



RAPPORT FINAL

Questionnaire sur l'atelier de Vilnius 2014



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	3
1. Echantillon d'enquête. Syndicats impliqués.....	4
2. Suivi de la stratégie UE 2020 et taux d'emploi.....	5
3. Dumping social et travailleurs défavorisés.....	7
4. Bonnes pratiques et considérations finales	8



Introduction

En dépit de l'annonce de plusieurs mesures destinées à favoriser la croissance et l'emploi, la crise économique, financière et sociale subsiste dans l'Union européenne et dans la plupart des états membres. Dans certains d'entre eux, la situation économique et sociale est alarmante, en particulier en matière d'augmentation du chômage et des inégalités. Cette situation est aggravée par les mesures d'austérité, et par conséquent, comme l'indique la CES, il est urgent d'emprunter une nouvelle voie pour l'avenir afin de stabiliser l'environnement économique, de créer des emplois et de permettre à chacun d'avoir accès à l'aide sociale.

L'an dernier, ECTUN a dirigé une étude basée sur le rôle des syndicats dans les capitales européennes dans le cadre de la stratégie 2020 de l'Union européenne. Cette étude a mis en évidence plusieurs problèmes, et en particulier la nécessité de renforcer la dimension politique et sociale commune au plan européen. Les syndicats impliqués dans le réseau partageaient en grande partie les objectifs de la stratégie UE 2020, mais pas les mesures conçues par l'Union européenne afin d'atteindre ces objectifs.

Le questionnaire distribué cette année concernant le stage de formation à Vilnius et le rapport final afférent peuvent être considérés comme une suite aux recherches antérieures. Dans le cadre de ce travail, nous avons l'intention d'analyser: 1) les stratégies adoptées dans les régions des capitales européennes, de manière bipartite (syndicats – associations d'employeurs) ou tripartite (syndicats – associations d'employeurs – pouvoirs locaux - OSC), afin de promouvoir les emplois de qualité et de contrer le dumping social sous ses différentes formes; 2) le rôle/la participation des syndicats et les meilleures pratiques élaborées.

STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été divisé en deux parties: la première partie concerne le taux de chômage de différents groupes de travailleurs défavorisés et les stratégies élaborées au plan local afin de le réduire; et la seconde partie porte sur le dumping social, la situation de groupes à haut risque d'exclusion du marché du travail et les stratégies encouragées afin de les inclure (dans le marché du travail).

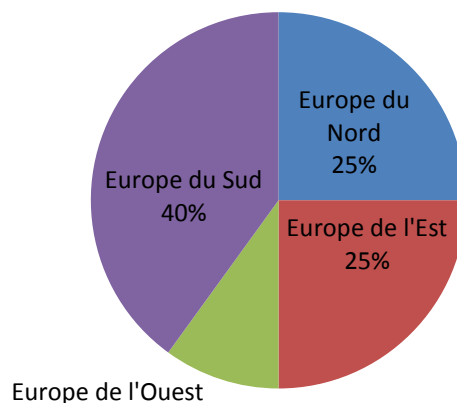
1. Echantillon d'enquête. Syndicats impliqués.

L'enquête impliquait 27 syndicats opérant dans les capitales de 20 pays de l'UE (plus Moscou).

Les syndicats qui ont répondu au questionnaire sont, par ordre alphabétique:

- Allemagne (Berlin): VERDI DGB
- Bulgarie (Sofia): PODKREPA CL
- Danemark (Copenhague): LO Hovedstaden
- Espagne (Madrid): CCOO, UGT
- Finlande (Helsinki): SAK Finland
- France (Paris): CFDT, CGT, FO, UNSA
- Grèce (Athens): EKA Athens
- Italie (Rome): CGIL, CISL, UIL
- Lettonie (Riga): LBAS
- Lituanie (Vilnius): Vilnius Trade Union Solidarumas
- Malte (La Valletta): GWU
- Portugal (Lisbon): CGTP-IN
- Russie (Moscou): MTUF
- Suède (Stockholm): LO Stockholm

Répartition géographique des syndicats inclus dans l'échantillon.



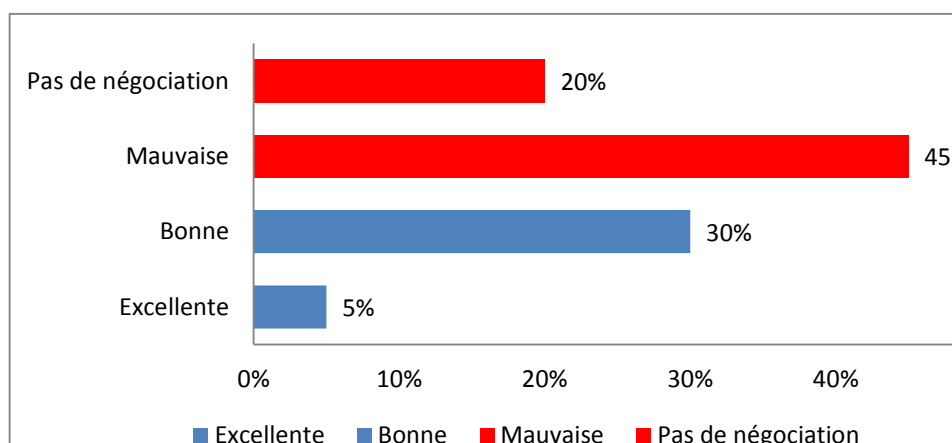
2. Suivi de la stratégie UE 2020 et taux d'emploi

Les deux premières questions ont essentiellement une fonction de contrôle. Elles visent à vérifier les résultats de chaque syndicat en fonction des objectifs de la stratégie UE 2020.

Q1: (Comment considérez-vous la participation des partenaires sociaux à la négociation, au plan local/régional, des mesures destinées à atteindre les objectifs de la Stratégie UE 2020 ?)

Plus de la moitié des syndicats n'ont pas signé d'accords avec leurs partenaires sociaux ou ont une mauvaise communication avec eux.

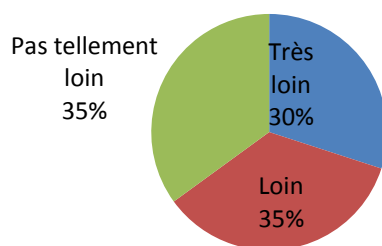
En tout, sept syndicats ont donné des réponses positives, et parmi ceux-ci, le syndicat de Copenhague a donné la meilleure réponse possible.



Q2 (En ce qui concerne l'objectif de la Stratégie UE 2020 en matière de taux d'emploi, votre région/zone est-elle proche/loin d'atteindre l'objectif ?)

Il existe un équilibre essentiel sur cette question mais il est très important de noter qu'un peu plus d'un tiers de l'échantillon a répondu qu'il n'était pas loin d'atteindre l'objectif de l'UE 2020 en matière de taux d'emploi.

Distance par rapport à l'objectif de taux d'emploi de l'UE 2020



De la question 3 jusqu'à la deuxième partie de l'enquête, le questionnaire met l'accent sur le taux d'emploi dans les zones/régions des capitales européennes des syndicats impliqués. Atteindre un taux d'emploi de 75% est vraiment un excellent objectif mais comme c'est le cas pour d'autres objectifs de la Stratégie UE 2020, le risque est parfois que les bonnes intentions n'existent que sur le papier.

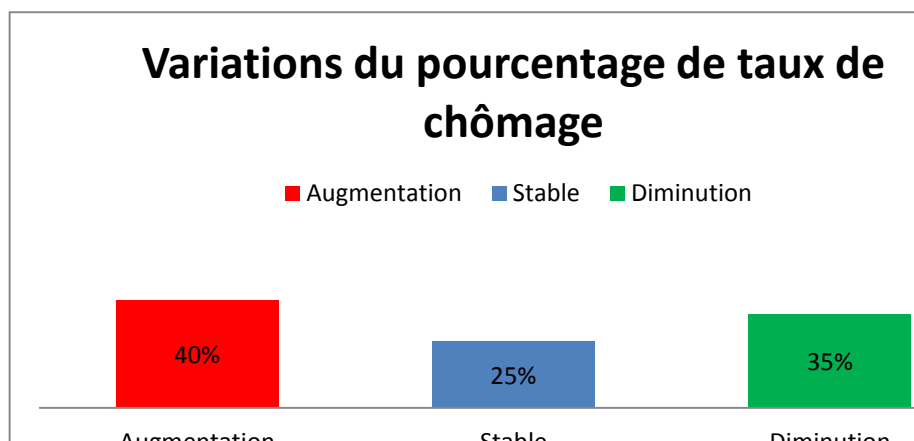
Q3 (Taux de chômage dans votre région)

Dans 60% de l'échantillon, le taux de chômage est inférieur à 10%, tandis que la Bulgarie et la Russie parviennent à obtenir un taux de moins 5%.

Il est intéressant, mais surtout préoccupant, de noter qu'une part importante de l'échantillon enregistre des taux d'emploi qui se situent entre 15% et 30%.

Q4 (Définissez les variations de pourcentage de taux de chômage dans votre région au cours de l'année dernière)

Une autre statistique préoccupante est apparue dans cette question: 40% de l'échantillon a déclaré que le taux de chômage avait augmenté, alors que ledit taux est resté stable dans un quart de l'échantillon (cette statistique pourrait être interprétée de manière positive ou négative). Les 35% restants de l'échantillon font état d'une baisse encourageante du taux de chômage (Bulgarie, Danemark, Allemagne, Lettonie, Lituanie, Russie et Suède).



Q5 (Définissez les catégories suivantes de travailleurs)

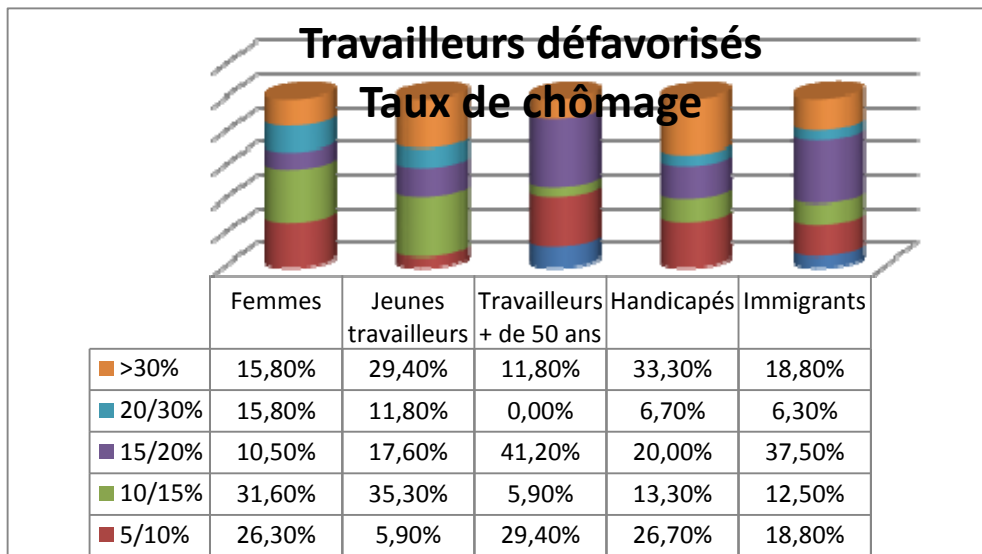
En analysant cette question on peut affirmer que le pourcentage de travailleurs possédant des contrats non permanents atteint environ 15%. Il semble également que le pourcentage de décrochages scolaires diminue. Il est à noter que, dans la région de Rome, le pourcentage de travailleurs ayant un contrat à temps partiel est plus élevé que le pourcentage de ceux qui ont des contrats à temps plein. Les travailleurs précaires représentent la part dominante.

Q6 (En ce qui concerne les groupes de travailleurs défavorisés, indiquez le taux de chômage dans votre région pour chacune des catégories suivantes) – Note: le Danemark ne considère pas les femmes comme des travailleurs défavorisés-

Les taux de chômage les plus élevés sont représentés par les jeunes travailleurs et les handicapés, avec plusieurs cas où le taux de chômage excède 30%.

Malheureusement, les femmes continuent de représenter une catégorie défavorisée sur le marché du travail, conjointement avec les travailleurs de plus de 50 ans, même si en Bulgarie et à Malte leur taux de chômage est inférieur à 5%.

Le discours sur les immigrants est beaucoup plus compliqué parce qu'il reflète d'autres problèmes politiques et administratifs. Cependant, le taux de chômage moyen de cette main-d'oeuvre s'élève entre 15% et 20%, et dans certains cas, les taux excèdent 30%.



Q7 (Existe-t-il dans votre Région/Territoire des stratégies visant à réduire le chômage ?)

Q8 (Votre organisation territoriale joue-t-elle une part active dans ces stratégies/politiques ?)

Q9 (Votre organisation a-t-elle signé des accords avec les associations d'employeurs, visant à accroître le taux d'emploi ?)

Les deux premières questions indiquent une forte participation des syndicats à la lutte contre le chômage, avec des réponses positives de 85% et 60% respectivement.

Cette tendance positive devient négative à la Q9 où seuls 30% de l'échantillon déclarent avoir signé des accords avec les associations d'employeurs (cette question pourrait être examinée lors de la réunion).

3. Dumping social et travailleurs défavorisés

Le dumping social est une dure réalité pour les travailleurs défavorisés, et souvent un phénomène répandu sur le marché du travail. Dans la deuxième section de l'étude, nous avons d'abord demandé aux participants d'évaluer la catégorie de travailleurs la plus défavorisée, et ensuite s'il existait des stratégies capables d'aider ces catégories.

Q10 (*En ce qui concerne les groupes risquant d'être exclus du marché du travail, lequel de ces groupes est le plus menacé sur votre territoire ? (taux de 1 à 5)*)

Q11 (*Existe-t-il des stratégies de promotion de l'emploi pour ces catégories dans votre région/territoire ?*)

Les réponses de l'échantillon montrent que le facteur de risque minimum pour les catégories analysées est de 3 sur une échelle de 1 à 5; pour les femmes et les travailleurs de plus de cinquante ans, il s'élève à 4.

Les syndicats concernés ont mené plusieurs campagnes et stratégies afin de promouvoir l'emploi dans ces groupes menacés d'exclusion du marché du travail, en particulier les jeunes travailleurs, les travailleurs de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, mais le problème du dumping social est encore loin d'être résolu.

Q12 (*Votre organisation a-t-elle signé des accords avec les associations d'employeurs, destinés à accroître le taux d'emploi des travailleurs défavorisés ?*)

Q13 (*Votre organisation a-t-elle élaboré de bonnes pratiques concernant la qualité des emplois ?*)

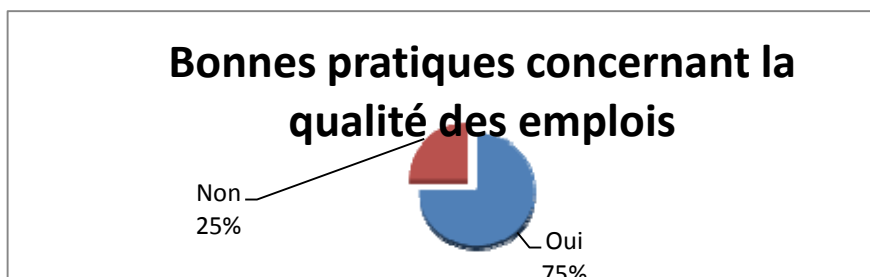
Les syndicats ont à nouveau du mal à signer un accord avec les associations d'employeurs, car 25% seulement de l'échantillon a donné des réponses positives à la Q12.

Par contre, le pourcentage à la Q13 est tout à fait positif avec un bon 75% de bonnes réponses.

4. Bonnes pratiques et considérations finales

Comme le montrent les résultats de l'enquête, les administrations régionales et locales de la plupart des pays de l'UE sont en charge de toutes les politiques relatives à la Stratégie UE 2020, telles que le taux d'emploi/de chômage, l'exclusion du marché du travail, le dumping social et toutes les formes de discrimination. La coopération sur le Net est essentielle pour traduire les objectifs de l'Union en faits concrets dans la pratique.

Dans un contexte où tous les syndicats concernés essaient de résoudre les problèmes indiqués dans le questionnaire, plusieurs pratiques, si elles sont adoptées au plan international, pourraient être vraiment utiles.





Dans le domaine du marché du travail et de l'emploi, plusieurs types de bonnes pratiques ont été signalés, visant à favoriser la création d'emplois même avec de nouveaux types de contrats ou de modes de travail.

Un forum a été organisé à Paris, en faveur de l'emploi des jeunes travailleurs et du rassemblement des travailleurs et des entreprises dans un cadre intersyndical.

En outre, à partir de janvier 2011, le temps de travail dans le cadre de contrats à temps partiel ne pourra plus être inférieur à 24 heures.

A Sofia, deux projets ont été présentés, à savoir "PIER" et "Nouvel emploi – des compétences clés pour de nouveaux emplois", qui mettent tous deux l'accent sur les jeunes chômeurs grâce à la formation et l'orientation professionnelles.

Rome a également fait état de bonnes pratiques - des mesures spécifiques relatives aux stages "inclusifs" ont été adoptées par la région de Lazio afin de permettre aux groupes défavorisés de prendre part aux stages (handicapés, anciens toxicomanes, victimes de la traite des êtres humains, etc.). Un Pacte pour l'emploi a été conclu conjointement avec l'accord sur le projet « Garantie européenne pour le Jeunesse », et enfin, le projet "Staffetta Generazionale" [Generational Relay] a été créé afin d'encourager l'inclusion des jeunes travailleurs sur le marché du travail.

Un autre projet remarquable est "Meilleure compréhension du travail décent pour les enseignants" à Riga.

Résultats du projet: conventions collectives améliorées avec des campagnes, des séminaires, des conférences sur l'évaluation des lieux de travail, afin d'assurer des conditions de travail décentes.

Pour les immigrants, un projet pluriannuel, mis en place à Stockholm, a alterné l'apprentissage linguistique avec la pratique sur le lieu de travail, et permis à 85% de ses participants de trouver un emploi.

Une série de campagnes et de projets ont été entrepris à Berlin, le plus important étant le projet "Berlin braucht dich" (qui encourage plus d'emploi pour les personnes issues de l'immigration dans les secteurs public et privé), le projet "Job Option" (qui est un processus de transformation des mini-emplois en emplois couverts par la sécurité sociale) et "Maßnahme 50 +" (qui garantit des mesures spéciales pour les chômeurs de plus de 50 ans).

En fin de compte, les bonnes pratiques viennent de Moscou où l'on recourt à des inspecteurs techniques qui enquêtent sur les accidents du travail afin de protéger la vie et la santé des travailleurs.

Dans un scénario préoccupant où la Stratégie UE 2020 est beaucoup moins compatible avec la situation actuelle et où le travail précaire devient un leitmotiv dans la plupart des pays européens, le réseau informel d'ECTUN doit s'efforcer d'améliorer l'échange d'informations (négociation collective, projets, amélioration du site Internet, etc.) afin de lutter contre les effets de la crise et des mesures d'austérité.

