

- **édito**

La coordination des politiques de l'emploi dans l'Union prendrait-elle forme ?. On peut le penser depuis le Conseil européen de Cologne, les 3 et 4 juin derniers, et la signature du "Pacte européen pour l'emploi". Celui-ci repose sur trois piliers principaux. D'abord, une coordination en matière de politique économique entre les États membres, la Banque centrale et les partenaires sociaux. Ensuite, une stratégie européenne de l'emploi, à partir de "lignes directrices" communautaires mises en œuvre par des "Plans d'action nationaux pour l'emploi". Enfin, le développement de l'efficacité des marchés des biens, des services et des capitaux. Depuis le mois de juin, la Commission européenne a réalisé une première évaluation des politiques nationales. Huit domaines prioritaires sont définis, dont notamment le chômage des jeunes et celui de longue durée, la réforme du système d'indemnisation, la création d'emplois dans les services, la réduction de la pression fiscale sur le travail. Pour chacun de ces domaines, la Commission propose des réformes ou des améliorations. Ainsi, la coordination européenne des politiques d'emploi, à défaut de la convergence, est en marche.

- **à la une**

Pour une Union plus proche de l'Homo Europeus

La nouvelle Commission vient d'être désignée. Pour assurer l'avenir de l'Union, elle doit impérativement se rapprocher des citoyens. D'abord, en traitant des dossiers qui les concernent. Ensuite, en n'étant pas chargée de tous les maux par les gouvernements. Enfin, en pratiquant une transparence intransigeante.

L'Union européenne est trop souvent considérée comme l'ennuyeux objet de débats entre experts, à mille lieues de la réalité et des citoyens qui y vivent. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que la crise qu'a récemment traversée la principale institution de l'Union, la Commission, n'ait finalement pas provoqué de raz de marée dans l'opinion. Pourtant, les citoyens ont leur mot à dire sur des questions aussi cruciales pour l'avenir de l'Union que le devenir de la monnaie unique, l'harmonisation du droit et de la fiscalité, les développements des nouvelles technologies de l'information, la concurrence à l'intérieur et à l'extérieur des frontières. Ils sont surtout concernés par trois dossiers sociaux: retraites, lutte contre le chômage, amélioration du dialogue social dans les entreprises. Or, sur ce terrain, la Commission doit travailler plus. Anna Diamantopoulou, le nouveau Commissaire européen à l'emploi et aux affaires sociales, reconnaît d'ailleurs que "la politique majeure conduite par l'Union en faveur de l'emploi, initiée en 1997 à Amsterdam et poursuivie à Cardiff et Cologne, n'a toujours pas eu d'impact significatif dans l'opinion publique". Les institutions d'une Union en voie d'élargissement devront être clarifiées pour continuer à être crédibles aux yeux de quelque 370 millions de citoyens. A commencer par la Commission, qui définit les politiques et les met en œuvre, avec les gouvernements des États. Or, ce sont justement ces mêmes États qui ont pris l'habitude de faire passer aux yeux de leur opinion publique la Commission comme le responsable de tous leurs problèmes. Ne devraient-ils pas plutôt rappeler aux citoyens

que ce sont leurs gouvernements qui prennent les décisions ultimes. Qu'elles ne sont pas des "oukases" imposés, contre leur volonté, par des eurocrates sans scrupules? Enfin, un contrôle efficace et indépendant de l'usage des fonds communautaires devra garantir une plus grande transparence des aides accordées aux États. Ainsi, les besoins seront mieux définis. Ainsi, les redondances seront évitées entre dispositifs nationaux et communautaires. Ainsi, évitera-t-on des trop-pleins de crédits dans certains domaines, alors que d'autres sont négligés. Ainsi, l'Union assoira sa crédibilité.

- **dossier**

Les recettes du succès néerlandais

Le modèle néerlandais a permis d'obtenir des résultats appréciables. Les instruments : négociation et consensus.

Existe-t-il un modèle néerlandais, à base de négociation et de consensus entre partenaires sociaux, dont l'origine se retrouve dans la lutte commune contre la mer? Les membres d'Europe & Entreprises, en séminaire aux Pays-Bas, ont pu se rendre compte de visu de son existence qui se révèle dans des structures de concertation et des accords soigneusement respectés tant au plan national que dans l'entreprise. Ainsi, au plan national, deux structures de concertation puissantes ont permis la signature de grands accords: la Fondation du travail et le Conseil socio-économique. La première, la Fondation du travail (STAR), est un organisme paritaire dont la moitié des membres sont désignés par les syndicats (qui regroupent 28% des salariés) et l'autre moitié par les organisations d'employeurs. Le Conseil socio-économique (SER), lui, est une structure tripartite, avec un tiers de personnalités qualifiées, nommées par le gouvernement, un tiers d'employeurs et un tiers de représentants des salariés, venus des trois organisations (catholique, protestante et cadres). Lorsqu'une réforme économique est envisagée, le ministre concerné lance une étude, en concertation avec ces deux assemblées. Les résultats en sont débattus, permettant ainsi au STAR et au SER de parvenir à une solution, le plus souvent commune. Le gouvernement s'appuie sur ces conclusions pour rédiger un projet de loi. Pendant ce temps, les partenaires sociaux consultent leurs mandants. Ils font remonter des propositions d'amendements, qui sont étudiées par le gouvernement. Ce mode de travail est à l'origine de grands accords. Ainsi, le système de retraite est piloté par la négociation collective. STAR et SER songent à l'évolution de la structure actuelle, composé de trois "piliers".

D'abord, un régime de base, par répartition, couvre tout résident, y compris les étrangers et les non cotisants, et verse, à partir de 35 ans, entre 70 et 100 % du salaire minimum. Deuxièmement, un régime complémentaire par capitalisation, organisé autour des fonds de pension d'entreprise ou de branche, verse aux retraités 70 % du dernier salaire. Enfin, un régime complémentaire individuel, sorte d'assurance sur la vie, pris en charge par l'employeur ou le salarié, complète la structure.

Mais la plus belle réussite de la négociation collective à la néerlandaise est l'accord dit de Wassenaar. En 1982, la situation économique des Pays-Bas est dramatique. Le chômage explose, la compétitivité des entreprises se dégrade. Gouvernement, syndicats

de salariés et organisations d'employeurs négocient et s'engagent sur un programme prévoyant une réduction sensible du temps de travail et la multiplication d'emplois à temps partiel, la modération salariale et la stabilité des prix afin de renforcer la position concurrentielle des entreprises à l'exportation. Les partenaires se sont montrés patients. Il a fallu plusieurs années pour que des résultats positifs puissent être notés. Mais aujourd'hui, on estime que l'accord de Wassenaar a permis de créer près de 1 million d'emplois.

L'accord prévoit aussi de donner plus de responsabilités aux syndicats et une plus grande autonomie aux négociations de branche, ou de secteurs économiques, où les mécanismes de négociation et de compromis nationaux sont décalqués. Ainsi, c'est à ce niveau que sont prises les grandes décisions économiques, notamment en matière de conditions de travail et de retraite. La même atmosphère de compromis se retrouve dans l'entreprise, où les salariés sont représentés par les organisations syndicales, et où ils élisent pour trois ou quatre ans les membres, de l'équivalent d'un comité d'entreprise. Syndicats et comités d'entreprise sont, classiquement, consultés sur l'évolution structurelle de l'entreprise. Ils négocient avec la direction sur les salaires et, plus étonnant, doivent donner leur accord à un licenciement et un avis sur la nomination de membres de la direction. Faute d'accord avec les représentants des salariés, l'employeur n'est pas autorisé à imposer sa solution. La négociation entre employeur et salariés représente donc le moteur indispensable pour permettre l'évolution concertée de l'entreprise et du pays. Elle permet à chacun de se reconnaître dans les décisions. L'implication de tous est donc garantie.

repère : le match France / Pays-Bas

Même si les comparaisons doivent être maniées avec prudence tant la différence de taille des deux pays est flagrante - les Pays-Bas, tant en population qu'en puissance économique, représentent le quart de la France -, il n'empêche : les résultats économiques sont profondément différents, notamment en matière d'emploi.

Le taux de chômage néerlandais est en effet presque trois fois inférieur au français.

Principale explication avancée: la réduction massive du temps de travail. Sans compensation salariale: les 35 heures sont payées 35 heures. Et les emplois à temps partiel se sont multipliés, occupés par les Néerlandaises, qui, au début des années 80, travaillaient à l'extérieur infiniment moins que les Françaises. Deuxième explication: le salaire direct, en France, s'est réduit, n'incitant pas au travail. Tandis que les charges sociales s'accroissaient, ne poussant pas les entreprises à créer des emplois, notamment peu qualifiés. Mais il faut ajouter une troisième explication, souvent tue: un million de Néerlandais sont classés inaptes au travail, notamment pour raisons psychologiques. En France, ils se retrouveraient dans les statistiques de l'ANPE.

(Source : OCDE)

Interview : les avantages du système néerlandais selon Dick van der Windt, directeur des ressources humaines de Vedior international, entreprise de travail temporaire.

E & E: Quels avantages tirez-vous pour votre entreprise du modèle néerlandais?

Dick van der Windt : Comme le modèle néerlandais est fondé sur le consensus, chaque partie – salariés comme employeurs – est persuadée qu'elle a besoin de l'autre. Tout

conflit est rapidement considéré comme contre productif. Aussi, les augmentations salariales restent raisonnables et mesurées et les grèves peu fréquentes.

E & E : Quelles sont les bases de la négociation avec les organisations syndicales?

DvdW : Au moins deux fois par an, le gouvernement rencontre les dirigeants des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs. Avec l'aide du prestigieux Bureau central de statistiques, ils tracent le cadre de la future politique économique, en se fixant des objectifs en matière de croissance, d'exportations, d'inflation et de productivité. Ce cadre est adapté, par la négociation, aux conditions existantes dans chaque secteur. Un accord signé par les représentants salariés et employeurs est appliqué à tous les employés du secteur.

• la législation

De la liberté de se proclamer réparateur de BMW. La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) libéralise considérablement le droit d'usage des marques déposées. Il y a quelques années, une première décision en ce sens (CJCE 4 novembre 1997 Aff. C-337/95 Rec. 1 p.6013) concernant la marque Dior avait suscité de nombreuses controverses. Aujourd'hui, la CJCE va plus loin en jugeant une affaire opposant le constructeur automobile BMW et sa filiale néerlandaise à un garagiste hollandais indépendant se proclamant "spécialiste en BMW". En l'espèce, la marque bavaroise contestait la publicité faite par ce garagiste qui vendait des voitures d'occasion BMW. Elle lui reprochait de faire un usage illicite de cette marque dans ses annonces commerciales. Dans son jugement, la Cour relève, sur le fondement de la première directive sur les marques du 21 décembre 1988 (mais tardivement transposée le 1er janvier... 1996 !) que la question est de pur fait. Elle considère que l'usage des annonces est tout à fait licite, sous la seule réserve que la publicité ne fasse pas croire à l'existence d'un lien commercial entre le constructeur d'automobile et le garagiste. Quand bien même le revendeur tirerait un avantage commercial de l'usage de la mention, même symbolique, de "spécialiste (autoproclamé) en BMW" !

• les hommes & les femmes

Les mécanos de la Commission. Les commissaires ont nommé leurs chefs de cabinets, équivalents d'un directeur de cabinet français. Voici leurs noms avec, entre parenthèse celui du Commissaire qu'ils assistent. David O'Sullivan (R. Prodi), Andrew Cahn (N. Kinnock), Daniel Calleja (I. De Palacio), Enzo Moavero Milanese (M. Monti), Corrado Pirzio-Biroli (F. Fischler), Olli Rehn (E. Liikanen), Henk Post (F. Bolkestein), Daniel Jacob (P. Busquin), Luis Planas (P. Solbes Mira), Claus Sorensen (P. Nielson), Alexander Italianer (G. Verheugen), Anthony Cary (C. Patten), Pierre Defraigne (P. Lamy), Martin Power (D. Byrne), Christine Roger (M. Barnier), Gregory Paulger (V. Reding), Eckhart Guth (M. Schreyer), Rolf Annerberg (M. Wallström), Antonio Cavaco (A. Vitorino), Giorgos Glynos (A. Diamantopoulou).

Préparer l'avenir. Jean-Luc Dehaene, ancien Premier ministre (Belgique), Richard von Weizsäcker, ancien Président de la République Fédérale (Allemagne) et Lord David Simon, ancien PDG de BP (Royaume-Uni) sont chargés par Romano Prodi de réfléchir aux propositions que fera la Commission, lors du Sommet d'Helsinki, en matière de

réformes institutionnelles.