

Définir le travail de qualité : un plan d'action de la CES pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (Résolution de la CES)

Adoptée lors de la réunion du Comité Exécutif des 13 et 14 décembre 2017

Introduction

L'Europe a encore besoin de plus d'emplois, mais elle a aussi besoin de meilleurs emplois. La CES a toujours souligné l'injustice du mauvais emploi et du travail précaire. Le Congrès de Paris 2015 a engagé la CES à développer une " *définition d'un « travail de qualité » mettant les individus au centre, à élaborer au niveau européen, englobant des indicateurs de qualité de travail convenus* " (Plan d'Action du Congrès de Paris, §61). Cette résolution représente le respect de cet engagement.

La résolution suivante s'appuie sur les travaux antérieurs de la CES, y compris le document de position 2015, « Vers une stratégie européenne pour un emploi de qualité ».

Le Comité exécutif de la CES est prié d'adopter la définition de travail en six points élaborée par le comité de l'Emploi et du Marché du Travail (EMT) de la CES et de commenter le plan d'action envisagé pour faire avancer la définition.

La définition comprend, dans ses grandes lignes, les points suivants, avec un plan d'action pour les développer comme indicateurs et points de référence au cours des deux années à venir :

- Bons salaires
- La sécurité de l'emploi via l'emploi standard et l'accès à la protection sociale
- Opportunités d'apprentissage tout au long de la vie
- De bonnes conditions de travail au sein de lieux de travail sûrs et sains
- Temps de travail raisonnable avec un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Représentation syndicale et droits de négociation

L'objectif global est de rehausser le profil de la qualité du travail au niveau européen et d'en faire un élément clé de l'orientation et de l'évaluation des politiques de l'emploi dans les États membres.

L'Europe sociale est clairement à la croisée des chemins. Comme l'a précisé la CES, si l'UE veut être constructive et pertinente pour les 60 prochaines années, elle doit recentrer ses efforts sur l'élaboration d'un agenda social positif. La demande d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité est plus forte que jamais et la CES se tient prête avec des propositions claires sur la façon dont nous pouvons travailler ensemble pour atteindre cet objectif.

Nous rejetons complètement la proposition selon laquelle il y a un compromis à faire entre plus d'emplois et de *meilleurs* emplois. Et nous ne sommes pas seuls. Dans toute l'Europe, nous sommes confrontés à la preuve évidente du renforcement positif que les marchés du travail fonctionnant bien fournissent à la fois la quantité et la qualité des emplois. Cela comprend poursuivre l'inclusivité des marchés du travail en s'attaquant à toutes les formes de discrimination.

Les États membres qui ont le mieux performé ces dernières années en matière de lutte contre le chômage sont en grande partie les mêmes que ceux qui enregistrent les plus hauts niveaux de qualité du travail, selon l'enquête européenne sur les conditions de travail 2015¹.

Ce n'est pas une coïncidence et il y a d'énormes leçons à tirer de cette expérience. Les États membres dont les marchés du travail sont désormais reconnus en « situation critique » par la Commission et le Conseil EPSCO dans le rapport conjoint sur l'emploi sont particulièrement remarquables.² Ce sont des pays avec une prolifération du travail précaire et des emplois de mauvaise qualité ; ce sont des pays où le taux de chômage est élevé - en particulier le chômage de longue durée (plus de 12 mois) - et les problèmes connexes que cela entraîne en termes d'inégalités, d'exclusion des groupes sous-représentés, de risques de pauvreté et ainsi de suite. Ils ont également des niveaux inférieurs de couverture de la négociation collective.

En septembre 2017, le rapport de recherche d'Eurofound 'Estimation du sous-emploi de la main d'œuvre dans l'Union européenne'³ soulignait également l'impossibilité de juger les marchés du travail par les seuls taux de chômage - un argument également valable pour les taux d'emploi - étant donné que les baisses des taux de chômage ont été compensées par une augmentation du ralentissement du marché du travail. En termes simples, l'écart entre la quantité de travail disponible et le montant dont les travailleurs ont besoin augmente. Moins de travail est partagé plus finement, ce qui est une conséquence évidente du sous-investissement chronique.

Non seulement le chômage et le travail de mauvaise qualité coexistent, mais ils sont le produit clair de l'austérité économique - ce sont les mêmes États membres qui ont été soumis à une pression extrême et, dans plusieurs cas, une intervention directe via les Programmes d'Ajustement Economiques (appelés « renflouements » de la Troïka), qui ont maintenant ces deux problèmes profonds du marché du travail en abondance. Cependant, même au-delà de ces quelques États membres, le mantra d'une variante unidimensionnelle des « réformes structurelles » a privé les travailleurs de la certitude au profit de la « flexibilité du marché du travail » sans mettre en place les mécanismes de sécurité pour faciliter la transition vers de nouveaux emplois dans de nouveaux secteurs.

Au lieu de cela, ils ont réduit les politiques actives du marché du travail, réduit le soutien au chômage et réduit la protection sociale. Ce qui est peut-être le plus dommageable pour la durabilité à long terme, c'est qu'ils ont empêché les syndicats de jouer leur rôle de protecteurs des travailleurs des effets de ces demandes en décimant la négociation collective et le dialogue social.

¹ Bref aperçu disponible dans de nombreuses langues :

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

² Pour un aperçu succinct, voir « Evidence in Focus » du 14 mars 2017:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2757&furtherNews=yes>

³ Disponible : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1711fr1.pdf

Cela ne peut pas continuer. Un travail de qualité ne sera promu dans toute l'Europe que si nous disposons d'une stratégie claire pour y parvenir. Nous exigeons des emplois plus nombreux et de meilleure qualité parce que les avantages vont bien au-delà et nous cherchons à utiliser ce document comme point de départ pour travailler avec les employeurs et les institutions européennes afin de le mettre en place pour le bénéfice de tous.

S'engager en faveur du travail de qualité

Le travail de qualité est assuré par des économies européennes fortes ; pas par celles qui sont étouffées par des règles de règlement de la dette trop restrictives et un sous-investissement chronique. La création d'emplois de qualité dans tous les États membres devrait être une priorité essentielle de la gouvernance économique de l'UE, mais des plans d'action doivent être mis en place pour les mettre en œuvre, plutôt que de se contenter d'affirmer qu'on les souhaite vivement.

Comme l'a noté la CES dans notre document de position de 2015, 'Vers une stratégie européenne pour un emploi de qualité', la stratégie européenne pour l'emploi ne parvient pas à ses objectifs parce que *"trop de travailleurs sont confrontés à une situation d'emploi précaire, en proie à l'insécurité de l'emploi, aux bas salaires et à l'exclusion de la protection sociale de base : les contrats précaires tels que les contrats zéro heures, les faux indépendants, les stages non rémunérés et le travail non déclaré sont des éléments négatifs du marché du travail en croissance constante."*

Les arguments en faveur d'un accès à un travail de qualité pour tous en Europe sont accablants. Malgré toutes les erreurs de la dernière décennie et les politiques d'austérité mal orientées, l'Europe reste le plus grand marché unique au monde avec les normes sociales les plus élevées. Il est donc inexcusable de ne pas construire sur ces bases solides pour créer des emplois durables qui offrent une dignité à tous.

Les arguments sociaux en faveur d'un regain d'intérêt pour la qualité du travail restent clairs pour tous les syndicalistes. Nous existons dans le but même d'améliorer la vie professionnelle des travailleurs. Cependant, il existe un cas social plus profond qui va au-delà de nos priorités et qui en fait une priorité pour tous les employeurs et les gouvernements. La prolifération de mauvais emplois conduit à une précarité qui ne se limite pas au lieu de travail. Les gens qui n'ont pas d'environnement de travail fiable et gratifiant, qui sont pris au piège de l'incertitude économique, ont tendance à ne pas rendre les citoyens les plus heureux capables de contribuer à leurs communautés. La société dans son ensemble souffre à mesure que les personnes désengagées quittent le marché du travail. Des recherches récentes de l'ETUI ont démontré que l'absence de législation sur la protection de l'emploi et de soutien décent aux chômeurs est un indicateur de soutien aux partis d'extrême droite⁴. Les arguments en faveur de solides institutions du marché du travail sont donc irrésistibles.

Cependant, il existe également un argument économique très fort en faveur de la diffusion d'un travail de qualité : il peut jouer un rôle important en contribuant à la production et à la compétitivité de l'UE.

⁴ <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-far-right-parties-do-well-at-times-of-crisis-the-role-of-labour-market-institutions>

Un travail de meilleure qualité offrant aux citoyens plus d'argent à dépenser afin de stimuler les économies locales; avoir accès à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie bien financées pour se développer en tant que travailleurs et en tant que personnes; et la libération de la peur de la pauvreté que connaissent trop de travailleurs. Plus de travail de qualité signifie affronter l'inégalité de front.

Bâtir des alliances

L'engagement à améliorer la qualité du travail ne se limite pas non plus au mouvement ouvrier. À divers moments ces dernières années, l'idée a eu le soutien des organisations patronales européennes et des institutions européennes (Parlement, Commission et Conseil) qui ont admis que la «qualité de l'emploi» soit une priorité, parallèlement au besoin évident de créer plus d'emplois.

Toutefois, l'engagement a été fragmentaire et inconstant - un exemple en est la révision de 2015 des lignes directrices européennes pour l'emploi de 2010 pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, qui a supprimé la référence explicite figurant dans les lignes directrices de 2010, "*Ligne directrice 8: Développer une main-d'œuvre qualifiée répondant aux besoins du marché du travail, favorisant la qualité de l'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie.*" Au lieu de cela, il a été soumis à un engagement renouvelé envers la «flexicurité» dans la version 2015/16.

Le rapport final publié récemment par le gouvernement concernant l'étude sur l'emploi moderne au Royaume-Uni a donné lieu à des propositions totalement inadéquates - et non aux changements radicaux escomptés. Malgré cette déception, le rapport a abordé la qualité du travail à l'aide d'un modèle développé par le projet de recherche européen QuInnE (Qualité des emplois et emploi généré par l'innovation). La CES a été partenaire de ce projet de recherche, qui montre à quel point leur définition est proche de la nôtre :

- les salaires;
- la qualité de l'emploi;
- l'éducation et la formation;
- les conditions de travail;
- l'équilibre vie professionnelle et privée; et
- la participation consultative et représentation collective.

Le fait que cela ait été utilisé dans une étude de haut niveau commanditée par un gouvernement qui n'est pas un ami du mouvement syndical montre à quel point nous potentiellement en train d'enfoncer une porte ouverte en poussant pour des progrès en matière de qualité du travail.

Nous avons déjà mis en place l'*Accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs (2010)*⁵ convenu via le dialogue social européen. Cela comprenait un engagement "*des partenaires sociaux à travailler ensemble pour promouvoir des marchés du travail inclusifs, maximiser le plein potentiel de la main-d'œuvre européenne, augmenter les taux d'emploi et améliorer la qualité des emplois*". Cela fournit une base significative sur laquelle construire et démontre qu'il existe une réelle appétence à aborder la question du travail de qualité.

⁵ https://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/FA%20ILM.pdf

La reprise relative des économies de l'Europe depuis la signature de cet accord permet d'aller plus loin et de tester réellement la sincérité avec laquelle les employeurs ont pris ces engagements. Cela souligne combien il est important de faire avancer le programme alors que les taux d'emploi, en général, se redressent à travers l'UE.

Qu'est-ce qu'un travail de qualité ?

Le point de départ pour l'élaboration de notre définition était l'indice de qualité de l'emploi de l'ETUI⁶. Il a été établi depuis plusieurs années comme un outil de premier plan dans les débats sur la qualité de l'emploi. Celle-ci a été choisie parmi plusieurs alternatives comme la meilleure base sur laquelle construire, avec quelques amendements qui l'ont mieux adaptée aux exigences politiques de la CES en tant qu'organisme de campagne et partenaire social européen.

Si nous voulons atteindre l'objectif d'un travail de qualité, nous devons être clairs sur nos définitions : l'emploi et le travail étaient autrefois des synonymes virtuels, mais s'éloignent chaque jour davantage les uns des autres, grâce à la croissance des plateformes en ligne et du travail indépendant ainsi qu'une prolifération du nombre de types de contrats à travers l'Europe. Il est clair que des marchés du travail qui fonctionnent bien et qui respectent l'autonomie des partenaires sociaux fournissent du travail en quantité nécessaire (ce que l'on pourrait appeler un emploi de qualité) et des emplois de qualité qui assurent aux travailleurs l'épanouissement, la flexibilité et de bons salaires. Ils se renforcent mutuellement. Par conséquent, en définissant le « travail de qualité », nous exigeons également des emplois et des emplois de qualité. L'emploi standard de haute qualité demeure la meilleure voie vers une économie juste.

Après un travail considérable au sein du comité EMT de la CES, il a été convenu que, en tant qu'initiative pilote, la définition du travail de qualité devrait comporter les caractéristiques suivantes :

- Bons salaires
- Accès à la sécurité de l'emploi via l'emploi standard et à l'accès à la protection sociale
- Possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- De bonnes conditions de travail au sein de lieux de travail sûrs et sains
- Temps de travail raisonnable avec un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Représentation syndicale et droits de négociation

Pour différents groupes de travailleurs, chacun de ces points aura différents niveaux de priorité. Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs dans différents lieux de travail ne sont pas les mêmes - mais le travail qui doit être promu dans toute l'UE est un travail qui a de bonnes normes dans chacun de ces domaines. En outre, bien trop de travailleurs doivent encore surmonter des obstacles additionnels à cause de discriminations.

Dans chaque domaine principal, des repères peuvent être identifiés, ce qui nous permet d'évaluer les changements sur les marchés du travail en Europe. Ceux-ci doivent être développés dans les mois à venir par le comité EMT de la CES, comme expliqué dans la section suivante « Faire avancer le travail de qualité ».

⁶ <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-the-crisis-an-update-of-the-Job-Quality-Index-JQI>

Cela permettra d'explorer comment, par exemple, un engagement envers les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie peut être réalisé en tant que jours de congé de formation ; ou comment les risques psychosociaux auxquels les travailleurs sont confrontés sur les lieux de travail peuvent être améliorés par un engagement politique en faveur de lieux de travail sûrs et sains.

À ce stade, le travail de la CES consiste à esquisser les caractéristiques communes identifiées. Il existe des défis profonds et inextricables à la qualité du travail dans l'UE qui se manifestent différemment dans chaque État membre. Au-delà des États membres, différents secteurs de l'emploi ont été touchés plus durement que d'autres par les changements économiques, la mondialisation et l'automatisation. Cela inclut les services publics, sur lesquels l'austérité a infligé d'énormes pertes d'emplois et qui ont souvent une large majorité de travailleuses. Ces nuances ont été reflétées dans le travail de nos fédérations sectorielles dans le développement de cet agenda.

Les défis du marché du travail

L'état actuel de nombreux marchés du travail européens ne fait tout simplement pas la promotion de normes dans ces domaines. Pour ce faire, le point de départ doit être une identification claire des défis auxquels nos marchés du travail sont confrontés d'un point de vue structurel, technologique et politique. Le niveau national est le plus approprié à cet égard et permettra aux affiliés de la CES d'entrer dans les détails car les défis sont variés et uniques. Cependant, il y en a plusieurs qui doivent déjà être soulignés au niveau européen, en raison de leur prévalence.

Le principal obstacle structurel aux marchés du travail européens, qui constitue un obstacle à un travail de qualité, est la quantité de chômage et de sous-emploi qui persiste. Alors que les niveaux de production ont généralement retrouvé leurs niveaux d'avant la crise, ce n'est pas le cas pour les taux de chômage qui restent historiquement élevés et en particulier pour les heures travaillées par travailleur, dont le taux est encore loin de remonter. Les chiffres du chômage de longue durée (plus de 12 mois) diminuent plus lentement, ce qui suggère qu'il devient structurel. Près de la moitié (46%) du chômage dans l'UE aujourd'hui est à long terme.

Le deuxième grand défi concerne les changements technologiques sous la forme du travail sur plate-forme en ligne, de la numérisation des économies et de l'automatisation d'une gamme en pleine expansion de secteurs travaux. Ces changements ont le potentiel d'*améliorer* réellement la qualité du travail, car les tâches monotones et répétitives sont effectuées par des machines. Cependant, cela ne sera le cas que si (et seulement si) des transitions justes et sûres sur le marché du travail sont mises en place pour redéployer ces travailleurs au travers d'un engagement clair en faveur du développement des compétences numériques de la nouvelle économie. Cela renforce encore l'importance du dialogue et du rôle critique que les syndicats doivent jouer - et sont prêts à jouer.⁷

Enfin, il y a le défi politique difficile de l'avenir du travail en Europe. Il est clair que la flexibilité de plus en plus exigée des travailleurs en Europe doit être partagée plus équitablement avec les employeurs et avec l'État. Pendant trop longtemps, ceux qui ont les épaules les plus faibles ont supporté la charge la plus lourde.

⁷ Pour plus de détails, voir 'Résolution de la CES sur la lutte contre les nouveaux défis numériques pour le monde du travail, en particulier le crowdwork': <https://www.etuc.org/documents/tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork#.WifDU0qnGUk>

S'il doit y avoir une baisse fondamentale de la quantité de travail disponible, il faut alors mettre en place des politiques qui le reconnaissent et cesser d'allouer trop peu à certains travailleurs et trop à d'autres.

Il pourrait y avoir un rôle pour le régime de revenu minimum, tel que décrit dans notre Plan d'action de Paris, ou des alternatives acceptables à travers l'Europe afin que les sources de travail précaires augmentent toujours le niveau de vie plutôt que de condamner les gens à une vie d'incertitude.

Nous avons besoin d'emplois de qualité, produits par des marchés du travail de qualité. Ce n'est pas un jeu à somme nulle et le travail de qualité n'apparaîtra pas comme par magie. Nous devons le construire.

Faire avancer le travail de qualité : un plan d'action

Les travailleurs européens ne veulent pas d'une définition du travail de qualité qui prendrait la poussière sur une étagère à Bruxelles ; elle doit être suivie d'effets concrets.

Cette action peut être divisée entre, d'une part, ce que nous décidons de faire en tant qu'organisation syndicale européenne et, d'autre part, ce que nous voulons que les autres fassent, notamment la Commission européenne mais aussi les employeurs lorsque cela est envisageable.

La CES a plusieurs lignes d'action pour poursuivre notre programme de travail de qualité. Premièrement, nous lançons un processus d'identification des meilleurs indicateurs et critères de référence pour saisir les véritables défis d'un travail de mauvaise qualité.

À cette fin, le secrétariat de la CES a soumis une demande de financement à la Commission européenne pour un projet de recherche visant à explorer cette question. Les objectifs du projet sont de rassembler les informations actuelles sur la qualité du travail en Europe avant de passer à l'identification des lacunes existantes. Les objectifs du projet sont :

- Esquisser une image complète de la qualité du travail en Europe selon la définition des travailleurs en six points
- Identifier les forces et les faiblesses conceptuelles de cette définition
- Identifier les institutions de relations industrielles qui favorisent ou entravent actuellement le travail de qualité
- Identifier le rôle que la gouvernance économique européenne et la stratégie pour l'emploi ont joué dans leur soutien ou leur affaiblissement dans le passé, et celui qu'elles peuvent jouer dans le futur.

S'il est accordé, le projet durera deux ans à compter de janvier 2018, avec un rapport final attendu à la fin de la période, qui devra présenter des recommandations sur la manière de combler les lacunes spécifiques dans les États membres et les secteurs. Ceux-ci peuvent également être divisés par thème afin d'identifier les défis spécifiques pour les groupes de travailleurs, par ex. les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés ou ceux des industries en déclin.

Le comité EMT de la CES sera le groupe directeur de ce projet, qui comprend également cinq organisations de recherche partenaires de cinq États membres différents.

Au-delà de ce projet, la qualité du travail constituera pour nous un repère clé dans l'évaluation de toute initiative européenne pour l'emploi.

À cet égard, la définition de la CES sur le travail de qualité devrait être utilisée comme un outil pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif déclaré de la Commission d'une Europe sociale notée AAA.

Nous devons rehausser le profil de la qualité du travail et le mettre au premier plan de l'élaboration des politiques.

Dans un premier temps, cela passerait par nos mécanismes de dialogue en cours avec la Commission sur le Semestre Européen, y compris par le développement d'initiatives qui émergent en relation avec le Socle Européen des Droits Sociaux (SEDS). Comme la CES l'a toujours souligné, la gouvernance économique européenne a à plusieurs reprises négligé la question de la qualité du travail malgré les références dans les lignes directrices pour l'emploi. Il n'a finalement joué aucun rôle important dans la publication des recommandations par pays.

Un exemple concret de la manière de le faire est d'inciter la Commission à incorporer les indicateurs identifiés par le comité EMT de la CES (ainsi que le projet qui s'y rapporte) dans le tableau de bord social publié afin de suivre les progrès de le SEDS. Cela comporte de nombreux aspects positifs, mais il manque certains indicateurs clés pour suivre la qualité du travail - quelques exemples potentiels sont fournis dans l'annexe ci-dessous. Nous déciderons subséquemment de la meilleure façon de poursuivre ces indicateurs pour maximiser leur impact.

Enfin, tout en continuant à poursuivre notre propre programme général sur la notion de qualité de travail, nous voulons l'utiliser pour pousser la Commission à adopter ses propres idées sur le sujet. Cela forcera le sujet à figurer au programme de la gouvernance économique et de la stratégie européenne pour l'emploi. Ce n'est qu'en agissant de la sorte que nous pourrons espérer inverser les baisses de niveau de vie que trop de travailleurs en Europe subissent depuis trop longtemps.

Annexe : Exemples d'indicateurs *potentiels* pour l'analyse comparative

Ci-dessous sont représentés des exemples hypothétiques de la manière dont la définition pourrait être mobilisée en tant qu'indicateurs traçables pour évaluer les résultats de la politique de l'emploi. Ceci n'est qu'illustratif et ne préjuge pas du travail à venir du Comité de l'Emploi dans ce domaine.

Objectifs de qualité	Indicateurs potentiels
Bons salaires	<ul style="list-style-type: none"> - <i>augmentation du salaire médian local pour les hommes</i> - <i>augmenter le salaire médian local pour les femmes</i>
Sécurité de l'emploi via l'emploi standard et l'accès à la protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> - <i>réduction de l'emploi temporaire involontaire pour les femmes</i> - <i>réduction de l'emploi temporaire involontaire pour les hommes</i> - <i>réduction du travail à temps partiel involontaire pour les femmes</i> - <i>réduction de l'emploi à temps partiel involontaire pour les hommes</i>
Opportunités d'apprentissage tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> - <i>augmentation globale du nombre médian de jours de congé payé pour la formation ou l'éducation par travailleur</i>
De bonnes conditions de travail au sein de lieux de travail sûrs et sains	<ul style="list-style-type: none"> - <i>réduction du nombre de travailleurs prenant des congés de maladie</i>
Temps de travail raisonnable et bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée	<ul style="list-style-type: none"> - <i>augmentation globale du nombre de jours de congé parental payé par travailleur</i> - <i>réduction du pourcentage de travailleurs travaillant plus de 48 heures par semaine</i>
Représentation syndicale	<ul style="list-style-type: none"> - <i>augmentation de la couverture de la négociation collective</i>