

APERÇU

■ Séminaire de lancement de l'EZA « Priorités du dialogue social européen » qui s'est tenu à Malte

73 activités de formation au cours de l'exercice 2016. Points forts : « Monde du travail numérique », « Emplois verts », « Les jeunes et le marché du travail », « Vivre et travailler avec les séquelles de la crise » ainsi que « Migration/mobilité des travailleurs »

Page 2

■ Monde du travail 2020

Etat d'avancement du projet Erasmus+ : Résultats de l'enquête effectuée auprès du personnel soignant dans six pays européens

Page 3

■ Coordination du projet « Sécurité et protection de la santé au travail »

Risques psychosociaux réels affectant de plus en plus de travailleurs dans tous les secteurs

Page 3

■ Bilan de l'Etat-providence dans l'Union européenne en 1992 et vingt ans plus tard



Cinquième conférence de l'HIVA sur le thème » : contexte et conclusions

Page 4

EDITORIAL



Chers amis,

En ce début d'année, tournons notre regard vers les 30 années écoulées depuis les premiers entretiens de Val Duchesse. Aujourd'hui, le dialogue social est mené dans tous les Etats-membres de l'Union européenne avec, certes, des accents très variés selon la tradition et la conjoncture politique et économique. Il est ainsi devenu partie intégrante du modèle social et économique européen, un rouage essentiel. Les répercussions de la crise et la mise en œuvre des nouvelles structures de « gouvernance économique » ont considérablement chamboulé les conditions-cadres. Les uns plaident en faveur de plus de dialogue afin de dégager ensemble des pistes de sortie de crise. Les autres remettent en question son utilité. Celui qui ne recherche que l'effet dit « macroscopique » occulte

cependant deux facettes essentielles : l'éthique et la politique.

Pour nous qui appartenons à des organisations socio-chrétiennes de travailleurs, la dignité des êtres humains créés à l'image de Dieu constitue le socle de notre conviction que les négociations collectives servent l'individu et le bien commun au travers de la définition de salaires équitables et de bonnes conditions de travail. « Une foi authentique – qui n'est jamais confortable ou individualiste – implique toujours un profond désir de changer le monde, de transmettre des valeurs », exhorte l'Evangelii Gaudium.

La démocratie est une valeur centrale de notre société européenne. Vivre dans une démocratie n'est pas un acquis. Il s'agit de vivre la démocratie au quotidien, dans tous les domaines de la société. Par conséquent, il n'est nul besoin d'un effort intellectuel pour comprendre pourquoi des structures démocratiques devraient avoir leur place aussi dans le monde du travail. Le dialogue entre les intérêts légitimes des employeurs et des salariés incarne cet espace démocratique qui permet la participation.

L'EZA vous adresse, à tous et toutes, ses meilleurs vœux de bénédiction en cette fête de Noël !

Sigrid Schraml, Secrétaire générale

Les critères d'un dialogue social réussi

Comment construire des relations saines entre les employés et les employeurs ?

Il s'agit là de l'interrogation fondatrice d'un projet mis en œuvre par le Centre européen pour les travailleurs (EZA) de Königswinter en partenariat avec l'institut de recherche de Louvain (Belgique) et dont les résultats sont maintenant publiés dans un ouvrage intitulé „Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe – the Workers' Perspective“ paru aux éditions Shaker, Aix-la-Chapelle.

C'est la première fois qu'est menée en Europe une analyse précise des conditions et critères de qualité devant prévaloir pour un dialogue social réussi et potentiellement

fructueux. À cet effet, il a de prime abord été procédé à une analyse scientifique du cadre institutionnel dans chaque pays de l'Union européenne. Cette analyse a été complétée par les expériences pratiques des organisations de travailleurs du réseau EZA. L'étude révèle ce qui suit : une collaboration saine et empreinte de confiance entre les différents partenaires sociaux constitue le prérequis essentiel pour trouver des solutions bénéfiques aux travailleurs en Europe. Ce livre est disponible en librairie sous la référence ISBN 978-3-8440-3549-0

Plus d'information:

<http://www.shaker.de/de/content/catalogue/index.asp?lang=de&ID=8&ISBN=978-3-8440-3549-0&search=yes>

Séminaire de lancement de l'EZA à Malte



Participants au séminaire de lancement de l'EZA qui s'est tenu à Malte en décembre 2015

Le Dialogue social garantit une meilleure qualité de vie et de travail et fait partie intégrante d'une véritable démocratie – tel était en substance le message du séminaire de lancement de l'EZA qui s'est tenu les 3 et 4 décembre 2015 à San Ġiljan, à Malte, en collaboration avec l'UHM (Union Ħaddiema Magħqudin) et avec le soutien de l'Union européenne.

110 représentants d'organisations de travailleurs sociaux-chrétiennes issues de 26 pays européens se sont rencontrés pour discuter des principaux thèmes du programme de formation 2016 de l'EZA. Le fait que Jean-Claude Juncker, président de la Commission, accorde une attention particulière au dialogue social, a suscité une vague d'optimisme. Il a toutefois été observé que dans certains pays d'Europe de l'Est surtout, le dialogue social est soumis à de fortes pressions. Les participants ont formulé le vœu de voir la Commission entreprendre les démarches nécessaires en vue d'accroître la paix sociale en Europe.

De nombreuses questions ont été adressées dans ce sens à Andreas Strohbach de la Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, qui a présenté la politique de la Commission concernant la mise en œuvre du nouveau lancement du dialogue social décrété par la Commission Juncker. L'élément central du renforcement du dialogue social au niveau national est son intégration dans le Semestre européen.

Une caractéristique essentielle du programme de formation 2016 de l'EZA, présenté par Matthias Homey, collaborateur scientifique de l'EZA, consiste dans une mise en réseau thématique plus intense des activités de formation. La série de séminaires relatifs à la stratégie « Europe 2020 » dans le cadre desquels la priorité « Monde du travail numérique » fera l'objet d'un

accompagnement scientifique, sera cruciale à cet égard. De plus, des projets seront coordonnés en 2016 sur les thèmes « Emplois verts », « Les jeunes et le monde du travail », « Vivre et travailler avec les séquelles de la crise » ainsi que « Migration/mobilité des travailleurs ».

Mgr. Giampaolo Crepaldi, Archevêque de Trieste, a présenté l'Encyclique *Laudato si* comme base éthique de toute action des organisations de travailleurs dans une économie éco-sociale de marché. Au vu de la conférence de Paris sur le climat qui se déroulait simultanément, Mgr. Crepaldi a mis en exergue la responsabilité individuelle et collective via un mode de vie respectueux du climat et une économie durable. L'archevêque a clarifié le mot-clé de l'équité intergénérationnelle en posant non seulement la question « quelle planète laissons-nous à nos enfants? », mais également en posant la question provocatrice « quels enfants laisserons-nous derrière nous? ». Mgr. Crepaldi a précisé que le dialogue social était un excellent moyen pour créer la cohésion sociale. Il convient de toujours garder à l'esprit la notion de justice sociale dans une Europe au sein de laquelle l'écart entre les riches et les pauvres ne fait que s'accroître.

Werner Eichhorst de l'Institut de recherche sur l'avenir du travail (IZA), Bonn, a, quant à lui, analysé l'avenir du monde du travail sous l'angle du rôle des partenaires sociaux, du politique et de la société. Les changements technologiques auxquels doit faire face le monde du travail, la mondialisation, le changement démographique et les réformes institutionnelles sont les quatre principaux facteurs qui influencent le monde du travail et qui exercent une forte pression sur les travailleurs peu qualifiés. Il a incité les organisations de travailleurs à soutenir davantage les investissements

sociaux, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie devant jouer un rôle crucial dans ce contexte. Il faut des normes équitables et durables pour tous, tant au sein des différents Etats membres qu'au niveau transnational. La santé des travailleurs est un bien précieux ; et il convient de trouver un équilibre entre productivité et flexibilité. Pour chacune de ces questions, le rôle des partenaires sociaux est crucial.

Le rôle des partenaires sociaux, du politique et de la société lorsqu'il s'agit de relever les défis esquissés était au centre de la discussion finale. Le modérateur, Bjørn van Heusden de l'Organisation mondiale des travailleurs (WOW) a souligné dans son introduction qu'étant donné la numérisation, les profils professionnels changent et que les jeunes justement doivent s'adapter aux nouvelles exigences en matière de qualifications. Vu le développement de la robotisation, il y a aussi lieu de veiller à ce que le rapport personnel aux processus de travail ne se perde pas.

Evarist Bartolo, Ministre de l'éducation et de l'emploi à Malte, a souligné que les gens eux-mêmes étaient responsables de l'organisation de la numérisation. Il convient, dans ce contexte, de développer de nouvelles compétences, mais également les valeurs. L'éducation ne peut être laissée aux seuls éducateurs, la famille et la société ayant aussi leur rôle à jouer à cet égard.

Kristy Debono, membre du parlement maltais, a demandé à ce que les technologies de l'information et de la communication soient vues de façon positive étant donné qu'elles facilitent notre travail quotidien dans de nombreux domaines. Elle a plaidé avec insistance pour une plus grande flexibilisation du temps de travail au profit des travailleurs, car celle-ci – comme le télétravail – favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Robert Métrailler, responsable du secteur Communications au syndicat Transfair, en Suisse, s'est déclaré en faveur du renforcement de la formation continue sur une base permanente et de l'apprentissage tout au long de la vie étant donné le renouvellement constant des processus de travail par les entreprises. Selon lui, le rôle des syndicats consiste surtout à accompagner ce changement et à le concrétiser au sein des syndicats. Les syndicats doivent anticiper le changement de façon à pouvoir agir en temps voulu plutôt qu'uniquement réagir.

Matthias Homey et Victoria Zined ■

Prévenir les affections grâce à la formation

Une multitude de dangers planent sur la santé du personnel de soin. Chacun sait que l'exercice de ces métiers est associé à de lourdes tâches physiques. Cependant, il apparaît de plus en plus clairement que des charges psycho-sociales importantes pèsent sur ces travailleurs et travailleuses. Par conséquent, dans le cadre du projet européen « Le monde du travail en 2020 », auquel participe aussi le Centre européen pour les travailleurs (EZA), un concept de formation a été élaboré sous la houlette de la Nell-Breuning-Haus de Herzogenrath en Allemagne dans le but de prévenir de telles affections. Au travers d'un questionnaire, le personnel de soin de six pays a identifié les charges les plus importantes associées aux professions de la santé. Il s'avère que les sondés perçoivent, avant tout, la pression temporelle comme l'un des facteurs de charge les plus significatifs. En deuxième lieu, c'est la lourdeur bureaucratique des tâches confiées au personnel de soin qui est citée. Par ailleurs, les sondés évoquent

souvent comme facteur de charge supplémentaire la confrontation avec la souffrance et la mort. Un volume de travail excessif figure aussi parmi les résultats.

Il transparaît aussi clairement que le personnel de soin commence à s'inquiéter de sa santé à partir de l'âge de 40-49 ans et craint la diminution de ses capacités physiques.

A la lumière de ce sondage, un premier concept de formation a été élaboré, qui va maintenant subir une « batterie de test ». Grâce à ce concept, le personnel de soin pourra apprendre des stratégies et des pistes qui lui serviront à prévenir les charges supportées jusqu'à présent dans son quotidien professionnel.

Tous les participants au projet savent qu'en parallèle des efforts de prévention basés sur les connaissances personnelles, il importe d'améliorer aussi les conditions de travail dans le secteur des soins de santé en général. L'appel est ici lancé au législateur et aux partenaires sociaux. Ainsi, le cadre du projet « Le monde du travail en 2020 » avance également des



Participant(e)s venant d'Allemagne, Belgique, Estonie, Roumanie, Pologne et Italie et réuni(e)s, du 14 au 18 décembre 2015 à Herzogenrath, pour la formation continue organisée pour le personnel de santé dans le cadre du projet « Le monde du travail en 2020 »

suggestions d'action à l'adresse de ces acteurs. Le sondage révèle aussi que la grande majorité des professionnels de la santé aiment leur métier et souhaitent continuer à l'exercer aussi longtemps que possible. De nombreuses choses devront encore changer avant que ce vœu ne soit réalisé. **Norbert Klein** ■

De nouveaux défis dans la promotion de la sécurité et de la santé au travail

Dans le cadre de son programme de formation pour 2015, EZA a pris l'initiative louable de lancer un projet de coordination sur les défis majeurs de la sécurité et de la santé au travail. Ce projet s'inscrit dans le périmètre du dialogue social et se propose de faire face aux enjeux de la Stratégie européenne pour la sécurité et la santé au travail 2014-2020.

Le projet se déclinait en quatre séminaires internationaux sur ce thème avec comme point d'insistance la prévention des risques psychosociaux. Le premier séminaire a été organisé par le Centre d'éducation LDF (Centre de formation de la Fédération lituanienne des travailleurs) et a choisi de se pencher essentiellement sur le harcèlement moral et l'intimidation. Le second séminaire a été organisé par Krifa (Kristelig Fagbevægelse) et a été consacré au bonheur au travail. Le troisième séminaire a été organisé par NBH (Nell-Breuning-Haus), en coopération avec YHACM – UNASM – UIATUM (Union des syndicats indépendants et autonomes de Macédoine). Enfin, un quatrième séminaire a été organisé par

MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége) sur le stress au travail.

L'émergence des risques psychosociaux

Des phénomènes, tels que le stress, le harcèlement moral, le syndrome d'épuisement professionnel, la violence et – dans certains cas extrêmes – le suicide, touchent un nombre croissant de travailleurs dans tous les secteurs de l'économie européenne. Les travailleurs des secteurs des soins de santé, de l'éducation, de forces militaires et de police y sont plus vulnérables.

Ces phénomènes non seulement menacent la santé et le bien-être des travailleurs et de leurs familles mais portent aussi préjudice aux entreprises et à l'économie en général. Le stress en est un bon exemple : 28% des travailleurs européens se plaignent de souffrances dues au stress et les pertes ainsi engendrées pour les économies nationales oscillent, selon les estimations, de 3 à 4 % du PIB. En réalité, le stress a été un des éléments charnières des quatre séminaires. Il a été traité en

profondeur et de longues discussions se sont engagées sur la difficulté de faire valoir et d'évaluer des situations de stress, sur le cadre juridique disponible pour traiter du problème, et de ses causes, symptômes et conséquences sur la santé des travailleurs et le fonctionnement des entreprises.

Tout en étant difficiles à détecter, le stress au travail et d'autres risques psychosociaux – comme le harcèlement moral ou sexuel – peuvent et devraient être un tout grand sujet de préoccupation pour les structures de prévention internes et externes des entreprises. La priorité devrait logiquement aller à l'évaluation de l'impact du changement organisationnel sur la santé des travailleurs.

Les organisations de travailleurs devraient jouer un rôle clé dans la prévention des risques psychosociaux. Elles devraient donc former des dirigeants et des négociateurs syndicaux à participer à la prévention de tels risques et, ainsi, promouvoir un meilleur-être au travail.

António Brandão Guedes ■

Bilan de l'État-providence dans l'UE

Pour la cinquième fois, l'HIVA (Institut de recherche sur le travail et la société – *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving*) a organisé une conférence de deux jours pour le Centre européen pour les travailleurs (EZA)¹ qui a rassemblé le nombre impressionnant de 25 chercheurs invités à dresser l'état des lieux de l'évolution de l'État-providence dans leurs pays² au cours des cinq dernières années, période qui coïncide avec le début de la grande crise financière et économique de 2008-2009.

Il se fait que la période coïncide également avec le mandat de l'ancien Président du Conseil européen, Herman Van Rompuy, qui a été invité à prononcer l'allocution d'ouverture de la conférence. Il a dévoilé une période vécue par l'UE en mode de survie, alors que se trouvait menacée l'existence même de l'UE par l'effondrement de l'Eurozone. Les problèmes n'étaient cependant pas nouveaux : taux de chômage élevé malgré une croissance artificielle et des finances publiques peu saines dans un certain nombre de pays. Au cours des cinq dernières années, des institutions et des outils ont été créés et mis en œuvre pour assurer la stabilité financière et entreprendre un toilettage des finances publiques. Une attention plus insistante a été prêtée aux réformes structurelles pour revaloriser la compétitivité et la durabilité des économies européennes. Pour rappel, le progrès social s'adosse au progrès économique et, donc, à la croissance. Au terme d'une période de croissance artificielle, nous avons renoué avec les investissements, l'innovation, les gains de productivité et une croissance durable soutenue par des institutions et des finances publiques plus saines et de meilleure qualité. La notion d'« économie mixte » ou d'« économie sociale de marché » dans laquelle nous situons l'État-providence s'est vue désigner par un terme plus d'actualité par Herman Van Rompuy, celui d'« économie de marché éco-sociale ».

Les conclusions suivantes peuvent dès lors être induites :

1. La crise financière et la crise de la dette ont frappé deux fois la plupart des pays.
2. Elle a engendré une stagnation, voire un recul substantiel du PIB par habitant dans les anciens et les nouveaux États membres.

3. Renouer avec un parcours de croissance, de progrès économique et social exigera des efforts sérieux pour le promouvoir, la croissance zéro n'étant pas une option.
4. L'augmentation relative des dépenses sociales publiques en pourcentage du PIB est le résultat automatique d'un PIB en déclin et de l'incompressibilité des dépenses publiques (pensions, soins).
5. À la lumière de la pertinence avant la crise de dépenses de protection sociale plus élevées par les économies mieux nanties, la croissance négative cumulée a généré l'érosion de la protection sociale bien que la part du PIB consacrée aux dépenses sociales soit relativement plus significative.
6. L'accroissement important du déficit public et de la dette publique de la plupart des pays est le gage d'une politique de stabilisation keynésienne, qui s'avère cependant trop tardive et insuffisante.
7. La durabilité actuelle et future des systèmes de protection sociale a fini par se glisser au cœur de la politique de gouvernance économique de l'Union européenne.
8. Les mécanismes de consolidation rapide des déficits fiscaux et de la dette publique risquent de se convertir en menace primordiale pour le maintien de niveaux élevés de protection sociale dans les années à venir.
9. Les cotisations de sécurité sociale ont été rehaussées dans certains pays.
10. Une politique de baisse de telles cotisations, de baisse d'impôts, d'impôts à taux unique, en sous-estimant le coût d'un État-providence prospère, risque d'alourdir la pression sur les dépenses sociales.
11. Plusieurs pays inversent leur stratégie de promotion pour les pensions d'un deuxième pilier fort, fondé sur la capitalisation.
12. Certains pays sont confrontés à un taux élevé d'émigration, notamment les nouveaux États membres.
13. Le recul de l'âge de la retraite s'accélère : à l'horizon 2027, plus de la moitié des pays de l'UE auront fixé l'âge de la retraite à 67 ans, voire plus, en le calquant souvent sur une plus longue espérance de vie.

Nous sommes convaincus que ces constatations pourraient et devraient inspirer la réflexion des organisations de travailleurs de chaque État membre. Alors que lors de conférences antérieures, on observait plus volontiers un État-providence bien vivant, de nombreux « récits d'horreur » nous sont contés par certains pays et nous en concluons que la gouvernance de plus en plus européenne des finances publiques pourrait ancrer durablement l'austérité et entraîner des amputations supplémentaires de la protection sociale. Les enseignements de ces récits d'horreur laissent entrevoir une alternative, pensons-nous. Il revient aux organisations de travailleurs de garantir que le pire soit derrière nous pour empêcher qu'il ne soit à venir.

Jozef Pacolet et
Frederic De Wispelaere³ ■

¹ Ce projet a reçu le soutien financier de l'Union européenne. Nous souhaitons remercier également le Service public fédéral – Sécurité sociale pour son appui.

² La liste des experts nationaux et leur présentations PowerPoint peuvent être consultés sur le site du projet : <http://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoeksgroep-verzorgingsstaat-en-wonen/The-State-of-the-Welfare-State-in-EU-overview/Overviewanno1992>

³ Contact :
jozef.pacolet@kuleuven.be et
frederic.dewispelaere@kuleuven.be

MENTIONS LÉGALES

Publication

EZA

Centre Européen pour les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2

D-53639 Königswinter

Tél. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

Courriel : eza@eza.org

www.eza.org

Rédaction

Sigrid Schraml (responsable),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Conception graphique et composition

HellaDesign, Emmendingen
Courriel : helladesign@web.de

Photos

EZA, HIVA

Mode de parution

Quatre éditions par an



Cette publication est réalisée
avec l'aide financière de
l'Union européenne.