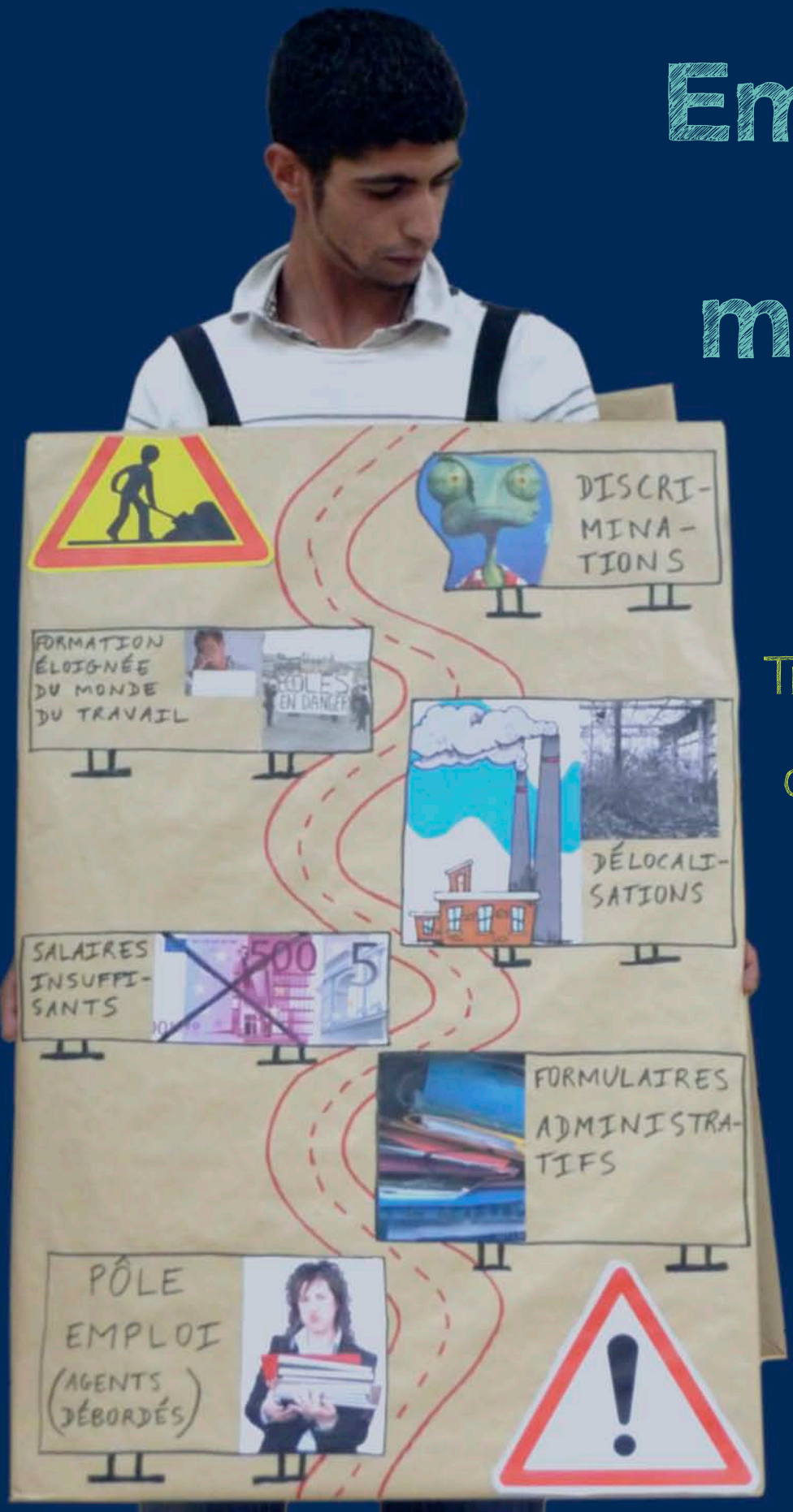
MAG
Anti PAUVRETÉ
Magazine d'EAPN – Réseau européen anti-pauvreté

N°. 135 | 2011
II, 2011
www.eapn.eu

Emploi de qualité, meilleure qualité de vie



Travailleurs pauvres : un problème croissant en Europe

Syndicats et mouvements sociaux : les avantages de la collaboration

Emploi : projecteurs sur le Royaume-Uni, le Danemark, la France, les Pays-Bas et l'Autriche

Un emploi de qualité pour une meilleure qualité de vie

La contribution de l'emploi à la lutte contre la pauvreté

PAR AMANA FERRO, CHARGÉE DE MISSION D'EAPN ET COORDINATRICE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Garantir l'accès à un emploi de qualité aux personnes en mesure de travailler a toujours été une composante primordiale du lobbying d'EAPN. Le groupe de travail d'EAPN sur l'emploi rassemble des experts de tous les réseaux nationaux d'EAPN et de toutes les organisations européennes membres. Engagé de près dans les Programmes de réforme nationaux et dans deux programmes européens pour l'emploi, il a travaillé d'arrache-pied pour soumettre des approches alternatives visant à faire de l'emploi un outil efficace de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale.

Le Semestre européen de cette année se conclut par un renforcement de la consolidation fiscale et un dopage de la compétitivité à tout prix. Dans ce contexte, l'emploi est envisagé comme un moyen de garantir la croissance plutôt que d'offrir une vie décente aux personnes. Il sera impossible de réaliser l'objectif chiffré de réduction de la pauvreté de la Stratégie Europe 2020 si l'objectif chiffré en matière d'emploi se limite à réduire les chiffres du chômage, en obligeant les personnes à accepter n'importe quel emploi.

Tous les emplois ne permettent pas de sortir de la pauvreté. Actuellement, 22% des personnes en situation de pauvreté occupent un emploi. Les derniers développements tels que l'adoption du Pacte euro+, le découplage des salaires et de l'inflation, le couplage des salaires et de la productivité, la flexibilité accrue sur un marché de l'emploi déjà segmenté, ont eu de graves répercussions sur les travailleurs pauvres.

Les membres d'EAPN font ici le point sur les réalités de leur pays en pointant des exemples positifs de création d'emplois : l'offre d'emplois décents au niveau local en France et la création d'emplois par l'économie sociale en Autriche. En Irlande, des ONG sociales ont réussi à nouer des alliances avec des syndicats afin de lancer un nouvel appel aux emplois décents. Toutefois, ailleurs en Europe, les politiques continuent à pénaliser des populations déjà confrontées aux pires difficultés : Au Royaume-Uni, la récente campagne pour "l'activation des personnes malades" et au Danemark, les coupes budgétaires qui déstabilisent le volet "sécurité" du processus de la flexicurité. Les femmes se voient également davantage contraintes d'accepter n'importe quel emploi rémunéré, sans que celui-ci ne repose sur une approche basée sur les droits et sans qu'il ne s'accompagne pas de mesures de réconciliation entre vies professionnelle et privée.

Les véritables messages viennent des délégués de la 10ème Rencontre européenne des personnes en situation de pauvreté, consacrée cette année à l'emploi : créer davantage d'emplois assortis de bonnes conditions de travail, notamment des salaires décents et aider les personnes à y accéder dans le respect de leurs conditions de vie.

Table des matières

Le rôle de l'emploi dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale - Contribution d'EAPN au débat **03**

Les travailleurs pauvres en Europe : un problème croissant **05**

Le genre et l'intégration transversale du genre : état des lieux **06**

La Flexicurité en temps de crise, ça fonctionne ? Le modèle danois de flexicurité **07**

"Du travail ou un appui complet", notre demande n'a pas changé **08**

Les économies territoriales et les initiatives locales : moteur de la création d'emploi en France **09**

Les J.O. de la Jeunesse en Autriche - Pour que les entreprises sociales puissent bénéficier de clauses sociales dans les commandes publiques **09**

Les syndicats et les mouvements sociaux : Les avantages de la collaboration **10**

2012, Année européenne sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle : qu'en sera-t-il des travailleurs âgés ? **11**

Emploi, Travail, Boulots – La réalité des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale – 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté **12**

Remerciements photographiques :

Page de couverture : © Nellie Epinat pour EAPN, 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté, présentation créative de la délégation française, Bruxelles, 2011 ; **p.3** : © Nellie Epinat pour EAPN, 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté, présentation créative de la délégation portugaise, Bruxelles, 2011 ; **p.4** : © Nellie Epinat pour EAPN, 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté, présentation créative de la délégation belge, Bruxelles, 2011 ; **p.5** : © The Poverty Alliance, The Scottish Living Wage Campaign, 2011; **p.8** : © DUWC, 2011; **p.9**: © EAPN Autriche (Die Armutskonferenz), 2011 ; **p.10** : © Mathew Lee, Manifestation à Dublin, février 2009; © The Poor Can't Pay Campaign, 2011; **p.11** : © AGE Platform, 2011; **p.12** : © Nellie Epinat pour EAPN, 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté, présentation créative de la délégation française, Bruxelles, 2011.

RÉSEAU EUROPÉEN ANTI PAUVRETÉ

AntiPAUVRETÉMAG
Magazine d'EAPN – Réseau européen anti-pauvreté
N°135, II 2011

Éditeur responsable : Fintan Farrell
Responsable de publication : Nellie Epinat
Avec la contribution de : Rebecca Lee, Leticia Gomez-Sanchez

Square de Meeûs 18, 1050 Bruxelles
Tél : +32 2 226 58 50, Fax : +32 2 226 58 69
E-mail : team@eapn.eu, Site web : www.eapn.eu

Cette publication a reçu le soutien financier de la Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne par le biais du Programme communautaire européen pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007–2013).

Pour de plus amples informations, consultez : http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=987

Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou les positions de la Commission européenne.

Le rôle de l'emploi dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Contribution d'EAPN au débat

PAR LE GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Selon les chiffres d'Eurostat, au sein de l'Union européenne, le taux de chômage atteignait 9,6% en 2010, soit 23.248 millions de chômeurs. En guise de réponse, les gouvernements ont choisi de relever les taux d'emploi, mais sans se soucier qu'il s'agisse d'emplois de qualité ou d'emplois décents. Or, l'emploi ne permet pas toujours de sortir de la pauvreté.

Actuellement, près d'un quart (22%) des personnes en situation de pauvreté ont un emploi. La violation des droits des travailleurs, couplée à la multiplication des bas salaires et des contrats précaires, entraîne des conséquences sociales désastreuses : augmentation du surendettement, pression sur les pensions, impact psychologique néfaste, croissance des taux de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale.

L'état actuel de la situation

L'accès à des emplois durables et de qualité est un défi qui requiert des approches intégrées. Il s'agit d'aider les personnes qui peuvent travailler à trouver un emploi décent et d'offrir une vie décente à ceux et celles qui ne peuvent travailler, dans le respect de la stratégie pour l'inclusion active de la Commission européenne.

En d'autres termes, il faut offrir aux personnes la sécurité nécessaire pour mener une vie décente par le biais de systèmes de revenu minimum et de protection sociale adéquats, tout en s'assurant qu'elles aient accès à des services abordables et de qualité, ainsi qu'à une aide personnalisée dans le cadre de parcours individuels vers un emploi décent lorsque cela est possible.

Ces efforts doivent aller de pair avec la création de nouveaux emplois, qui implique d'augmenter la part de l'investissement public et privé, une offre plus étoffée de formations davantage adaptées aux besoins de chacun, l'amélioration de la qualité des emplois et du marché du travail, des efforts supplémentaires contre les discriminations et une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle. La participation et un financement adéquat sont des conditions préalables essentielles.

Il est fondamental que l'Union européenne coordonne et soutienne ces efforts et qu'elle utilise les outils essentiels que sont la Stratégie Europe 2020 (notamment les initiatives-phare et le processus du Semestre européen). Or, les premiers signes ne sont pas encourageants. Si l'un des 5 grands objectifs chiffrés de la nouvelle Stratégie Europe 2020 consiste à sortir de la pauvreté au moins 20 millions de personnes à l'horizon 2020, l'Analyse annuelle de la croissance (l'évaluation que fait la Commission européenne des priorités de mise en œuvre de la stratégie), offre une perspective axée exclusivement sur la croissance et omet d'expliquer comment réaliser une croissance inclusive et durable. Compétitivité et croissance prennent le pas sur tout le reste. L'investissement dans l'humain n'est envisagé que s'il contribue à améliorer la productivité. La même tendance s'observe au niveau national, comme l'illustrent les programmes de réforme nationaux.

Les modèles alternatifs : les propositions du groupe de travail d'EAPN sur l'emploi

Soutenir une activation positive dans le cadre de l'inclusion active

Le respect de la dignité humaine devrait être au cœur du processus d'élaboration des politiques. L'aide à l'emploi devrait reposer sur les besoins individuels des personnes et tenir compte des différents obstacles auxquels sont confrontés des groupes spécifiques.

Les politiques d'activation devraient viser la mise en place d'un parcours vers l'inclusion sociale et la pleine participation à la société. Elles devraient prévoir une aide pluridimensionnelle et des services d'accompagnement dans le cadre d'une approche intégrée de l'inclusion active : garantir l'accès au revenu minimum, s'attaquer aux difficultés liées aux changements de revenu, au logement, à l'endettement, à la solitude, aux problèmes de santé, à l'insuffisance de compétences sociales, à la communication, au langage, aux qualifications professionnelles…. Il conviendrait d'intensifier les mesures de lutte contre les discriminations afin de garantir un accès égalitaire à l'emploi, aux services et à l'éducation, et plus particulièrement d'encourager les employeurs à adopter des approches positives. EAPN dénonce avec virulence la tendance actuelle qui consiste à réduire les déficits publics en imposant des emplois précaires par des mécanismes de sanctions et de conditionnalité (comme la menace d'une réduction ou d'une perte totale des prestations).

Investir dans la création d'emplois

Dans un contexte marqué par des réductions massives d'emplois, il convient de privilégier la création de véritables emplois durables. On reconnaît de plus en plus, principalement au niveau européen, que le secteur des services présente un potentiel de création d'emplois. Pourtant, les gouvernements rechignent toujours à investir dans les services, un secteur en outre frappé de plein fouet par les mesures d'austérité. Dans le secteur de la santé et de l'accompagnement, l'investissement serait non seulement créateur d'emplois, mais également une réponse aux besoins croissants constatés sur le terrain. L'économie sociale offre plus de 10 millions d'emplois au sein de l'UE et était récemment citée comme source importante d'innovation sociale dans le cadre de la Plateforme-phare de lutte contre la pauvreté. Le Rapport conjoint sur l'emploi et l'initiative-phare « de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois » abondent dans le sens d'une nécessaire consolidation des liens entre emploi et politique industrielle, dans le but de stimuler la création d'emplois dans l'économie traditionnelle. Ce changement de perspective mettant l'accent sur la demande est plus que

bienvenu, a fortiori dans un contexte de tassement des opportunités d'emplois. Avec cette perspective, les fonds européens, surtout les fonds structurels, peuvent soutenir pareils développements.

Promouvoir les emplois et les salaires décents

Les bas salaires, surtout pour les "emplois à faible niveau de qualification", mais également la précarité, les contrats temporaires ou à durée déterminée et les emplois à mi-temps imposés, mettent en danger l'emploi décent. Si un emploi n'offre pas un salaire décent et la sécurité, il ne permet pas de sortir de la pauvreté. Les femmes et les minorités ethniques restent discriminées au niveau salarial. La « flexicurité » encourage une culture du recrutement et du licenciement faciles, caractérisée par l'absence ou l'insuffisance de mécanismes de protection et de sécurité (revenu minimum et autres prestations) qui sont, quand ils existent, soumis à des critères d'éligibilité stricts. Le discours politique qu'on entend actuellement, aux niveaux national et européen, fait l'impasse sur la qualité de l'emploi (notamment en matière de salaires et de conditions de travail) et sur la nécessité de créer des emplois qui constitueraient une solution à la pauvreté. IL est d'autant plus inquiétant que le nombre de travailleurs pauvres va croissant.

Favoriser la participation et la bonne gouvernance

Les politiques ne seront efficaces que si elles reposent sur une analyse personnalisée et correcte des besoins. Cela n'est possible que grâce à la participation des personnes en situation de pauvreté et de leurs organisations dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies. Cette demande figure dans l'alinéa 16 des Lignes directrices intégrées, ainsi que dans l'Analyse annuelle de la croissance. Il est indispensable de tirer les enseignements de la Méthode ouverte de coordination sociale (MOC sur la protection sociale et l'inclusion sociale - PSIS) et de les traduire dans une participation structurée des personnes en situation de pauvreté et de leurs représentants à la conception des programmes nationaux de réforme et des plans d'action nationaux pour l'inclusion ou des stratégies nationales pour la protection sociale et l'inclusion sociale. Les fonds structurels et le programme PROGRESS ont un rôle essentiel à jouer dans ce contexte.

Les principaux messages d'EAPN à propos du projet de Rapport conjoint 2010 de la Commission sur l'emploi dans l'Analyse annuelle de la croissance

1. **La pauvreté ne peut être considérée comme un goulet d'étranglement de la croissance !** Les politiques pour l'emploi et les politiques sociales ne peuvent être envisagées uniquement comme des outils au service de la croissance, mais comme des instruments de promotion de l'inclusion et de la lutte contre la pauvreté.
2. Pour réaliser une croissance inclusive, il est nécessaire d'**appliquer de manière intégrée les nouvelles Lignes directrices** et de mettre en place des politiques intégrées de promotion de l'inclusion sociale et de lutte contre la pauvreté.
3. Il est essentiel de **privilégier la qualité de l'emploi** et, surtout, de garantir, dans les limites du contexte actuel, que les emplois créés offrent une solution à la pauvreté, tout en s'attaquant à la pauvreté des travailleurs.
4. Il est nécessaire de **garantir une bonne couverture et l'adéquation des systèmes de revenu minimum et de protection sociale pour tous**, principalement dans un contexte d'austérité, et de déployer des efforts plus ciblés en faveur de groupes spécifiques. Des politiques efficaces et effectives sur l'emploi doivent se baser sur des approches intégrées de l'inclusion active, promouvant des parcours coordonnés et personnalisés vers l'intégration sur le marché de l'emploi, et le rôle essentiel de l'économie sociale, particulièrement celui des entreprises sociales d'insertion par le travail (WISE).
5. Il est nécessaire d'**élaborer des stratégies intégrées de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale pour tous les groupes**, principalement pour ceux qui ne sont pas en âge de travailler, en garantissant notamment l'accès des personnes âgées et des enfants aux droits, aux ressources et aux services.
6. Il faut **insister sur « la mise en place de mesures efficaces de lutte contre la discrimination » et garantir de meilleures opportunités d'intégration sociale et professionnelle**, principalement pour les migrants et les minorités ethniques, et plus particulièrement pour les populations Roms.
7. Il faut aussi garder à l'esprit le **rôle que les fonds structurels et la politique de cohésion** peuvent jouer dans l'appui aux parcours intégrés vers l'inclusion active sociale et économique des groupes vulnérables.
8. La **participation des parties prenantes**, particulièrement des personnes en situation de pauvreté et des organisations qui les soutiennent, dans l'élaboration de la stratégie européenne pour l'emploi et des programmes de réforme nationaux est cruciale.

EAPN élabore actuellement sa réponse au Rapport conjoint 2011 sur l'emploi.

Les travailleurs pauvres en Europe : un problème croissant

PAR PETER KELLY, THE POVERTY ALLIANCE, EAPN ROYAUME-UNI,
MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Dans de nombreux Etats membres, le phénomène des travailleurs pauvres est devenu un obstacle majeur à la lutte contre la pauvreté. On pourrait arguer qu'au cours des dernières décennies, partout en Europe, les politiques de lutte contre la pauvreté se sont principalement axées sur le maintien du revenu pour les chômeurs et sur le retour à l'emploi des allocataires sociaux. Si une telle approche garde son importance, elle est de plus en plus jugée comme insuffisante pour régler la problématique des travailleurs pauvres.

Bien qu'elle arrive tardivement, on observe une plus grande reconnaissance de la problématique des travailleurs pauvres au sein des Etats membres et au niveau européen[1], en premier lieu dans la MOC sociale.

En 2008, sur l'ensemble du territoire européen, 8,6% des travailleurs vivaient en situation de pauvreté. Les pourcentages vont de 4% en République Tchèque à 17% en Roumanie.

Frazer et Marlier (2010) soulignent « qu'en règle générale, les pays dont le niveau de risque de pauvreté est élevé présentent des pourcentages plus importants de travailleurs pauvres. »

Les autres composantes évidentes de la problématique sont : le nombre élevé de jeunes travailleurs pauvres (10% pour les 18 à 24 ans), un nombre élevé de travailleurs temporaires (13%) et à temps partiel (12%) en comparaison avec le nombre de travailleurs permanents et à temps plein. Bien que le rapport de Frazer et Marlier souligne que les hommes sont plus susceptibles de devenir des travailleurs pauvres que les femmes, ce sont les femmes qui courent plus de risques d'occuper un emploi atypique, à temps partiel et mal payé. Les migrants et les minorités ethniques, principalement les Roms, sont plus souvent des travailleurs pauvres que les autres groupes, tout en étant moins bien protégés par une affiliation à un syndicat. Dans de nombreux pays, on observe une prévalence plus élevée des emplois faiblement rémunérés dans les milieux ruraux et, en conséquence, un nombre plus élevé de travailleurs pauvres. Les travailleurs indépendants forment une autre catégorie de travailleurs plus exposée à la pauvreté dans l'emploi.

La reconnaissance est une chose, l'action en est une autre

Or, l'action est loin de refléter la reconnaissance de la problématique dans les documents officiels. La pauvreté dans l'emploi est une problématique qui s'aggrave et que la crise économique et les programmes de relance, basés sur des mesures d'austérité et des coupes budgétaires, ne peuvent qu'accentuer. L'emploi de qualité est menacé, à mesure que se multiplient les contrats à durée déterminée et que l'on prône la flexibilité. En outre, dans plusieurs pays, les salaires stagnent ou diminuent tandis que les services subissent des réductions considérables de budget ainsi que des coupes sombres.

L'envergure du problème

Il n'est désormais plus possible de considérer la pauvreté des travailleurs comme un élément périphérique de la lutte contre la pauvreté. En ces temps où l'emploi est considéré comme la voie la plus sûre et la meilleure pour sortir de la pauvreté, il est étonnant de constater que, malgré tout, un quart des personnes en situation de pauvreté ont pourtant un emploi.

Les causes du phénomène des travailleurs pauvres

Dans tous les Etats membres de l'UE, s'il existe un large consensus sur les causes du phénomène des travailleurs pauvres, le poids accordé à chacune de ces causes dépend de chaque contexte national. Frazer & Marlier (2010) pointent la structure du marché de l'emploi, la composition des ménages et la faible intensité de travail, les caractéristiques individuelles (le faible niveau de qualification,…) et une série de facteurs institutionnels, comme les salaires minimums ou la protection sociale. Ils contribuent tous à l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres observée en Europe au cours de la dernière décennie.

Alors que la plupart des études sur le phénomène s'efforcent de montrer que tous les travailleurs à bas salaires ne vivent pas en situation de pauvreté, elles reconnaissent que les bas salaires en sont l'une des causes principales. C'est donc sur ce constat que devraient se baser les réponses politiques à donner à la problématique des travailleurs pauvres. Il devrait également servir de point de départ à toute analyse sur les causes du phénomène. Un des aspects importants est l'absence d'un salaire minimum national dans 20 Etats membres sur 27. Cela est d'autant plus vrai que dans 7 pays où il n'existe pas de salaire minimum national (par exemple, l'Allemagne), les conventions collectives ne couvrent qu'un peu plus de 50% des travailleurs.

Les emplois de qualité médiocre contribuent également au phénomène. L'augmentation des emplois à temps partiel, atypiques et temporaires forcés, qui s'ajoute à la nature « segmentée » de nombreux marchés de l'emploi locaux, mène à la pauvreté au travail. Les discriminations ethnique et de genre (hommes/femmes) sont également des facteurs importants à intégrer dans cette équation.

De nombreuses personnes qui viennent d'entrer sur le marché de l'emploi se plaignent de ne pas s'en trouver « mieux loties ». Leurs critiques s'expliquent par les coûts supplémentaires qui accompagnent un nouvel emploi : frais de déplacement et de transport, frais de garde d'enfants ou d'autres personnes à charge, frais vestimentaires, repas, etc. Certaines personnes, principalement celles qui ont des enfants, se voient obligées d'accepter des « emplois marginaux » (emplois à temps partiel très limité ou emplois temporaires ou emplois mal rémunérés). Elles passent de la pauvreté au chômage à la pauvreté au travail.

Dans la considération des causes du phénomène, il est important de souligner une évidence : celle de la « porte tournante » entre la pauvreté au travail et le chômage (Shildrick et al, 2010).

De plus, la transition des prestations sociales au travail rémunéré et inversement pose souvent problème, les personnes se retrouvant sans revenu lorsqu'elles passent d'un statut à l'autre. L'existence de ce cycle « bas salaire, pas de salaire » signifie que nous devons traiter les deux phénomènes ensemble plutôt que de les considérer comme des expériences séparées

1\ Les Lignes directrices intégrées font clairement référence à la lutte contre la segmentation du marché de l'emploi, contre les bas salaires et pour la garantie d'une sécurité sociale adéquate (Ligne directrice 7). Les récents documents européens, tels que ceux relatifs à l'initiative-phare « la jeunesse en mouvement » et la « stratégie pour des compétences nouvelles pour de nouveaux emplois », présentent la segmentation du marché de l'emploi, l'insécurité et les bas salaires comme des défis à relever. La nouvelle Plateforme européenne de lutte contre la pauvreté et le Rapport conjoint sur l'emploi appellent clairement à lutter contre la pauvreté des travailleurs, et la Stratégie Europe 2020 offre la possibilité d'utiliser des indicateurs en la matière comme références de base dans la mesure des progrès réalisés.

et distinctes. Cela a des répercussions importantes sur les réponses politiques à apporter aussi bien au chômage qu'à la pauvreté au travail. La récurrence des phénomènes de pauvreté, au travail et en dehors, appelle à contester l'hypothèse selon laquelle un emploi précaire et mal rémunéré permet de sortir durablement de la pauvreté. Les fréquents mouvements de balancier entre pauvreté au chômage et pauvreté au travail montrent également que l'absence d'incitants ou de volonté de la part du travailleur n'est pas le véritable problème. Il est remarquable que tant de personnes soient disposées, avec ou sans incitants, à travailler même lorsque l'expérience est négative et qu'elle ne leur apporte pas grand chose de plus.

Les réponses politiques

Premièrement, une politique conçue uniquement pour améliorer les incitants à l'emploi n'influencera pas nécessairement la problématique des travailleurs pauvres. Certaines politiques que les responsables présentent comme des solutions à la pauvreté au travail ou comme des outils pour « rendre le travail rémunérateur » visent dans les faits à renforcer les incitants à l'emploi pour limiter la dépendance aux prestations sociales plutôt que pour garantir une vie décente. Etant donné la complexité des causes de la pauvreté au travail, il est évident qu'il ne suffira pas de se reposer sur une seule forme d'aide pour s'attaquer véritablement à un phénomène à ce point complexe.

Une large palette d'actions s'impose aux niveaux local, national et européen. Il s'agit d'aborder prioritairement la question des bas salaires, et cela est faisable de différentes manières : introduire ou augmenter les régimes de salaires minimum nationaux, s'efforcer de cibler l'action sur l'augmentation des salaires des travailleurs dans des secteurs particuliers, améliorer la couverture syndicale et l'affiliation aux syndicats dans les secteurs à bas salaires.

Des systèmes de prestations adéquats s'imposent aussi. On ne s'attaque pas à la problématique des travailleurs pauvres en réduisant le niveau des indemnités. Pareille approche ne fait qu'accentuer le problème et piéger davantage les personnes dans un cycle « pauvreté au chômage - pauvreté au travail ».

Outre des systèmes de prestations adéquats, il faut également de s'attaquer à la qualité des emplois disponibles sur le marché de l'emploi : légiférer, pour améliorer les conditions de travail et faire en sorte que les employeurs s'engagent positivement à mettre en place des bonnes pratiques.

Du côté des personnes et des organisations actives dans la lutte contre la pauvreté dans toute l'Europe, nous devons commencer à rapprocher les personnes en situation de pauvreté qui ont un emploi et celles qui en sont dépourvues. A mesure que le marché de l'emploi dans toute l'Europe devient de plus en plus flexible, la distinction entre la pauvreté au chômage et la pauvreté au travail s'érode. En conséquence, les organisations actives dans la lutte contre la pauvreté doivent prendre au sérieux le défi de la pauvreté au travail et développer les stratégies, les campagnes et les alliances nécessaires pour lutter contre ce problème croissant.

Le genre et l'intégration transversale du genre : état des lieux

PAR QUINTA ANSEM, EAPN PAYS-BAS, MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Une question qui reste au cœur des préoccupations d'EAPN Pays-Bas est la « politique d'intégration du genre » et son impact sur les femmes au niveau national et européen, notamment dans le domaine de l'emploi.

Il fut un temps où, quand on disait genre et intégration transversale du genre, on posait également la question : « quid des hommes ? ». Dans la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2006-2010) – qui, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, s'attaque à la conciliation des vies professionnelle et privée – un des objectifs se présente comme suit : **"***des mesures devraient être prises qui encouragent les hommes à prendre leur congé parental ou à travailler à temps partiel"***.** Il semble que ce dernier objectif, visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes tant sur le lieu de travail que dans la sphère privée, a été totalement oublié. Nous constatons aujourd'hui que la primauté est donnée à une offre plus large de structures d'accueil de l'enfance pour faciliter la conciliation des vies privées et professionnelles (en faveur des femmes), avec la balance qui penche du côté du nombre d'heures de travail (rémunérées).

Ce développement, qui privilégie clairement les besoins du marché du travail au détriment du droit à la vie privée, trouve ses justifications dans l'idée qu'il est positif pour un enfant de passer plus de temps dans une structure d'accueil et d'y être placé le plus tôt possible. On prétend que cela développerait leurs compétences interpersonnelles, par le jeu avec d'autres enfants. Si cela peut être vrai, nous ne pouvons accepter l'idée préconçue selon laquelle l'enfant est une charge, qui influence négativement votre situation professionnelle et votre indépendance économique.

Cela signifie que les parents désireux d'élever leurs enfants tout en occupant un emploi décent sont de moins en moins compris tant par leurs employeurs que par leurs collègues de travail. En conséquence, les gens ont peur de demander de la flexibilité quand, par exemple, un de leurs enfants est malade. Le marché du travail et l'idée que seul un emploi vous sortira de l'exclusion sociale supplantent toute autre considération.

Il n'y a plus de débat sur le droit qu'on aurait de prendre soin de ses proches et de vouloir passer du temps avec eux. Nous n'avons plus qu'un seul choix : trouver un emploi et passer le plus de temps possible à travailler; et amener le plus vite possible votre enfant dans une structure d'accueil, pour qu'il y passe un maximum de temps.

EAPN Pays-Bas s'inquiète de cette évolution. Pendant 10 ans, nous avons essayé, par le biais de nos organisations du terrain, de faire pencher le pendule vers plus de cohésion sociale, que nous considérons comme un prérequis d'une société en bonne santé. Pouvoir s'occuper des êtres aimés, de ses enfants, de ses parents ou de ses partenaires devrait être au cœur de nos vies. Nous avons conseillé au gouvernement qu'il permette aux parents isolés de se limiter à un temps partiel de 26 heures (temps de trajet inclus) par semaine, et, si nécessaire, qu'il leur accorde une aide financière pour atteindre le salaire minimum légal. Les structures d'accueil seraient là pour accueillir les enfants quand il n'y a pas d'autre solution.

Une nouvelle législation a vu le jour, appelée VAZALO, mais n'est toujours pas appliquée. Dans un monde idéal, nous aimerions que tout le monde ait un emploi à temps partiel, qui laisserait assez de temps pour la vie privée. Deux parents, occupant des temps-partiels, devraient être à même de s'occuper de leur famille en se répartissant les charges familiales et le temps de travail. Les parents isolés, pour leur part, devraient bénéficier d'un horaire de travail flexible ou de mécanismes de télétravail, auxquels s'ajouteraient d'éventuelles indemnités financières.

Malheureusement, le salaire d'un temps partiel ne suffit pas pour vivre dans la dignité. Pour les parents isolés, même le salaire d'un temps plein n'est pas suffisant. Quelle est la solution que tous proposent ? Dépendre, surtout lorsqu'on est un parent isolé, de structures d'accueil onéreuses, avec de longs horaires d'ouverture, très éloignées de votre résidence, afin de pouvoir prester plus d'heures de travail et subvenir aux besoins d'une famille que vous ne verrez quasiment pas.

Le moment est venu de remettre en question le paradigme du « tout à l'emploi ». Il est temps de réfléchir au type de société que nous souhaitons. Au lieu d'adapter notre vie privée et familiale aux exigences du marché du travail, nous pensons que le marché du travail devrait s'adapter aux exigences de la vie familiale. C'est l'UNICEF qui prodigue ce conseil : « *au lieu d'essayer d'améliorer des mécanismes d'accueil de l'enfance instables et de faible qualité, une politique plus efficace sera d'accompagner les parents afin qu'eux-mêmes s'occupent de leurs enfants au cours de la première année critique de la vie"*.(The childcare transition, Report Card 8, Unicef 2008).

Quand on dit genre, on ne dit pas « *améliorer la position des femmes sur le marché du travail (rémunéré)* », mais on dit « *s'attaquer aux différences sociales entre les hommes et les femmes* » dans le but de les atténuer.

La Flexicurité en temps de crise, ça fonctionne ?

Le modèle danois de flexicurité

PAR OLE MELDGAARD, PRÉSIDENT DU RÉSEAU DANOIS D'EAPN,
MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

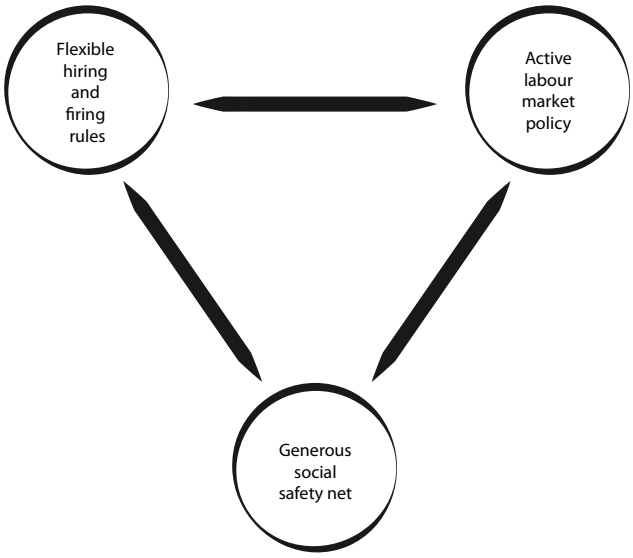
Un marché du travail flexible est un atout pour le développement économique. Des emplois doivent être créés, puis éliminés lorsqu'ils ne sont plus nécessaires ni suffisamment rémunérés. L'ajustement du marché du travail et la flexibilité, avec des changements fréquents d'emplois, sont un plus dans une économie ouverte et mondiale, pour qu'une offre et une demande en constante mutation s'équilibrent sur le marché du travail. Toutefois, un marché du travail flexible n'est acceptable sur un plan social que si l'Etat – ou un autre acteur extérieur au marché du travail – garantit l'existence d'un filet de sécurité sociale : une garantie de revenus suffisants, une sécurité lors des périodes de chômage, le droit à un enseignement ou une formation continue afin de mettre en adéquation compétences de la main d'œuvre et nouveaux emplois. La sécurité économique est donc le fondement de la flexibilité et de l'accord du travailleur à changer fréquemment d'emplois.

Il est donc essentiel d'éviter que les mesures de crise et d'austérité n'affaiblissent le subtil équilibre qui existe, sur le marché du travail, entre flexibilité, sécurité et politiques actives. Si l'un des piliers flanche, c'est tout le modèle qui s'effondre.

De 2000 à 2009, le modèle danois de marché du travail a très bien fonctionné et l'approche de flexicurité qu'il appliquait a acquis ses lettres de noblesse dans les pays européens. Il s'agit d'une politique d'emploi basée sur le marché et sur une faible protection de l'emploi, couplée à une garantie publique de revenu de haut niveau. Durant cette période, le taux de chômage était parmi les plus bas en Europe et la mobilité et le taux de rotation des emplois étaient élevés. En 2006-7, près de 27% des travailleurs ont changé d'emploi ou ont connu une courte période de chômage. Même lors des « bonnes années », des travailleurs connaissent des périodes de chômage. La flexibilité fait qu'un dixième des personnes émargeant au « Fonds de chômage » se sont retrouvées un moment sans emploi, même quand le taux de chômage était au plus bas. Quand la crise a éclaté, les patrons danois n'ont éprouvé aucune difficulté à adapter leur main d'œuvre à la nouvelle conjoncture, en opérant une réduction de leurs coûts : en supprimant des postes de travail. Cela a sans doute permis de minimiser le nombre de fermetures d'entreprises.

Cependant, les mesures d'austérité appliquées au budget national afin de respecter les critères du Pacte de stabilité de l'UE menacent sérieusement le modèle. Si la flexibilité et la mobilité restent élevées, la sécurité financière, elle, s'érode gravement : les indemnités de chômage connaissent des taux de compensation moins élevés et la durée d'éligibilité est passée de 4 à 2 années. Le nouveau gouvernement a décidé de maintenir cette réduction mais d'en postposer l'application de 6 mois, à compter de ce mois d'octobre 2011. Qui plus est, les mesures de formation, prévues dans le cadre des politiques du marché du travail, ainsi que les dispositifs d'éducation pour adultes et de formation continue, devraient pâtir des réductions budgétaires, au détriment du troisième pilier du modèle danois.

Tout cela se passe à un moment où de plus en plus de personnes perdent leur emploi. Les travailleurs danois perdent confiance en leur économie et en leur avenir sur le marché du travail. En réponse à ces défis, les syndicats demandent une prolongation de la durée des préavis et une augmentation des indemnités de licenciement, ainsi qu'une plus grande sécurité de travail. C'est lors des dernières négociations collectives qu'ont été introduites, pour la première fois depuis de nombres années, des indemnités de licenciement dans les secteurs de l'industrie et du transport. L'employeur est maintenant tenu de payer, pendant trois mois, la différence entre les indemnités de chômage et 85% du dernier salaire mensuel. Des experts du marché du travail ont déjà demandé : « est-ce la fin de la flexicurité et des licenciements faciles ? ». Si l'Etat offre moins de sécurité, les employeurs devront sécuriser leurs salaires par le biais d'accords, ce qui va à l'encontre du principe d'un licenciement facile et bon marché. Le risque existe qu'ils hésitent à recruter – ou qu'ils se contentent d'engager des intérimaires.



L'existence d'un mouvement syndical fort et compétent, solidement implanté, est essentielle pour garantir une bonne flexicurité et un système efficace de négociations collectives. Le plafond de déductibilité fiscale des cotisations syndicales a été abaissé, ce qui pourrait relever les niveaux d'affiliation et donc, l'influence des syndicats lors des négociations. Les niveaux élevés de syndicalisation justifient que de nombreuses décisions relatives au marché du travail soient laissées aux partenaires sociaux. Par contre, si ces niveaux diminuent, il sera plus difficile de maintenir le système danois de flexicurité et les politiciens pourraient essayer d'accroître leur influence sur le modèle de marché du travail, au risque de rendre le système plus rigide.

Les coupes claires budgétaires expliquent la forte pression politique pesant sur ce modèle de flexicurité, et non pas un éventuel dysfonctionnement de ce dernier. Les mesures d'austérité risquent d'avoir des conséquences structurelles durables sur le marché du travail. Une sécurité sociale efficace et des politiques actives en matière d'emploi sont des pré-requis de la flexibilité. Celle-ci ne repose pas sur des coûts bas, et les coupes claires peuvent détruire le fondement de la flexicurité – ainsi que celui de la flexibilité.

La Commission européenne encourage une flexicurité qu'elle considère comme une des priorités politiques transversales et un des principes fondateurs de la Stratégie 2020. Parallèlement, l'Union européenne et la plupart des Etats membres ont fait le choix de diminuer les dépenses publiques pour résorber les déficits, au détriment des fondements d'un marché du travail dynamique. Et ce choix entraîne non seulement plus de difficultés pour les sans-emploi, pour les personnes les plus éloignées du marché du travail et pour les personnes en situation de pauvreté, mais bloque les incitants à la flexibilité sur le marché du travail. Voilà une bien médiocre réponse politique au défi de la reprise européenne.

“Du travail ou un appui complet”, notre demande n’a pas changé

PAR COLIN HAMPTON, EUROPEAN NETWORK OF THE UNEMPLOYED[1],
MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL D’EAPN SUR L’EMPLOI

“Pour sortir de la pauvreté, il faut travailler” – entonnent à l’unisson les représentants de l’establishment politique britannique. Incroyablement indifférents à leurs propres prévisions économiques, ils ne cessent de marteler qu’il s’agit là de l’unique solution au problème de la pauvreté, alors que les taux de chômage continuent de grimper.

Alors que les médias se font, avec enthousiasme, l’écho du mantra des politiciens, impatients d’oublier qu’un pourcentage élevé de personnes en situation de pauvreté ont un membre de leur famille qui travaille, il n’est nullement surprenant que les ministres fassent l’impasse sur cette problématique de manière avisée et stratégique.

Utiliser les médias pour orienter l’opinion publique

Au Royaume-Uni, les politiques, censées intégrer les personnes au marché du travail ou les en rapprocher, ont, de fait, contribué à appauvrir ceux et celles dont la santé limite les possibilités de travailler ou qui souffrent d’un handicap. Ceux-là ont peu de chances de trouver un emploi dans des régions où ils sont en concurrence avec d’autres qui n’ont pas ce handicap.

Le gouvernement britannique a l’intention de faire passer plus d’un million et demi de personnes du système des allocations d’invalidité (Incapacity Benefit- IB) vers le nouveau régime de « l’Employment and Support Allowance », ou « allocation pour la transition à l’emploi et de soutien » (ESA), et son tant redouté mécanisme de « Work Capability Assessment » (WCA ou évaluation de la capacité au travail).[2]

“*Cette politique vise à sauver des vies, pas d’épargner de l’argent***”,** selon le parlementaire conservateur Chris Grayling. Malheureusement, nombreux sont les politiciens qui brandissent les conséquences d’une dépendance prolongée aux indemnités sociales pour justifier leurs attaques contre ceux et celles qui les sollicitent. La campagne médiatique orchestrée par les gouvernements successifs a mis 25 ans à convaincre l’opinion publique qu’il fallait blâmer les « foules » de bénéficiaires des allocations d’invalidité. Il a suffi de distiller en continu des histoires de bénéficiaires courant un marathon, donnant des cours de danse, ou simplement travaillant pour que, si aujourd’hui on soumettait le grand public à un exercice d’association de mots, il assimilerait automatiquement « indemnités » à « parasite profiteur » ! En conséquence, des centaines de milliers de personnes verront leurs indemnités hebdomadaires rabotées de plus de 25 £ et seront priées de partir à la recherche d’un emploi. « Qui aime bien, châtie bien » prétendent les politiciens, qui disent travailler dans le meilleur intérêt des bénéficiaires et des contribuables.

Beaucoup d’autres tomberont

Les organisations de lutte contre la pauvreté ont déjà fait la Une (des rares journaux qui osent contester la stratégie du Gouvernement), faisant état de décès causés par cette nouvelle politique. Un bénéficiaire qui souffrait de problèmes cardiaques est décédé le lendemain de sa seconde évaluation WCA. Il avait raté la première évaluation, puis obtenu qu’un tribunal renverse la décision, avant d’être convoqué à une seconde évaluation. Sa famille garde la conviction que la pression constante à laquelle

il était soumis est l’une des causes de son décès.

L’évaluation WCA est réalisée au mépris des preuves scientifiques. Si un réexamen du système, suite aux critiques émises, a permis quelques améliorations (dans une tentative de diminuer le nombre de recours et d’éviter que certains obtiennent le score embarrassant de 0), le test lui-même a été rendu plus difficile, et beaucoup d’autres échoueront.

A 100 % en pleine forme, ou alors...

Les « Derbyshire Unemployed Workers’ Centres » ont réalisé, au cours de la dernière décennie, une recherche sur la manière dont les demandeurs d’allocations d’invalidité voient les obstacles à l’emploi. Comme le répète sans cesse le Gouvernement, ils sont nombreux à vouloir travailler. Les raisons qu’ils invoquent pour expliquer leur incapacité à réintégrer l’emploi sont doubles : les emplois sont rares pour ceux et celles dont la santé limite les conditions de travail. Qui plus est, dans une économie de plus en plus compétitive, il faut être à 100 % en état de « fonctionner » pour avoir un emploi et les exigences professionnelles découragent ceux que leur condition de santé empêche d’être toujours performants. Après la seconde guerre mondiale, alors que nous connaissions le plein emploi (du moins dans la population masculine !), on trouvait des emplois moins lourds dans les usines pour ceux dont la santé était un frein. Les personnes souffrant de difficultés d’apprentissage étaient également intégrées dans l’emploi ; si on les cantonnait à des tâches périphériques ou subalternes, ils étaient pour le moins nombreux à éviter ainsi le chômage.

Au cours des dernières décennies, avec le déclin de l’industrie traditionnelle et la privatisation de larges secteurs de l’économie, même dans les services publics, les chances de trouver un emploi pour des personnes souffrant d’un problème santé ou d’un handicap, ont disparu là où l’offre de travailleurs dépasse largement la demande.

Ceux et celles qui sollicitent une allocation d’invalidité s’aperçoivent qu’un autre obstacle à un emploi rémunéré se dresse sur leur chemin : la discrimination des employeurs ; un aspect que les politiciens préfèrent ignorer dans leurs débats. Il suffit de regarder les statistiques pour voir que là où le taux d’emploi est élevé, on trouve peu de demandeurs de l’allocation d’invalidité et vice versa. Quand les employeurs ne peuvent se permettre de discriminer, les personnes souffrant de problèmes de santé trouvent un emploi !

Si le parlementaire Chris Grayling veut réellement sauver des vies...

Si le sénateur Chris Grayling veut réellement sauver des vies, il devrait admettre certaines vérités. Privilégier la création d’emplois, plutôt que la recherche des profits, serait un bon début. Accuser sans cesse le malade d’être responsable de son chômage est une musique qui sonne aux oreilles des médias de droite, mais cet « argument » n’a pas sa place dans une approche stratégique visant à réduire le nombre de bénéficiaires d’allocations. La pauvreté est la première cause des problèmes de santé. Une diminution des indemnités, dans le but de réduire le déficit gouvernemental, est la pire des fausses économies, car voilà la recette d’une multiplication des problèmes de santé à l’avenir.

Le travail peut être une porte de sortie de la pauvreté, pour autant qu’il soit durable et de qualité.

Le Mouvement des Travailleurs sans-emploi avait, entre les deux guerres, inventé le slogan « Work or Full Maintenance » (du travail ou un appui complet). Le moment est venu de relancer cette demande et de retirer les rennes des mains de ceux qui appellent au plein emploi pour tous pour en appauvrir la majorité.

1\ Réseau européen des sans-emploi.

2\ Le WCA est un test superficiel évaluant ce qu’une personne est capable de faire. Généralement conduite par un « analyste en handicap » qui encode les réponses sur un fichier informatique. Une personne peut prétendre au ESA si elle a obtenu au moins 15 points au WCA. Elle sera alors placée dans le groupe « work related activity » (groupe d’activités liées au travail) » ou dans le « support group » (dont les malades en phase terminale) qui comprend les personnes considérées comme inaptes au travail. Cette allocation est de plus de 25 Livres Sterling supérieure à l’allocation de chômage par semaine.

Les économies territoriales et les initiatives locales : moteur de la création d'emploi en France

PAR PATRICK BOULTE, EAPN FRANCE,
VICE-PRÉSIDENT DU GROUPE DE TRAVAIL
D'EAPN SUR L'EMPLOI

Ce sont les régions industrielles qui ont été le plus affectées par la perte d'emploi, les régions dont l'activité est orientée vers le tertiaire ont été davantage préservées. En région Ile-de-France, on a constaté une bonne résistance de l'emploi, du fait, notamment, que cette région compte de grands établissements qui, s'ils créent moins d'emplois en période d'expansion, tiennent mieux le choc d'une crise.

Les politiques publiques ont contribué à amortir les baisses d'emploi qui lui ont été consécutives, en accordant temporairement des aides aux très petites entreprises - plus de 900 000 embauches réalisées entre la date de mise en place du dispositif d'aide (décembre 2008) et avril 2010 - et en continuant à financer des emplois subventionnés, dont, en 2009, 100 000 ont concerné le secteur marchand et 350.000 le secteur non-marchand, ce qui représente une lourde charge budgétaire pour l'Etat.

L'action publique se manifeste aussi dans l'accompagnement des restructurations d'entreprises en cherchant à compenser leurs effets sur le territoire et sur les personnes.

Des « protégés » et des « exposés »

L'insuffisance de créations d'emplois en France est un phénomène de longue date, antérieur à la crise. Depuis les années soixante-dix, le pays n'a pas su se projeter dans une politique industrielle d'avenir et a considéré l'apparition du chômage de masse comme un phénomène passager, à traiter par des remèdes conjoncturels. Compte tenu de la forte segmentation du marché du travail qui prévaut en France, avec une nette séparation entre les « protégés » et les « exposés », les politiques de l'emploi ont sans doute renforcé le phénomène de concentration de la précarité sur une partie de la population active.

C'est à cette partie de la population, en difficulté pour trouver du travail rémunéré sur le marché ordinaire de l'emploi, que l'on va demander de prendre le risque de la création d'activités. On l'y a encouragé en créant un statut particulier d'auto-entrepreneur permettant d'échapper aux contraintes administratives de droit commun. Ce dispositif connaît, depuis son instauration, un succès considérable (660.000 auto-entrepreneurs enregistrés au 31.1.11), sans que l'on soit certain, bien au contraire, que toutes les personnes qui se lancent dans cette aventure y trouvent les moyens de s'assurer une rémunération correcte de leur travail.

C'est l'une des formes de réponse apportée à la pénurie d'emplois. Les autres formes sont à trouver dans l'attention renouvelée portée aux petites entreprises, dans les efforts des territoires pour maintenir et revitaliser leur tissu d'entreprises. Cela se voit dans la définition par certaines régions de programmes très détaillés de développement et d'emploi, dans les efforts entrepris pour traquer ce qui peut faire obstacle à l'accès aux financements, dans l'élaboration de réponses territoriales aux besoins de formation, qu'ils soient exprimés par les employeurs ou par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Tous ces efforts sont en ligne avec les recommandations de la Stratégie Europe 2020.

L'inclusion par le travail, un secteur en manque de reconnaissance

Des réponses sont également apportées par le secteur dit de l'insertion par l'activité économique, notamment dans ce que l'on appelle les entreprises d'insertion qui prennent des initiatives économiques, tout en restaurant l'employabilité de personnes en difficulté sur le marché de l'emploi. Ce secteur souffre du manque de continuité des politiques publiques qui le concernent et du manque de considération de la part de l'administration publique dont il relève. Il est aussi fragilisé par la précarité des financements publics dont il dépend pour assurer le surcroît d'encadrement que requiert l'emploi de personnes en difficulté. C'est la raison pour laquelle, l'une des fédérations de structures relevant de l'insertion par l'activité économique, le COORACE, membre de EAPN-France, propose à ses membres de ne plus se cantonner dans un rôle de « sas » vers l'emploi pour les personnes en difficulté d'insertion, mais de s'affirmer désormais plus clairement comme des créateurs d'activité économique et d'emploi, concourant directement au développement de leur territoire.

L'enjeu territorial

Si les conséquences de la pénurie d'emplois sont ressenties plus directement au niveau des territoires, c'est aussi à ce niveau que se prennent les initiatives créatrices d'emploi.

La réalité et les conditions d'existence des économies territoriales ne sont pas suffisamment prises en considération dans les décisions nationales et européennes. A l'échelle européenne, il s'agit notamment d'augmenter et de cibler les aides apportées par les fonds structurels, de permettre aux petites et moyennes entreprises d'accéder à des financements dans des conditions aussi favorables que celles réservées aux grandes entreprises et d'encourager l'accès de ceux qui se trouvent sur le marché du travail à des formations pertinentes.

« *La France continue de cumuler croissance molle et chômage de masse, avec 3,4 millions de personnes en recherche d'emploi à fin 2010.* » (La Croix 14.3.11). « *Entre le 1er trimestre 2008 et le 4e trimestre 2009, 600 000 emplois du secteur marchand ont été perdus en France, dont 240 000 emplois dans l'industrie (hors intérim) et 180 000 emplois intérimaires.* » (Inter-Régions n° 292 – sept-oct 2010).

Les J.O. de la Jeunesse en Autriche

Pour que les entreprises sociales puissent bénéficier de clauses sociales dans les commandes publiques

PAR JUDITH PÜHRINGER, EAPN AUTRICHE,
VICE-PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

L'entreprise sociale autrichienne Schindel & Holz, située à Lienz, dans le Tyrol oriental, a remporté un appel d'offre pour la fourniture du mobilier des maisons du village olympique d'Innsbruck, qui accueillera les Jeux Olympiques de la jeunesse d'hiver en 2012 et avait annoncé un appel d'offre européen.

La nouveauté dans cet exemple, du moins en Autriche, réside dans les critères sociaux que prévoyait l'appel, comme l'intégration de chômeurs de longue durée dans la société de fabrication de mobilier. Schindel & Holz est une entreprise d'insertion sociale autrichienne, qui compte 10 employés permanents et environ 45 employés temporaires. Le Comité olympique de la jeunesse a ainsi montré qu'il n'avait pas peur de l'inconnu et qu'il avait le courage d'appliquer des critères sociaux aux commandes publiques, dans le but de soutenir l'économie sociale en Autruche. Par ailleurs, le directeur du Département du marché du travail au Tyrol, Anton Kern, espère que « *ce premier pas révolutionnera la philosophie des grosses entreprises privées* ».

Les entreprises sociales d'intégration par le travail (WISE) autrichiennes y voient un exemple

très positif de la manière dont les commandes (principalement publiques) peuvent consolider les entreprises sociales et, de manière générale, l'économie sociale. Les WISE sont des organisations sans but lucratif, qui proposent des postes de travail, de la formation et des projets d'inclusion sociale à des chômeurs de longue durée et à des personnes défavorisées. Ce sont des entreprises qui ont un impact important en raison de leur responsabilité sociale.

D'après Heribert Pichler, directeur de Schindel & Holz, « *avoir remporté cet appel d'offres est important pour notre société ; ce succès envoie un signal fort pour tous les futurs marchés publics en Autriche ; être un rouage dans une entreprise de l'ampleur des Jeux Olympiques remplit nos employés d'un sentiment de fierté immense.* »

Les syndicats et les mouvements sociaux : Les avantages de la collaboration

PAR PHILIP O'CONNOR, EAPN IRLANDE, PRÉSIDENT DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Les mouvements sociaux doivent-ils chercher à collaborer avec les syndicats ? Malgré des objectifs et des intérêts parfois divergents, ils ont indéniablement beaucoup en commun : notamment le fait qu'ils défendent tous deux des services sociaux publics et qu'ils mènent des actions communes de lobbying afin d'obtenir des modèles sociaux alternatifs. Dans l'ensemble, les deux mouvements œuvrent pour un changement social et pour améliorer la situation des plus défavorisés de la société. Ils ont donc tout intérêt à collaborer. Qui plus est, le mouvement syndical est une force sociale puissante, capable de se faire entendre. Le dialogue social le place actuellement en position privilégiée pour négocier et participer au processus décisionnel. Il paraît donc indispensable de s'en rapprocher et de le gagner aux thèses du mouvement social ou communautaire. L'approche irlandaise en la matière illustre parfaitement les vertus d'une alliance de ce type.

En Irlande, le secteur « communautaire et bénévole » (C&V) – secteur associatif - offre un large éventail de services publics, principalement au niveau local. Il peut s'agir de services destinés aux parents isolés, de projets de mise à l'emploi pour des chômeurs de longue durée, de structures d'accueil à l'enfance, de toute forme de services dans le domaine de la santé, etc. Ils sont généralement soumis à des accords conclus avec les autorités officielles.

Le financement accordé à ce secteur, pour des services souvent vitaux, est déterminé par les autorités, avec une partie de l'enveloppe qui est de plus en plus réservée aux salaires du personnel. Le secteur a été particulièrement touché par les mesures d'austérité appliquées par l'Etat en réponse à la crise économique. D'après une étude réalisée par Brian Harvey et commandée par le principal syndicat du secteur, IMPACT, les réductions budgétaires opérées en 2009-10 et les nouvelles diminutions prévues correspondent à quelque 30% du financement du secteur et 8.000 emplois supprimés. Le secteur s'est mobilisé en 2008 afin de mener une série de campagnes qui ont marqué les esprits, dont celle qui s'intitulait "the Poor Can't Pay" (« les pauvres ne peuvent payer ») et qui a fait la une des médias lors des dernières discussions budgétaires, ainsi que "Claiming Our Future" (« nous réclamons notre futur »), qui a rassemblé plus d'un millier de militants autour d'un atelier fin 2010.

Le secteur associatif a compris l'importance de jeter des ponts avec le mouvement syndical. En effet, les deux campagnes mentionnées ci-dessus ont reçu le soutien du Congrès irlandais des syndicats (ICTU). En outre, en 2008, a été mis en place un groupe de militance commun au secteur associatif et aux syndicats pour défendre les budgets des projets du secteur associatif. Les trois principaux syndicats du secteur ont désormais des centrales spéciales pour leurs membres du secteur associatif et l'exécutif national de l'ICTU vient d'accepter la mise en place d'un Comité syndical du secteur associatif au niveau national (dans le droit fil de ses ultra-puissants Comités des Services publics). Ce comité, qui se composera de fonctionnaires et de représentants syndicaux élus, traitera directement avec le gouvernement au niveau national afin de défendre les intérêts du secteur.

Il s'agit là d'une avancée de taille, qui est le résultat de plus de cinq années d'étroite coopération entre les organisations du secteur associatif et le mouvement syndical, avec l'aide d'EAPN Irlande. Les syndicats ont largement accepté l'agenda du secteur associatif (défense des emplois, des services pour les plus vulnérables de la société…). Ils ont également avalisé le document d'EAPN Irlande sur l'Activation positive (l'Inclusion) et ont soutenu la position du secteur associatif auprès du Comité économique et social national autour de la question du revenu minimum et des services.

L'expérience acquise lors de cette collaboration a permis de renforcer la parole du monde associatif en Irlande, tandis que les actions menées en commun avec les syndicats ont convaincu le gouvernement de l'intérêt d'un dialogue direct avec le secteur associatif lorsque celui-ci organise sa prise de parole.

Les efforts menés par EAPN pour constituer des alliances sont également riches en enseignements, comme en témoignent la Conférence sociale conjointe organisée en mars 2011 et la publication d'un manifeste commun suite aux nombreuses réunions d'EAPN avec la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette coopération a donné plus de poids aux syndicats, aux mouvements sociaux et à EAPN lorsqu'ils ont voulu, en commun, influencer le dialogue social au niveau européen, par le biais, notamment, du Comité économique et social européen.

2012, Année européenne sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle : qu'en sera-t-il des travailleurs âgés ?

PAR RACHEL BUCHANAN, AGE PLATFORM,
MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL D'EAPN SUR L'EMPLOI

Pourquoi une Année européenne sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle ?

Les Etats membres de l'UE sont tous confrontés à des défis démographiques sans précédent, qu'accentuent une conjoncture économique difficile, pour ne pas dire pénible alors qu'ils essayent de se remettre d'une grave crise financière. Les décideurs politiques doivent trouver le moyen le plus efficace de concilier l'objectif de consolidation du budget public et la nécessité d'investir dans des politiques visant à aider un nombre croissant de personnes âgées à participer et à contribuer au marché du travail, à l'économie et à la société.

Dans ce but, il convient créer les conditions d'une santé physique, sociale et mentale optimale afin de permettre aux personnes âgées de prendre une part active dans tous les aspects de la vue. La prochaine Année européenne devrait, dès lors, être l'occasion d'activités de sensibilisation sur l'apport des populations âgées ; il s'agira d'identifier et de faire connaître des exemples de bonne pratique, de mobiliser des décideurs politiques et des parties prenantes partout dans l'UE afin de promouvoir le vieillissement actif et de demander que l'on renforce la coopération et la solidarité entre les générations. Dans ce but, une série d'engagements politiques devront être pris au niveau de l'UE et à l'échelon national afin de sensibiliser au vieillissement actif, notamment dans le domaine de l'emploi.

Pourquoi se concentrer sur l'emploi des travailleurs âgés ?

Malheureusement, la plupart des Etats membres ont omis de privilégier dans leurs politiques de l'emploi des stratégies de stimulation de l'emploi des travailleurs âgés et l'utilisation de l'âge comme mesure de la santé ou des compétences reste répandue. AGE considère que ces pratiques sont contestables et n'ont pas leur place dans une culture du travail déjà exagérément teintée d'âgisme qui sous-tend les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. D'après AGE, tous les employeurs, y compris les autorités publiques et le secteur privé, ont l'obligation de projeter une image positive des travailleurs âgés et de combattre l'âgisme.

Il est dans l'intérêt des employeurs de combattre la discrimination basée sur l'âge ; en effet, dans une Europe marquée par un vieillissement rapide de la main d'œuvre, les employeurs éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver et à conserver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour rester compétitifs.

Pourquoi doit-on combattre la discrimination de l'âge sur le lieu de travail ?

On s'inquiète de plus en plus des conditions de travail et de la qualité des emplois disponibles pour les travailleurs âgés et des obstacles auxquels ils sont confrontés lorsqu'il s'agit pour eux de rester sur le marché du travail ou de le réintégrer, notamment alors qu'on les pousse de plus en plus à concilier responsabilités professionnelles et prise en charge de membres de leurs familles. Les travailleurs âgés pâtissent souvent de la propension à l'âgisme qui agite les employeurs et souffrent, plus que les autres, des périodes de chômage. Sur le lieu du travail, des discriminations basées sur l'âge et des actes de harcèlement rabaissent la dignité des personnes âgées et affaiblissent leur estime en elles-mêmes, avec pour conséquences un moral au travail dans les talons et moins de productivité.

Les employeurs doivent impérativement adopter une approche plus positive de leurs travailleurs âgés, et il faut mettre en avant et reconnaître le plus largement possible les nombreux aspects positifs d'une main d'œuvre âgée : plus faible rotation du personnel, un comportement plus souple sur le lieu de travail, une plus grande fiabilité et une large accumulation d'expériences. Il est, par ailleurs, prouvé que la productivité au travail ne diminue pas avec l'âge, le déclin physique étant compensé par l'acquisition, avec l'expérience, de nouvelles qualités et compétences.

Le travailleur âgé doit avoir le choix

Le choix de chaque personne doit absolument être pris en compte. Selon AGE, les travailleurs âgés doivent être autorisés et aidés à opérer eux-mêmes le choix de continuer ou non à travailler au-delà de l'âge légal de retraite en vigueur dans leur Etat membre de résidence. Qui plus est, un plus grand nombre d'Etats membres devraient prendre les mesures nécessaires pour interdire les âges obligatoires de retraite.

Nous voyons également dans une retraite progressive une stratégie positive, qui encourage et aide de nombreux travailleurs âgés à prolonger leur carrière, tout en réduisant leur horaire et leurs responsabilités. Cependant, certains travailleurs (notamment quand ils occupent des emplois pénibles ou qu'ils ont des proches à leur charge) devront peut-être prendre une retraite anticipée. Il faut donc éviter d'obliger l'ensemble des travailleurs à rester sur le marché du travail. Les membres d'AGE pensent que la décision de fixer l'âge officiel de retraite n'appartient pas à l'UE, mais que des mécanismes plus flexibles de retraite devraient être encouragés, tandis qu'un âge obligatoire serait interdit, afin de laisser le choix du moment de la retraite à chaque personne, en fonction de leur santé, de leur situation familiale, financière, etc.

Ce qu'AGE attend de l'Année européenne 2012

AGE espère que l'Année européenne 2012 sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle sera l'occasion de mobiliser tous les acteurs désireux de promouvoir un vieillissement actif d'une manière positive et inclusive, y compris sur le marché du travail. AGE demande également qu'une attention égale soit prêtée aux jeunes travailleurs qui éprouvent les plus grandes difficultés à intégrer le marché du travail.

Pour de plus amples informations et si vous souhaitez savoir comment participer à l'Année européenne EY2012, veuillez consulter le site web de la plateforme AGE ou lire son dépliant sur 2012.

EMPLOI, TRAVAIL, BOULOTS

La réalité des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté

La 10ème Rencontre européenne de Personnes en situation de pauvreté, qui s'est déroulée les 14 et 15 mai à Bruxelles, avait pour thème *Emploi, Travail et boulots – la réalité des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale*. Dans un contexte de crise qui s'aggrave (moins d'emplois, des prestations sociales de plus en plus difficiles à obtenir et une détérioration de la qualité de vie des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale), les personnes en situation de pauvreté se demandent si les nouveaux instruments mis en place par la Stratégie Europe 2020 vont vraiment faire la différence, dans leur vie et celle de leurs enfants.

Le rapport de la Rencontre a été envoyé par la Présidence hongroise, qui organisait la rencontre, au Conseil de l'EPSCO (emploi, politiques sociales, santé et protection des consommateurs), avec les messages des personnes en situation de pauvreté :

- **Des emplois de qualité s'imposent** - Si l'emploi permet réellement de sortir de la pauvreté, les autorités publiques et les partenaires sociaux doivent combattre le phénomène des « travailleurs pauvres », créer des emplois de qualité avec des salaires convenables, de bons régimes de protection sociale et dans le respect des responsabilités familiales et professionnelles. Des emplois de pauvre qualité pour des personnes pauvres ne constituent pas une réponse.
- **Il y a pénurie d'emplois** - Les délégués confirment que, si les personnes en situation de pauvreté veulent travailler, elles sont rattrapées par la réalité: le nombre de demandeurs d'emplois est plus élevé que le nombre d'emplois disponibles. La crise a eu pour effet d'aggraver cette situation. Face à cette réalité, nombreuses sont les personnes pour qui trouver un emploi n'est plus une option, malgré la conditionnalité qui les exclut de plus en plus des indemnités sociales. En l'absence d'emplois, les personnes doivent avoir accès à un revenu suffisant pour vivre dans la dignité.
- **Soutenir l'accès à l'emploi** - Quand trouver un emploi s'avère difficile, un soutien sur mesure devrait être proposé aux personnes en situation de pauvreté ou aux chômeurs de longue durée afin qu'elles puissent accéder à un emploi décent. Investir dans la prime enfance, dans l'enseignement (et ne pas abandonner les décrocheurs scolaires) et dans l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes en situation de pauvreté s'impose si l'on veut accroître leurs possibilités d'accéder à l'emploi.
- **Combattre les discriminations** - une attention particulière à la problématique des discriminations et de l'exclusion pour des groupes comme les personnes handicapées, les migrants, les anciens détenus, les chômeurs de longue durée et les Roms, est nécessaire. Il s'agit d'appliquer les législations anti-discrimination et de prendre des mesures positives pour surmonter les obstacles causés par les discriminations. Les difficultés rencontrées par les femmes, qui doivent assumer les principales responsabilités de prise en charge et travaillent souvent dans des secteurs caractérisés par des emplois précaires et de faible qualité, méritent aussi une attention particulière.
- **Les engagements pris doivent être réalisés** - Les propositions pour combattre la pauvreté ne manquent pas (l'objectif chiffré de réduction de la pauvreté, la Recommandation sur l'inclusion active et sur un revenu minimum adéquat, l'accès aux services de base et l'aide à l'accès à l'emploi, les stratégies de lutte contre le sans-abrisme ou contre la pauvreté des enfants). Le message des délégués est clair : il faut assurer le suivi et la mise en œuvre des engagements pris. Ils rappellent que les personnes en situation de pauvreté sont prêtes à s'engager à tous les niveaux pour que cela se réalise.
- **Il faut lutter contre les causes, et non pas uniquement contre les symptômes, de la pauvreté** - Les délégués réaffirment que les systèmes économiques et sociaux en place influencent les niveaux et la gravité de la pauvreté. Ils demandent aux institutions politiques d'y répondre en combattant, non pas uniquement les symptômes, mais surtout les causes de la pauvreté.

Pour ce qui concerne l'avenir, un appel est lancé afin que la Rencontre annuelle prenne une place structurelle au sein de la Plateforme européenne de lutte contre la pauvreté et qu'elle soit soutenue par des rencontres aux niveaux national et régional dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

La 10ème Rencontre était co-organisée par la Présidence hongroise de l'UE, la Commission européenne et le Réseau européen de lutte contre la pauvreté (EAPN). Les délégations de personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale étaient composées de personnes originaires de 26 pays. Des observateurs de 4 pays étaient également présents. Au cours de la Rencontre, quelque 60 invités (des représentants des autorités publiques européennes, nationales et internationales, des représentants des partenaires sociaux, des universitaires et des ONG) ont participé à un échange avec les délégations.