

L'Objectif de référence européen en matière d'emploi (OEE) : un instrument pour parvenir au plein emploi en Europe

Dans la période de plein emploi de l'après-guerre, les syndicats d'Europe occidentale étaient des acteurs influents dans les sociétés libres et sociales. Avec le triomphe du néolibéralisme et de la mondialisation, ils ont été considérablement affaiblis. Dans le même temps, le pouvoir des entreprises a fortement cru. En a donc résulté un déséquilibre structurel en matière de pouvoir, que les syndicats peinent aujourd'hui difficilement à compenser. Les conséquences en sont une faible progression des salaires, une inégalité toujours plus grande des revenus et des richesses, des conditions de travail de plus en plus précaires et un chômage élevé. Nous soutenons la thèse selon laquelle un rapport de force équilibré n'est à nouveau envisageable qu'à partir du moment où une situation de plein-emploi sera réellement réalisée en Europe.

Parvenir au plein emploi

En théorie, l'Union européenne vise le plein emploi et le progrès social. C'est ce que stipule l'article 3 du traité de l'UE. Mais on est actuellement loin d'une situation de plein emploi. Les situations en la matière demeurent très disparates entre les Etats. Même en Allemagne, où le taux de chômage est faible, il existe un manque d'emploi rémunéré important, si on tient compte du travail à temps partiel non-souhaité et de ceux qui se sont détournés du marché du travail. Il vaudrait pourtant la peine de s'efforcer de parvenir à un véritable plein emploi, car cela contribuerait à une détente sociale. Les mesures connues ne suffisent pas pour lutter contre le chômage de masse endémique. Avec l'Objectif de référence européen en matière d'emploi (OEE), nous entendons soumettre au débat une mesure inédite.

Objectif obligatoire pour la création d'emplois

L'OEE vise à réduire le taux de chômage dans l'UE à 2%. Cela signifie que le plein emploi ne resterait pas une déclaration d'intention dénuée de contenu, mais deviendrait un objectif fort, contraignant et conséquent en regard des objectifs de l'UE. La Commission européenne serait ainsi chargée de limiter le taux de chômage à 2%. Si le taux de chômage demeurerait chroniquement éloigné de cet objectif, les citoyens de l'UE pourraient organiser un référendum sur la destitution de la Commission européenne. La Commission européenne serait dans ce sens habilitée à fixer un objectif aux grandes entreprises de l'UE en ce qui concerne le pourcentage d'augmentation de leur nombre d'emplois et des dépenses relatives en personnel. Cet objectif européen en matière d'emploi constituerait un puissant instrument au service de la création d'emplois. Les employeurs publics et les PME seraient toutefois exclus de l'OEE.

Obligations pour les grandes entreprises

Les grandes entreprises ont une forte influence sur l'économie et la société. Beaucoup d'entre eux reconnaissent leur responsabilité sociale, mais ils n'agissent pas en conséquence. Ils rationalisent constamment leur production et leur prestation de services, suppriment des emplois, achètent d'autres entreprises et délocalisent dans des zones à bas salaires. Ils contournent les impôts et maximisent leurs profits au détriment des employé-e-s et des contribuables. Les grandes entreprises versent à leurs plus hauts dirigeants des salaires et des primes excessives tout en distribuant de plus en plus de dividendes à leurs actionnaires. Ils devraient donc être tenus de créer des emplois supplémentaires en Europe.

Un exemple

La Commission européenne pourrait fixer un objectif d'emploi de 20% d'ici quatre ans,

c'est-à-dire que les emplois et les frais en personnel des grandes entreprises devraient être augmentés de 20%. Pour atteindre cet objectif, les entreprises pourraient, par exemple, augmenter leurs effectifs et leurs charges en personnel de 5 % au cours des trois premières années et de 4 % la quatrième année. Cela créerait plus de 7,3 millions d'emplois dans l'UE (à l'exclusion du Royaume-Uni) et réduirait d'un tiers le chômage. Après quatre ans, la Commission européenne fixerait un nouvel objectif en matière d'emploi jusqu'à ce que l'objectif de 2% de taux de chômage soit atteint.

Deux options pour créer des emplois

Les grandes entreprises auraient deux options de base pour remplir les objectifs assignés par l'OEE. Ils pourraient d'une part investir et développer la production de biens et de services dans des pays traditionnels ou d'autres pays de l'UE ; ou d'autre part réduire les heures de travail et répartir l'emploi rémunéré entre un plus grand nombre de personnes. Ces deux variantes pourraient à l'évidence être combinées. Il est probable que des investissements dans l'éducation et la formation seraient également nécessaires dans la plupart des cas, afin d'attirer les travailleurs qualifiés appropriés. Lorsque les marchés du travail locaux se tarissent, des emplois sont créés dans d'autres pays de l'UE. L'augmentation des investissements et des salaires dans les grandes entreprises stimulerait positivement l'économie. En conséquence, cela engendrerait également plus d'emplois dans les PME, et plus de recettes fiscales pour les États concernés.

Les employé-e-s ont voix au chapitre

Les grandes entreprises produisent de nombreux biens et services utiles, mais comment pouvons-nous empêcher, par exemple, la production d'armements, de charbon ou de cigarettes, ou encore de tout ce qui nuit au climat et à la qualité de vie ? Les décisions inhérentes à la mise en oeuvre de l'OEE ne doivent pas être laissées aux actionnaires majoritaires et aux cadres dirigeants, mais faire l'objet de négociations entre la direction des groupes et les représentants du personnel. Les acteurs de la société civile tels que les organisations de défense des droits de l'homme, de l'environnement ou de la paix, ainsi que les représentants des régions et des marchés du travail, devraient être également associés à de telles négociations. Il existe déjà au sein de l'UE une structure de comités d'entreprise européens dans les grandes entreprises. Ces comités seraient simplement dotés en plus des compétences nécessaires pour mener de telles négociations dans l'optique de la réalisation des objectifs de l'OEE.

Des contrôles et des sanctions

Les grandes entreprises s'opposent à l'introduction d'une OEE et chercheront des moyens de la contourner. Afin de prévenir la fraude dès le départ, comme cela a été le cas, par exemple, pour la mise en oeuvre des normes d'émission de carbone dans l'industrie automobile, la création d'une autorité de surveillance serait nécessaire (ou une autorité existante se verrait confier cette tâche). Elle serait ainsi chargée de surveiller la mise en oeuvre de l'OEE et d'imposer des sanctions en cas de manquement. Si une grande entreprise ne met pas en oeuvre l'OEE, elle devrait être sanctionnée d'une amende correspondant au montant de la masse salariale manquante et, en l'absence d'un nombre déterminé de nouveaux employé-e-s, au salaire moyen par emploi à temps plein manquant.

Des emplois de qualité

Tout ceci laisse supposer que, dès le premier OEE, les grandes entreprises réintégreront dans leur chaîne de création de valeur divers processus auparavant externalisés. Elles rétabliront donc des emplois qui existaient auparavant. Par exemple, on peut supposer que les intérimaires soient employé-e-s en fixe par des agences de recrutement externes et que les fournisseurs de la chaîne de production et les PME des secteurs de soutien tels que le conseil, le nettoyage, l'entretien des bâtiments, la promotion de la santé, la formation ou la garde des enfants soient réintégrés dans les entreprises. Cela serait également dans l'intérêt des employé-e-s concerné-e-s et de leurs syndicats. Pour les premiers parce que cela leur donnerait de meilleures conditions de rémunération et de travail. Et pour les

seconds parce que la fragmentation du personnel dans les rangs de nombreuses petites et microentreprises affaiblit leur position. Les entreprises pourraient investir dans leur cœur de métier, mais elles pourraient aussi créer de nouvelles entreprises, par exemple celles qui favorisent le développement régional. Afin d'éviter la création d'emplois à bas salaires, les grandes entreprises seraient obligées d'augmenter les charges en personnel du même pourcentage que le nombre d'emplois.

Renforcer la légitimité de l'Union Européenne

L'UE est considérée comme éloignée des préoccupations de ses citoyens alors qu'elle ne dispose pas des compétences qui s'imposent pour prendre des mesures adéquates en matière de politique sociale. Celles-ci relèvent principalement de la responsabilité des États, qui hésitent à les déléguer à l'UE. Une conception neutre de l'OEE ne peut dès lors se faire qu'au niveau de l'UE, et non pas au niveau de chaque État-membre. Avec l'OEE, la Commission européenne disposerait ainsi d'un instrument de choix qui lui permettrait d'atteindre l'objectif d'une réduction du chômage à 2 %. Pour donner un poids politique à l'OEE, la coopération des syndicats, des partis politiques et des ONG au niveau européen est une condition sine qua non. Pour les syndicats, ce serait l'occasion "non seulement de redevenir plus forts, mais aussi de devenir plus européens" (Schulten 2017, 26). Et pour l'UE, la chance de devenir plus sociale. Aujourd'hui, il n'existe aucune base juridique relative à un objectif européen en matière d'emploi. L'introduction d'une OEE dans l'UE demeure néanmoins avant tout une question d'ordre politique. En temps de crise politique, où la légitimité de l'UE est sans cesse remise en question, une fenêtre d'opportunité est susceptible de s'ouvrir pour introduire un instrument aussi fondamentalement inédit dans la perspective de créer des emplois pour toutes et tous en Europe.

Une alternative au revenu de base

L'OEE a pour but d'éloigner le discours public des simulacres de solutions populistes de droite pour s'orienter vers des solutions réalistes aux problèmes sociaux. Une alternative au revenu de base inconditionnel doit être assurée par la réalisation d'une situation de plein emploi.

Informations:

Beat Baumann, responsable Unia des questions économiques, Christoph Bucheli, secrétaire spécialisé en analyses d'entreprises: info@jobs-before-profit.eu