



## **Le Social en Europe, facteur stratégique pour sortir de la crise**

La crise mondiale qui se développe depuis l'été 2008 marquera une rupture dans de nombreux domaines qu'il s'agisse des modèles de développement économique sur les différents continents, de la régulation financière à l'échelle internationale, des modes de gouvernance dans les entreprises. Une redistribution des cartes industrielle, commerciale, technologique est engagée entre les différentes parties du monde et leurs systèmes économiques, sociaux et culturels.

L'Union européenne est totalement concernée par cette nouvelle donne internationale. Depuis le milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, l'Europe n'est plus le centre du monde. Le mouvement de mondialisation, qui s'est accéléré après la chute du mur de Berlin et qui déporte une partie du centre de gravité géopolitique mondial vers l'Asie et le Pacifique, approfondit cette remise en cause. Au-delà des dégâts sociaux qui résultent directement de la crise économique et financière, le malaise et les peurs qui s'expriment dans nos sociétés, doivent être mis en lien avec la crainte d'un déclin de l'Europe sur la scène mondiale, nourrie par le vieillissement de sa population et par la faiblesse de son taux de croissance. La crise actuelle donne encore davantage de poids à cette inquiétude : dans la compétition mondiale, comment l'Europe peut-elle durablement garantir à ses enfants une qualité de vie et un modèle social équivalent ou supérieur à celui d'aujourd'hui ?

La volonté d'empêcher tout retour de la guerre et l'établissement durable de la paix sur le continent, furent l'aiguillon qui poussa à la mise en place des institutions communautaires et des politiques communes ainsi qu'à l'émergence d'acteurs européens. En 1989, la chute du mur de Berlin, puis la « réunification politique » de l'Europe dans les années 90, ont d'une certaine manière, privé le projet européen de sa principale motivation. Le développement du marché unique et la mise en place de l'euro ont permis de poursuivre sur la lancée, sans reposer clairement la question du projet politique. L'échec à se doter d'un traité constitutionnel a mis en lumière l'urgence qu'il y avait à repenser le projet européen.

### **Faible volonté politique, crise du modèle social européen et repli national**

Pourtant, dès l'an 2000, L'Union européenne tente de se redonner un projet avec la stratégie de Lisbonne qui reposait sur trois piliers économique, social et environnemental, avec la double ambition de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde et

de parvenir au plein emploi avant 2010. A l'heure du bilan, force est de constater que l'objectif n'est pas atteint. La compétitivité n'est pas vraiment au rendez-vous et nous sommes loin du plein emploi, même avant la crise. L'Europe sociale apparaît en panne. Trois raisons expliquent ce sentiment, particulièrement fort en France.

Premièrement, l'originalité de l'Europe dans le monde tient à la façon dont les dimensions sociale et économique se sont articulées depuis le milieu du 19<sup>ème</sup> siècle, de façon à garantir que les richesses créées soient justement redistribuées tout en contribuant à financer le développement économique et l'investissement industriel. Or, cette conception bute aujourd'hui sur plusieurs obstacles. Le plus important concerne le développement des pays émergents comme la Chine, l'Inde ou le Brésil, qui a changé la donne et qui conduit une grande partie des entreprises et des détenteurs de capitaux à privilégier les investissements dans les autres continents. Un nouveau modèle de consommation et de croissance doit être trouvé en Europe, fondé sur de nouveaux secteurs industriels et commerciaux, sur les technologies de l'avenir, sur des services adaptés aux nouveaux besoins, afin de limiter la fuite des investissements hors du continent européen. Par ailleurs, l'importance prise désormais par les compétences, dans le cadre d'un marché mondial, remet en cause les anciens systèmes de redistribution et de rémunération, accroît les inégalités sociales et détruit les anciennes solidarités professionnelles.

Deuxièmement, l'ouverture économique engendrée par la construction européenne et la mise en place du marché unique, ne s'est pas accompagnée d'une régulation de la dimension sociale à l'échelle du continent, principalement parce que le social en titre (c'est-à-dire les aspects statutaires et réglementaires) relève toujours de la souveraineté nationale des Etats membres. La Charte des droits fondamentaux de l'Union peine encore à équilibrer le principe de libre circulation des personnes et le droit de la concurrence. Avec la méthode ouverte de coordination, la stratégie de Lisbonne a tenté de contourner l'absence de compétence communautaire dans le domaine social et d'assurer une régulation sociale du marché unique par une démarche de convergence. La concurrence internationale a cependant ouvert des brèches que le concept de « flexicurité » n'a pas colmatées. Plus de 40% des salariés européens travaillent dans des contrats de travail atypiques ou dans la sous-traitance, dans des statuts moins avantageux.

Troisièmement, l'échec du Traité constitutionnel, puis la difficile adoption du Traité de Lisbonne, ont renforcé les logiques intergouvernementales inscrites, dès son origine, dans la stratégie Lisbonne, conduisant à limiter les pouvoirs de la Commission et à renationaliser les politiques sociales de l'Union. Les postures des acteurs sociaux, syndicats comme organisations d'employeurs, n'échappent pas à cette dynamique. Bien souvent, au plan européen, ces acteurs se sont développés grâce au soutien des institutions communautaires qui avaient besoin d'eux. Il n'est pas anodin de noter qu'au moment où ces institutions touchent aux limites de leurs compétences, les acteurs européens sont parcourus en leur sein par des tentations de repli national.

C'est dans ce contexte difficile qu'au début du mois de mars, la Commission européenne a publiée une communication pour une nouvelle stratégie à 10 ans<sup>1</sup>, qui sera débattue au cours de l'année 2010. La crise monétaire qu'affronte aujourd'hui l'Europe peut également

---

<sup>1</sup> « Europe 2020, une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » Communication de la Commission européenne 3 mars 2010.

changer la donne et amener à relancer le processus d'intégration européenne. L'enjeu est celui de la place de l'Europe dans le monde et d'une sortie de la crise par le haut pour l'économie et les sociétés européennes.

### **L'Europe n'est pas sans atout, la crise nous conduit à repenser notre conception du social**

Pourtant, l'Europe n'est pas sans atout. Elle a une main d'œuvre qualifiée, un marché intérieur, encore insuffisamment unifié, mais à la dimension du 21<sup>ème</sup> siècle, et des positions fortes sur un certain nombre de technologies ou de secteurs industriels.

Certes, les pays émergents concurrencent les pays européens et menacent leurs positions acquises, mais le modèle social européen est aussi une force en terme de productivité globale. Vu d'Asie, d'Amérique latine ou d'Afrique, l'Europe est perçue comme le continent qui tire d'abord sa compétitivité globale et ses richesses de la productivité de sa main d'œuvre.

Ce sentiment a peu cours en Europe car nous avons depuis vingt ans beaucoup sacrifié aux logiques financières qui visent à traquer les coûts et se désintéressent de la contribution du développement humain à la compétitivité internationale. Le principal acquis de la crise est dans la remise en cause de cet enfermement. D'ailleurs, les travaux de prospective montrent que l'humain va sans cesse prendre de l'importance dans les processus de production et de service. Les secteurs de la santé, de l'éducation et de la formation, sont deux domaines d'avenir où les femmes et les hommes constituent à la fois le sujet de l'action et le terrain d'application. Il s'agit de savoir si le temps n'est pas venu pour l'Europe de passer de la notion de croissance économique à celle de développement humain. Aujourd'hui, la croissance est essentiellement une approche quantitative du développement. Elle ne prend pas en compte la vraie richesse d'une société, c'est-à-dire son potentiel humain, les compétences individuelles et collectives, les savoir-faire, la capacité d'imagination et d'innovation. De tout cela, le terme de croissance économique ne tient pas suffisamment compte alors que l'on sait que les facteurs de compétitivité se situent de plus en plus dans l'économie de l'intelligence, de l'innovation et de la recherche.

En matière de potentiel humain, par comparaison avec les autres continents, l'Europe n'est pas à la traîne, même si elle a des marges de progression certaines. A condition toutefois de repenser notre conception du social. Bien sûr, il n'est pas question de brader les éléments de statut (droit du travail, protection sociale, services publics). Cependant, ne serait-ce que pour les préserver, sans doute faut-il avoir du social une conception plus stratégique et plus offensive sur le plan économique. D'autre part, il est nécessaire de réfléchir en terme d'objectifs sociaux homogènes en Europe mais divers dans leurs modalités de mise en œuvre. L'approche par le développement humain permet justement de prendre en compte la diversité des systèmes sociaux. Deux exemples nous y incitent.

L'émergence des exigences de bien-être et de qualité de vie au travail constitue un mouvement profond qui touche toutes les entreprises et peut contribuer à sortir de la crise par le haut, en étant à la fois tous différents, plus efficaces et plus créatifs. Il ne s'agit pas seulement de lutter contre la souffrance au travail mais de faire du travail un facteur d'émancipation personnel et collectif. C'est un vrai renversement dans notre vision de ce que

nous appelons le développement social. Considérer qu'être bien au travail est un objectif en soi, c'est fixer une ambition sociale qui, certes, suppose des éléments de statut social, mais va bien au-delà : nous recherchons un épanouissement des personnes, qui, à tous les étages, entraîne un engagement, une motivation, du plaisir dans l'activité professionnelle.

De la même façon, l'accroissement des compétences et la formation des salariés sont conjointement des ressorts de développement humain et des facteurs d'innovation et de compétitivité. Là encore, pour peu qu'on le réfléchisse dans ces termes, le social est bien davantage un investissement stratégique que l'on mobilise en amont de l'action, qu'un coût financé à posteriori par une part des bénéficiaires.

Ces évolutions sont caractéristiques d'une conception du social fondée d'abord sur l'attention aux personnes, plutôt que sur la définition de statuts catégoriels. Il s'agit en fait d'une mutation du social, qui n'annule pas la question des droits sociaux mais qui la transforme. Désormais les nouveaux droits et garanties collectives supposent un exercice et un investissement individuel de la part de chacun. Le « droit » individuel de formation suppose l'envie et la participation du salarié. Le droit à la santé exige une prise en charge personnelle de chaque individu. Cette façon de concevoir le social permet aussi de tenir compte de la diversité des modèles sociaux présents en Europe.

Au-delà des politiques d'austérité, nous proposons de sortir de la crise par le haut, en refondant le modèle de croissance européen sur cette ambition de développement humain, qui, en offrant à chacun les conditions d'assurer son propre épanouissement, son envie d'exister et d'être utile, renforce la compétitivité internationale des entreprises européennes.

## **Deux pistes prioritaires à suivre**

Dans cette perspective, deux pistes de réflexion et d'initiative méritent d'être explorées.

La première reste celle de la nouvelle stratégie 2020, pour faire en sorte qu'elle permettent réellement de replacer les logiques purement économiques et financières dans le cadre plus large des finalités humaines.

Malgré ses limites, et si l'on convient que cela s'est fait de manière détournée, la stratégie de Lisbonne a produit de la convergence européenne. Bien sûr, l'harmonisation ne se fait pas par le haut et n'est pas le résultat d'accords sociaux contraignants, de directives ou de réglementations communautaires, mais sur plusieurs points les convergences sont frappantes. Le développement de systèmes de chômage partiel très similaires, la mise en place de législations concernant la féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance, voire l'évolution des modalités de départ en retraite, en témoignent. La diffusion de législations de pays à pays se fait de plus en plus rapidement, sur le terrain des discriminations ou sur les violences faites aux femmes par exemple.

Nous devons examiner comment la comparaison avec les autres pays européens enrichit, transforme notre vision du social et comment elle nous conduit à des avancées dans le sens d'un plus grand développement humain.

Parallèlement, et c'est la deuxième piste, nous constatons que les entreprises mènent de plus en plus des politiques sociales à l'échelle européenne. C'est vrai pour les plus grands

groupes mais aussi pour de nombreuses PME. Qu'il s'agisse des politiques de rémunérations, de formation professionnelle, de dialogue social avec les Comités d'Entreprise Européens, de bien-être au travail ou de gouvernance, les entreprises sont amenées à harmoniser leurs politiques sociales à l'échelle du continent. Sur un autre plan, le dialogue social européen s'étend peu à peu, gagne en contenu et en capacité d'action, avec le fonctionnement de près de 40 comités sectoriels.

Ces accords d'entreprise et ces comités sectoriels sont aujourd'hui un moteur puissant de convergence sociale dans l'Union européenne. Qu'il s'agisse de thématiques liées à la gestion des compétences, au développement personnel, au bien-être au travail, ou bien des modalités du dialogue social à travers les Comités d'entreprise européens, pour la plupart, ils s'inscrivent aussi dans cette perspective de développement humain. Il y a matière à réfléchir à des dispositifs institutionnels susceptibles de renforcer leur légitimité et leur sécurité juridique, en définissant mieux les règles du dialogue social transnational dans les groupes européens, en cohérence avec le droit des Comités d'Entreprises européens.

Un point d'attention particulier pourrait être porté à la question de l'éducation et de la formation, que la crise a fortement mise en évidence. Globalement, les entreprises d'Europe continentale ont mis en place des systèmes de chômage partiel qui visaient à conserver leurs salariés dans l'emploi : cela montre combien l'enjeu des compétences est important. Cette piste concerne à la fois la formation initiale mais aussi l'évolution des systèmes de formation professionnelle et la responsabilité sociétale des entreprises en matière de gestion des compétences. Les entreprises et les pays qui sortiront de la crise par le haut sont probablement ceux qui auront été le plus efficaces dans ce domaine.

Dans le même esprit, la prise en compte des questions d'immigration est un élément clé de compétitivité et une question sociale qui relève d'une ambition de développement humain.

---

Pour débattre de ces différentes pistes, l'OSI et RDS organisent en lien avec Europe & Société et Métis, une conférence débat. Celle-ci aura lieu le :

**Mercredi 30 juin 2010 de 17h30 à 19h30**

**A l'auditorium du siège de GDF SUEZ  
16, rue de la Ville l'Evêque Paris 8<sup>ème</sup> (M° Madeleine)**