



Compte-rendu de la conférence du Club ESSEC RH du 11 mars 2009 au campus du CNIT Paris-la Défense sur le thème :

« L'EUROPE SOCIALE PEUT-ELLE EXISTER ? UN MARCHE DU TRAVAIL EN CONSTRUCTION »

avec EMMANUEL JAHAN

Air France – KLM

Représentant permanent auprès des institutions et organismes européens pour les affaires sociales et l'emploi.

Conférence présidée par **Corinne Forasacco**, Co-Présidente du Club ESSEC RH

Très actif au titre d'Air France et de plusieurs mandats européens au sein de différents organismes et «think tanks », Emmanuel Jahan nous donne au cours de cette conférence quelques éléments d'analyse du marché du travail et de ses perspectives.

Il réalise pour nous un « focus » sur quelques thèmes, tels ceux de la formation professionnelle, des politiques de l'emploi, de la flexicurité et des conventions collectives.

Enfin, il évoque les derniers éléments d'actualité relatifs aux directives européennes en matière sociale.

Emmanuel JAHAN précise sa mission au sein d'Air France KLM:

Emmanuel Jahan représente Air France KLM pour les affaires sociales, auprès des institutions européennes. Il travaille en particulier avec la Direction de l'Emploi et des Affaires Sociales à la Commission Européenne, et collabore avec d'autres lobbyistes.

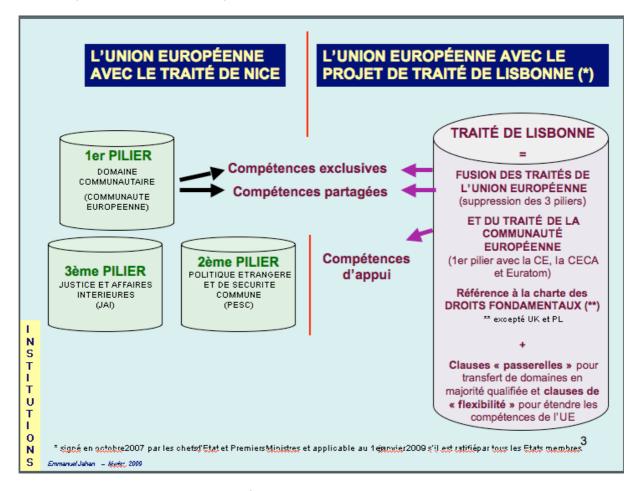
Son poste a été créé, il y a seulement cinq ans. Il est alors muté seul à Bruxelles pour monter un bureau qui compte aujourd'hui cinq collaborateurs. Il souligne que d'autres bureaux se sont créés parallèlement, preuves de l'importance de ces nouveaux métiers. Par exemple, ils sont huit à représenter EDF, 15 pour Siemens, etc, tant sur le volet social qu'environnemental.

Emmanuel Jahan explique la raison de cet investissement des grands groupes. En effet, les réglementations européennes ne sont pas sans conséquences pour les entreprises. Par exemple, au nom du principe de précaution vis-à-vis de la pollution du transport aérien, Air France KLM aurait dû payer un surcoût de 2 milliards d'euros pour ses émissions de CO2 et de NOx selon un rapport du Parlement européen, soit deux fois le bénéfice maximum jamais réalisé par le groupe. Entouré de plusieurs experts et de lobbyistes, Air France KLM a pu diminuer ce surcoût prévu à moins d'un milliard d'euros.

Emmanuel JAHAN rappelle le fonctionnement des institutions européennes :

Aujourd'hui, les institutions dépendent encore du traité de Nice, mais, elles seront prochainement réorganisées selon le traité de Lisbonne. En effet, l'Europe se construira de toute façon selon ses modalités, selon Emmanuel Jahan. Si l'Irlande refusait une nouvelle fois de ratifier ce Traité, les Irlandais pourraient être simplement considérés comme des exceptions à l'application des nouveautés de Lisbonne.

Il présente un tableau récapitulatif de ces évolutions:



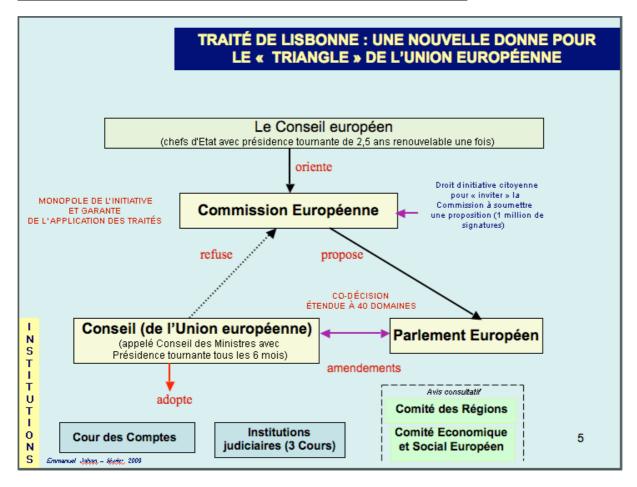
Dans le projet de Lisbonne, la Commission distingue :

- Les compétences exclusives (ie l'Union légifère seule) qui concernent :
 Union douanière ; Concurrence ; Politique monétaire (euro) ; Ressources biologiques de la mer ; Politique commerciale ;
- Les compétences partagées (les États membres exercent leur compétence dans la mesure où l'Union n'a pas exercé la sienne) qui concernent :
 Marché intérieur ; Politique sociale communautaire Cohésion économique, sociale et territoriale ; Agriculture et la pêche, Environnement ; Transports ; Énergie ; Réseaux transeuropéens ; Espace de liberté, de sécurité et de justice ; Santé publique communautaire ; Protection des consommateurs ; Recherche, développement technologique, espace ; Coopération au développement et aide humanitaire.
- Les compétences d'appui (domaines où les États membres demeurent totalement compétents mais où l'Union peut mener des actions d'appui ou de coordination (excluant toute harmonisation) qui concernent :
 - Protection et amélioration de la santé humaine ; Industrie ; Culture ; Tourisme ; Éducation, formation professionnelle, jeunesse et sport ; Protection civile ; Coopération administrative.

Mais les États coordonnent leurs politiques économiques et celles de l'emploi au sein de l'Union.

Et la politique étrangère et de sécurité commune bénéficie d'un régime spécifique (source Fondation Schuman)

Emmanuel Jahan présente aussi le Triangle Institutionnel Europpéen :



Ainsi, il souligne que le Parlement n'a pas le droit d'initiative, seule la Commission peut proposer. Le Parlement a donc recours à des « rapports d'initiative » auxquels la Commission a l'obligation de répondre par écrit.

À l'inverse, aucun texte ne peut sortir sans les accords du Parlement et du Conseil de l'UE. Il peut y avoir trois relectures au maximum pour un texte. Emmanuel Jahan, rappelle qu'un seul texte n'est pas passé en troisième lecture pour la mandature 1999 – 2004 et que 2523 textes législatifs et non législatifs ont été traités de mi 2004 à décembre 2008.

Mais, Emmanuel Jahan insiste : en terme de lobbying, aucune institution ne doit être négligée. Par exemple, le Conseil Economique et Social Européen qui a juste un avis consultatif a déjà réussi à faire annuler un processus pour lequel il n'avait pas été consulté en amont.

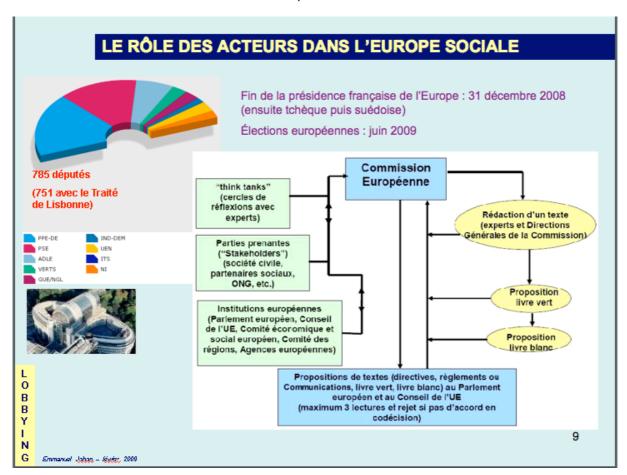
En tant que lobbyiste, il faut être très attentif à la subtilité des relations entre les différents acteurs de l'UE, ainsi qu'à leur susceptibilité parfois.

Il faut aussi évidemment connaître parfaitement les différents partenaires sociaux du dialogue interprofessionnel européen.

Dans le Traité, on ne parle pas de représentativité de ces partenaires sociaux. Théoriquement, en 2006, on comptait 70 millions de travailleurs couverts sur une population active de 231 millions. Emmanuel Jahan regrette que les partenaires sociaux européens (Business Europe, CEEP, UEAPME, etc...) soient peu connus dans les états membres et constate un dialogue sectoriel très inégal selon les secteurs. Par ailleurs, les réalités syndicales divergent beaucoup d'un pays à l'autre : mode d'élection, représentativité, influence, etc. Cela peut rendre difficile, voire illégitime, la transposition d'un accord transnational en accord national.

Emmanuel Jahan conclut que l'Europe sociale en est uniquement au début de son organisation. On en parlait pour la première fois en 1991, à peine plus de 17 ans, suite à l'accord sur la politique sociale (APS) adopté par tous les États membres, Royaume-Uni excepté, et annexé au traité de Maastricht en 1992 sur l'Union européenne.

Il résume le rôle des acteurs dans l'Europe Sociale :



Emmanuel JAHAN fait un état inquiétant d'un marché du travail européen disparate:

Tout d'abord il revient sur quelques évolutions démographiques alarmantes : Entre 2000 et 2050 :

Inde: + 470 Mio
 USA: + 123 Mio
 Chine: + 120 Mio
 Europe: - 10 Moi

Emmanuel Jahan, souligne que l'immigration ne suffira pas à sauver pas l'Europe, le solde migratoire ne compensant plus la décroissance naturelle de la population après 2025.

Par ailleurs, le taux d'emploi des travailleurs agés en 2006 (55-64 ans) n'est pas rassurant :

Japon: 64,7 %USA: 61,8 %Europe: 43,5 %

Mais, avec des réalités et des philosophies diverses selon les pays de l'UE (Suède 70 % vs France 38,3 %). La Suède et les pays nordiques valorisent le workfare (bien-être au travail) alors que



la France, et l'Italie s'intéressent au wellfare (bien-être tout court). Par exemple, quand vous sortez du marché du travail, l'Italie vous garantit 94 % de vos revenus par ménage : la « faible » perte de revenu n'incite pas à rester dans le marché du travail.

Ensuite, l'Europe n'a plus le leadership en Education, et ses Etats membres ont des résultats disparates :

DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES 2006

Chine: 2,4 M Inde: ~2,0 M USA: +1,4 M Russie: ~1 M Japon: 1 M UE: ~2 M

FORMATION PERMANENTE 2006 (**)

France: 7,5 %
Danemark: 29,2 %
Allemagne: 7,5 %
Royaume Uni: 26,6 %
Pologne: 4,7 %
Europe: 9,6 %

** personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête

Par ailleurs, Emmanuel Jahan souligne que l'Europe investit fortement dans la protection sociale (26,9% du PIB) : c'est la marque des valeurs sociales communes à l'Europe. Pourtant, quatre modèles sociaux coexistent en Europe (Anglo-saxon, Continental, Nordique, Méditerranéen).

La France investit le plus en Europe dans sa protection sociale (31%du PIB) mais ses résultats économiques sont moins bons que les Etats qui investissent à un niveau comparable dans leur protection sociale. Les politiques de protection sociale ou de marché du travail ont des résultats très différents selon les pays. Par exemple, le coût du travail très élevé au Danemark n'entraîne pas un chômage élevé, au contraire. Les Etats membres ont pris des orientations différentes en matière sociale.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN EUROPE

U

R

0

P

E

S

ō

С

I A

E

C

ō

N 0 M

Q

U

INFLATION (31 décembre 2008 sur un an)

Zone Euro: 1,6 % Pays-Bas: 1,7 % Danemark: 2,4 % UK: 4,1 % (nov 2008) Allemagne: 1,1 %

Europe 27 : 2,2 %

France: 1,2 % Pologne: 3,3 % Espagne: 1,5 %

CHÔMAGE

(30 novembre 2008 sur un an)

Europe 27 : 7,2 % Europe Euro : 7,8 % Pays-Bas : 2,7 %

Danemark: 4,1 % UK: 5,9 % (sept 2008) Allemagne: 7,1 % France: 7,9 %

Pologne: 6,5 % Espagne: 13,4 %

Le taux de chômagede la zone eurodeyraitpasser de 7,5 % en 2008 à 9,3 % en 2009 et à 10,2 % en 2010

% DU SALAIRE ET TRAITEMENTS DANS LE COÛT TOTAL DE LA MAIN D'OEUVRE (2007)

Bulgarie : 80,03 % France : 67,21 % Danemark : 85,84 % (2006)

Allemagne : 76,70 % Espagne : 73,3 % Pologne : 80,16 % (2005) Pays-Bas : 76,9 % (2005)

UK : 79,57 % Suède : 66,18 %

COÛTS HORAIRES (2006)

Europe 27 : 19,85 € Danemark : 33,09€

France: 30,25 € (25,25 € en 2007)
Pays-Bas: 27,41 € (2005)
UK: 24,47 € (2005)

Pologne: 6,03 € (6,78 € en 2007) Bulgarie: 1,65 € (1,89 € en 2007) Roumanie: 2,68€ (3,41 € en 2007) L'EUROPE A DES ATOUTS ÉCONOMIQUES IMPORTANTS (premier

TEMPS PARTIEL (2007)

Europe 27: 18,2 %

Pays-Bas : 46,8 %

Danemark: 24,1 %

Pologne: 9,2 %

Bulgarie: 1.7 %

Espagne: 11,8 %

UK: 25,2 %

marché mondial) MAIS ELLE DOIT S'ADAPTER À LA CRISE ÉCONOMIQUE ET À L'ARRIVÉE DE LA CHINE, DE L'INDE ET DES PAYS

« ÉMERGENTS » COMME LE BRÉSIL

Les coûts de la maindoeuvre sont toutes les dépenses à la charge des empbyeurs pour empbyer la personnel. Ils incluent indemnté de lempbyé (incluent, les sables, les sables compants et en mature, la cot batho de sécurié sociale des empbyeurs), les coûts de la formation professionnelle, toute autre dépense telle que le coût de rechtement, la dépense sur des vétements de fonction et les taxes sur lempblicons bésées comme les coûts de la maindoeuvre sans toutes les subventions reques.

Emmanuel Jahan - Riging, 2009

13

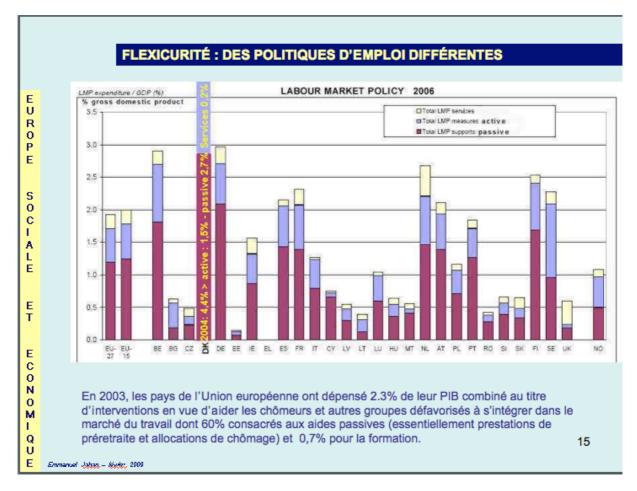
Emmanuel JAHAN explique le concept de Flexicurité, enjeu principal de l'Europe sociale :

Emmanuel Jahan précise avec humour que seule la France parle de Flexi**SE**curité. Tous les autres Etats membres emploient le terme Flexicurité.

Cette notion est établie sur des principes communs, assez complexes à mettre en place :

- Flexibilité accrue
- Portabilité de droits attachés à la personne : pension, formations, protection sociale
- Protection sociale lors des transitions entre 2 emplois
- Un droit du travail européen orienté vers la flexicurité en renforçant les droits liés aux contrats atypiques pour une meilleure flexibilité
- Politique active d'aide à la recherche d'un emploi et pour une inclusion dans le marché du travail

Mais, elle est déclinée différemment au niveau national :



Emmanuel Jahan a l'espoir que les pays européens réussissent à gérer la crise de façon différente. Si le Danemark semble exemplaire, il semble difficile de modéliser ses politiques sur de plus grands pays, avec des cultures différentes.

Il ajoute que partout l'Etat a un rôle de plus en plus important à jouer en matière d'emploi. En effet, la Flexicurité est d'abord un modèle socio-économique basé sur la solidarité – concrètement l'impôt ou d'autres mesures nationales.

La Flexicurité, c'est aussi une individualisation des droits des salariés, mais quel droit collectif doit-on maintenir et garantir, pour éviter les injustices ?

Emmanuel JAHAN souligne le rôle de la formation :

Là encore, les politiques divergent selon les pays et leur histoire. Au plan Européen, les Processus de Bologne et de Copenhague sont en fait très proches :

Processus de Bologne

- Un cadre national des diplômes
- Des diplômes s'inscrivant dans une architecture commune (CITE 0 à 6)
- Les ECTS
- L'annexe descriptive au diplôme (document joint au diplôme qui décrit les compétences liées)

Processus de Copenhague

- Un cadre national des certifications
- S'inscrivant dans un cadre européen des certifications (CEC)
- Les ECVTS
- L'Europass

Emmanuel Jahan fait plusieurs constats concernant la formation dans les Etats membres :

- Les formations de haut niveau sont inégales. Les pourcentages de diplômés peuvent varier du simple au double entre la Roumanie et la Finlande par exemple.
- Les besoins changent et s'orientent vers plus de qualifications
- La politique de "formation tout au long de la vie" varie beaucoup selon les états membres.
- Globalement, avant même la crise et plus encore avec la crise, les investissements en formation continue (cvt) sont en baisse.
- Les pays qui ont le taux de chômage le plus faible sont ceux qui investissent le plus dans la formation des personnes faiblement qualifiées.
- Le passé communiste de certains pays d'Europe de l'Est marque leur système de formation orienté vers le cycle secondaire supérieur. Certains Etats misent sur une prise en charge par les entreprises.

Emmanuel JAHAN cite des directives sociales européennes récentes :

PENSIONS : UN PROJET POUR LES DROITS À PENSION SUPPLÉMENTAIRE

(Proposition de la Commission Européenne)

Conditions d'acquisition : Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- lorsque l'affiliation active est subordonnée à une période d'emploi, cette dernière n'excède pas une année;
- lorsqu'un âge minimum est exigé pour l'accumulation des droits acquis par affilié actif, cet âge- ne dépasse pas 21 ans;
- lorsqu'une période d'acquisition est appliquée, celle-ci n'excède en aucun cas un an pour les affiliés actifs âgés de 25 ans et cinq ans pour les affiliés actifs n'ayant pas atteint cet âge;
- lorsqu'il y a cessation d'emploi avant qu'un travailleur sortant n'ait accumulé des droits à pension, le régime complémentaire de pension rembourse les cotisations versées par celui-ci ou en son nom conformément à la législation nationale ou aux accords ou conventions collectives.

Préservation des droits à pension dormants : Les États membres adoptent les mesures pour:



- garantir que les droits à pension acquis d'un travailleur sortant puissent être conservés dans le régime complémentaire où ce dernier les a acquis;
- assurer que les droits à pension dormants ou leur valeur soient traités de la même manière que la valeur des droits des affiliés actifs.
- > Selon Emmanuel Jahan, avec la Convention de Rome et le Règlement communautaire associé, le contrat de travail d'un salarié français embauché en France par une entreprise Irlandaise pourrait préciser que le droit applicable est le droit du travail allemand. Par contre, sans précision sur le contrat de travail, c'est le « lieu habituel » de travail qui détermine le droit applicable. Toutefois, l'ordre public national doit être respecté mais les ordres publics nationaux doivent s'accorder à « l'ordre public européen » qui n'existe d'ailleurs pas formellement mais est apprécié par la Cour européenne de Justice. Il note qu'Easyjet et Ryannair ne payaient pas de charges sociales en France, car ces compagnies considéraient que le lieu habituel de travail n'étaient pas défini (« en l'air ») et donc, que le droit du travail applicable était celui du Siège Social en Irlande ou au Royaume Uni. Les lobbyistes Air France KLM et leurs collègues ont donc pu faire modifier une phrase dans le Règlement communautaire associé à la Convention de Rome. Elle est rédigée dorénavant comme suit : « À défaut de choix exercé par les parties, le contrat de travail individuel est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ». Cela concerne surtout les métiers aériens, chemins de fer et maritimes.

TEMPS DE TRAVAIL : UN PROJET DE MODIFICATION DE LA DIRECTIVE DE 2003

Texte approuvé par le Conseil du 11 juin 2008 (mais rejeté par le Parlement européen le 17 décembre 2008 à la majorité absolue - 421 pour et 273 contre) simultanément avec le projet de directive sur le travail intérimaire :

- **Temps de travail hebdomadaire moyen : 48 h** avec une période de référence de 4 mois pour le calcul du temps de travail moyen, pouvant être portée à 12 mois par accord collectif ou mesure législative.
- Opt out : possibilité de dépasser les 48 heures hebdomadaires sur la période de référence si accord collectif ou accord salarié hors existence d'une convention collective. Dans ce projet, l'opt out n'est plus supprimé à terme mais limité à 60 h.

 Rejeté par le parlement qui demande la suppression de l'opt out en 3 ans.
- Application du temps de travail hebdomadaire maximum comme une limite à l'ensemble des contrats du salarié ou par contrat ?
 - Demande du Parlement européen : temps calculé sur l'ensemble des contrats de travail
- Temps de garde sur le lieu du travail : c'est du temps de travail selon la CJCE mais la proposition de directive considère que la période inactive du temps de garde (le salarié n'est pas employé mais en astreinte sur le lieu de travail) n'est pas du temps de travail. Rejeté par le Parlement européen qui demande que le temps de garde soit du temps de travail.
- Repos compensateur : il ne serait plus automatiquement pris dans les 72 heures, il relèverait de dispositions législatives nationales.
 - Emmanuel Jahan précise que l' « Opt Out » proposé par le Royaume-Uni va passer en troisième lecture devant le Parlement avec une limite à 60h. En France, certains cadres sont payés au forfait jour (12h voire 13h légalement). Ils peuvent donc travailler légalement six jours de 12h, donc théoriquement 72 heures par semaine. Les entreprises concernées, telle Air France KLM, devront, si le texte passe, modifier leur accord d'entreprise et créer un nouveau mode de « pointage ».
 - La proposition relative au temps de garde peut aussi avoir de grosses conséquences sur les métiers médicaux, mais aussi, sur les pilotes d'avion par exemple. En effet, les temps de « réserve » au terrain pour intervenir en cas de besoin, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif dans certaines compagnies aériennes. S'ils le sont à l'avenir, cela posera des problèmes opérationnels car si un pilote prend les commandes d'un avion avec déjà 5 h de temps de réserve (ou de garde), cela sera considéré comme 5 heures de travail effectif déjà effectuées avant le vol. Un



repos est obligatoire toutes les 9 heures, ce qui interdit de fait que ce pilote ait un vol supérieur à 4 heures (sinon il faudra le remplacer au cours du vol).

Emmanuel Jahan conclut que la route est encore longue. Il souligne que seulement 64 millions d'euros ont été alloués au Fonds Européen d'Ajustement à la Mondialisation, sur un milliard d'euros disponibles pour les années 2006 et 2007 cumulées.

Corinne Forasacco a conclu la conférence qui s'est poursuivit par un cocktail.

.../...

Des questions, des réactions ?

Poursuivez les échanges sur ce thème via des commentaires sur le blog de la formation permanente de l'ESSEC :

http://www.essec-blog.fr