



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 19 septembre 2008

13140/08

SOC 509
ECOFIN 344

NOTE INTRODUCTIVE

de: la Présidence

au: Comité des représentants permanents (1^{ère} partie)/Conseil EPSCO

Objet: Mise en œuvre des principes communs de flexicurité dans le cadre du dernier cycle de la Stratégie de Lisbonne ; rapport intérimaire de la mission "flexicurité"
- Echange de vues

1. La mission européenne pour la flexicurité

La mission européenne pour la flexicurité a été lancée par la Commission européenne au mois de février 2008 sur la base des conclusions du Conseil du 5 décembre 2007.

Coprésidée par Monsieur Vladimír ŠPIDLA, Commissaire à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances, et par Monsieur Gérard Larcher, au titre de la Présidence française, la mission est composée de représentants des partenaires sociaux européens (Confédération européenne des syndicats et Business Europe), d'un représentant de la précédente Présidence slovène de l'Union Européenne et du Directeur pour l'emploi de la Commission européenne.

Cette initiative a pour objectif de soutenir les Etats membres dans l'intégration des principes communs de la flexicurité approuvés lors du Conseil européen du 14 décembre 2007. Elle est à la disposition des Etats pour appuyer leurs démarches nationales de réforme des marchés du travail, en nouant un dialogue entre les acteurs européens et l'ensemble des acteurs nationaux : partenaires sociaux, entreprises, administrations et services publics de l'emploi. La mission présentera le rapport final de ses travaux lors du Conseil de l'Union européenne en décembre 2008.

Deux points importants sur la mission elle-même méritent d'être soulignés:

S'agissant de son rôle d'abord, la mission n'a pas pour objectif de proposer, et encore moins d'imposer, des réformes clefs en mains aux Etats membres en s'appuyant sur les principes communs. Si ces principes constituent une référence commune, acceptée par les Etats et par les partenaires sociaux européens, comme en témoigne le diagnostic commun sur la situation du marché du travail présenté en octobre dernier, les réalités nationales sont très différentes. Il revient aux acteurs sociaux dans chaque pays de définir une combinaison des principes communs, adaptée à ses besoins et à ses spécificités.

L'objectif de la mission est donc bien de faciliter un dialogue entre les acteurs européens et nationaux pour voir concrètement comment les principes communs peuvent se traduire dans les réalités nationales, et comment la stratégie européenne pour l'emploi peut contribuer à appuyer les démarches nationales.

S'agissant de sa composition ensuite, c'est la première fois que les partenaires sociaux sont associés à la promotion d'orientations politiques en vue de réformer les marchés du travail autour de principes communs, rassemblant un consensus tant des Etats membres que des partenaires sociaux eux-mêmes. Leur présence constitue un atout considérable pour la réussite du processus d'appropriation des principes auquel la mission doit contribuer.

2. Point d'étape sur les travaux de la mission

La mission s'est rendue en France (19 mai), en Suède (2 juin), en Finlande (6 juin), en Pologne (23 juin) et en Espagne (7 juillet). Un séminaire thématique organisé à Bruxelles le 24 septembre dans le cadre du Programme d'apprentissage mutuel permettra d'élargir le champ de la réflexion en s'appuyant sur l'expérience d'autres Etats membres.

Dans la suite de ses travaux, la mission devrait approfondir un certain nombre d'orientations pour son rapport final qui sont apparues au travers des visites effectuées, en particulier les suivantes:

a) **L'actualité des principes de flexicurité dans une période économique moins favorable, au bénéfice des employeurs comme des salariés**

Les principes de flexicurité développent une approche intégrée, c'est-à-dire que chaque composante du policy mix – le contrat de travail, la formation, l'accompagnement pendant les phases de transition, l'indemnisation et la protection sociale – doit être à la fois flexible et sûr, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. Il ne s'agit pas d'un équilibre à trouver entre une plus grande flexibilité pour les entreprises et une plus grande sécurité pour les salariés. Au cours de ses déplacements, la mission a toujours souligné le bénéfice que devaient tirer tant les entreprises que les salariés de la flexibilité (meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, plus grande capacité d'adaptation des entreprises) et de la sécurité (sécurisation des parcours professionnels et système efficace de formation professionnelle pour les salariés, sécurité juridique pour les entreprises).

La flexicurité est une des clefs des réformes en cours sur le marché du travail en vue de leur adaptation et de leur modernisation. En facilitant les périodes de transition, en accélérant le retour à l'emploi, en améliorant les compétences des salariés en fonction des besoins des entreprises, la flexicurité permet la combinaison d'outils efficaces dans un contexte économique dégradé.

b) Un rôle primordial reconnu à la formation pour anticiper et accompagner les mutations du marché du travail

L'anticipation est essentielle pour assurer les conditions d'une bonne adaptation de l'organisation des entreprises et des transitions entre emplois. Cette anticipation doit favoriser une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau régional et territorial. Les échanges de la mission avec les acteurs nationaux ont montré en particulier combien l'anticipation des besoins de formation pour maintenir l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière, en prenant en compte l'évolution de leurs capacités et de leurs attentes, était un élément fondamental pour augmenter le taux d'emploi et améliorer la qualité des emplois.

c) La qualité du dialogue social, clef de la réussite dans la gestion du changement

Dans les différents pays visités, la qualité du dialogue social est apparue comme une clef de la réussite pour lancer des réformes ambitieuses. Pour que la flexicurité puisse être effective et bénéficier à tous, ce dialogue doit être permanent, et aborder toutes les composantes de la flexicurité : dispositions contractuelles, offre de formation adaptée, politiques de l'emploi et indemnisation des chômeurs.