

Lisbonne, c'est fini?

Imaginez. Vous êtes dirigeant dans une entreprise et vous proposez ou pilotez une stratégie pour être plus performant. Pour mesurer les progrès de cette initiative, vous énoncez deux critères qui devront être réalisés à l'échéance. Mais, malchance, erreur d'analyse ou ambition démesurée, vous n'y arrivez pas. Que va-t-il se passer? Normalement, il y a deux possibilités : ou vous êtes viré (déplacé dans les firmes un peu plus "sociales") ou on change totalement de stratégie. Souvent même, les deux issues sont appliquées conjointement.

LISBONNE, C'EST UN TRAITÉ EUROPÉEN, MAIS AUSSI UNE STRATÉGIE... DE DÉMANTÈLEMENT SOCIAL. COMMENCÉE EN 2000, ELLE VA SE PROLONGER AU MOINS JUSQU'EN 2020, SOUS LE NOM TRÈS ORIGINAL D'EUROPE 2020.

Henri Houben
Attac Bruxelles et Gresea

conclusions qui ne sont pas un texte de loi, mais des orientations à suivre au cours des années suivantes. Celles de Lisbonne ont un enjeu particulier, car elles

tionales (peu adaptées aux réalités européennes) est toute personne travaillant au moins une heure par semaine. Dans ces conditions, le travail intérimaire ou à temps par-

en meilleure position sur le marché de l'emploi.

DANS FLEXICURITÉ, IL Y A SURTOUT FLEXIBILITÉ

En même temps, elles mènent une réforme du droit du travail pour que les solutions collectives soient remplacées progressivement par une gestion individuelle de la carrière : chaque travailleur se trouvant dans des conditions différentes se voit appliqué des règles spécifiques et se désolidarise de fait de la situation des autres. Dès lors, le salarié se retrouve seul, isolé, dans sa relation de travail face à l'employeur. Il est affaibli. C'est ce qui, au XIXe siècle, avait suscité la création d'organisations syndicales pour représenter collectivement les travailleurs.

C'est ce que les dirigeants européens ont appelé la flexicurité, un néologisme composé de deux termes : flexibilité et sécurité. Il s'agirait d'un nouveau compromis social où les travailleurs consentiraient à un peu plus de flexibilité en faveur des entreprises et celles-ci, en contrepartie, accorderaient un peu plus de sécurité à leurs salariés. Dans les faits, la souplesse des employés a été renforcée, jusqu'à devenir quelque fois élas-

“ ACCROÎTRE LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CANDIDATS PAR POSTE, DE SORTE À FAIRE BAISSER LES AVANTAGES DES TRAVAILLEURS À COMMENCER PAR LE SALAIRE.”

En Union européenne, c'est l'inverse : on vous garde et on vous dit : "Continuez, c'est bien ce que vous faites." Ainsi, José Manuel Barroso a été reconduit dans sa position de président de la Commission pour poursuivre la défunte stratégie de Lisbonne, intitulée maintenant Europe 2020 avec les mêmes objectifs et quasiment le même processus. Dans le jargon sportif, on appelle cela : "On ne change pas une équipe qui perd."

Mais de quoi s'agit-il?

UNE COMPÉTITIVITÉ ATYPIQUE

En mars 2000, les chefs d'État et de gouvernement se réunissent dans la capitale portugaise pour un sommet officiel consacré normalement à l'emploi. Il en sort des

lancent à l'Union européenne le défi de devenir pour 2010 "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde" **A**.

Les dirigeants européens établissent plusieurs indicateurs, dont deux deviendront centraux à partir de 2005 : le taux d'emploi doit atteindre à la fin de la décennie 70 % de la population en âge de travailler et les dépenses de recherches et développement (R & D) 3 % du PIB (produit intérieur brut qui estime la richesse marchande et monétaire d'un pays).

Le taux d'emploi calcule le rapport entre le nombre d'actifs et la population entre 15 et 64 ans. Mais un actif selon les définitions interna-

tiel devient un moyen d'augmenter le taux d'emploi.

En réalité, le but ultime est d'accroître le nombre de demandeurs d'emploi et de candidats par poste, de sorte à faire baisser les avantages des travailleurs à commencer par le salaire. C'est pour ça que les autorités communautaires ont poussé tous les types de contrats dits "atypiques" (c'est-à-dire en dehors du contrat à temps plein et à durée indéterminée), qu'elles ont développé les agences privées de placement, notamment les bureaux d'intérim, et qu'elles ont inauguré l'activation des chômeurs, c'est-à-dire l'obligation pour ceux-ci, sous peine de sanctions, d'accepter soit le job proposé, soit la formation qui devrait les mettre



tique. Les législations permettent de plus en plus aux firmes d'engager en offrant de moins en moins de garanties de carrière et de licencier le plus aisément possible. La tentative, certes partiellement avortée, d'harmoniser le statut des employés sur celui des ouvriers et donc de réduire radicalement les indemnités de licenciement des premiers dans l'accord interprofessionnel belge entre dans ce cadre.

Quant aux mesures apportant ou devant apporter davantage de sécurité, on les cherche encore vainement. La version libérale que suit actuellement la Commission affirmerait pouvoir s'en passer. En effet, selon celle-ci, le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté est d'avoir un emploi et ceci s'obtient grâce aux efforts des salariés de se rendre attractifs et employables aux yeux des compagnies. D'où de plus amples efforts de formation, des suivis plus importants pour que chacun cherche effectivement un poste... et donc probablement plus de sanctions contre les

chômeurs. Même les sociaux-démocrates n'arrivent plus à faire admettre quelques concessions au niveau de la sécurité sociale comme contrepartie de la flexibilité salariée.

LE NOUVEAU JEU EUROPÉEN : QUAND ON ÉCHOUÉ, ON GAGNE

Seulement, cela ne suffit pas. Au terme de la décennie, les deux indicateurs centraux n'ont pas été réalisés. Le taux d'emploi demeure à environ 65 % et le niveau de R & D reste scotché à 2 % du PIB. Mais, en Europe, on a l'habitude. L'année de lutte contre la pauvreté n'a pas diminué le nombre de gens vivant dans la misère. Pourquoi la décennie de la compétitivité apporterait-elle une économie plus performante ?

La Commission met en cause la crise économique et financière pour l'échec des objectifs, comme s'il y avait eu un météorite intitulé récession qui s'était abattu malencontreusement sur le Vieux Continent. En réalité, l'argumenta-

tion communautaire ne tient pas la route. Elle n'explique pas pourquoi les dépenses de recherche ne progressent pas depuis une décennie. Et, même là où il y a eu progression, à savoir au niveau du taux d'emploi, il est clair que, même sans crise, la cible n'aurait pas été atteinte. Elle ne s'élevait qu'à 67 % en 2008 juste avant la dégradation de l'emploi sur le Vieux Continent. Trop peu pour parvenir aux 70 % désirés deux ans plus tard. En outre, les deux pays qui ont le plus contribué à l'amélioration de l'emploi durant la décennie, à savoir l'Espagne et l'Irlande, sont également ceux qui ont été le plus touchés par la crise.

Cela n'empêche pas la Commission et son président Barroso de remettre le couvert. Puisqu'on n'a pas réussi la première fois, on recommence. Un procédé souvent utilisé par les instances européennes, notamment dans les référendums sur les traités européens : quand on n'a pas la réponse souhaitée, on refait voter

jusqu'à épuisement et décision favorable.

AVEC CINQ OBJECTIFS, ON EN RÉUSSIRA PEUT-ÊTRE UN ?

C'est l'objet de la nouvelle stratégie appelée Europe 2020. Même concept, mêmes objectifs, même échéance. L'Europe doit être plus compétitive. On évitera cette fois l'annonce qu'on sera les meilleurs du monde en 2020. Au lieu des deux indicateurs centraux de la stratégie de Lisbonne, on en fixe maintenant cinq. Ce qui est d'une logique implacable : puisqu'on n'arrive pas à en atteindre deux, mieux vaut en prendre cinq, comme cela on est sûr d'y arriver !

Les nouveaux critères sont les suivants :

- obtenir un taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans d'au moins 75 % contre 69 % actuellement ;
- investir 3 % du PIB dans la R & D ;
- réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 20 % par rapport aux niveaux de 1990 ;
- faire passer la part des sources d'énergie renouvelable dans notre consommation finale d'énergie à 20 % et accroître de 20 % notre efficacité énergétique ;
- ramener l'abandon scolaire de 15 % à 10 % ;
- réduire de 25 % le nombre d'Européens vivant en dessous des seuils de pauvreté "afin de permettre à 20 millions de personnes de sortir de cette situation".

La similitude avec l'ancien processus est frappante.

Le second objectif est à l'identique celui de la stratégie de Lisbonne. Le premier ne diffère que par le raccourcissement de la population en âge de travailler : puisque les instances communautaires insistent sur l'amélioration de la connaissance, il était absurde de comptabiliser le travail à partir de 15 ans ; on le prolonge donc jusqu'à 20 ans. Mais le taux requis est alors relevé lui aussi à 75 %. La logique est toujours la même : développement des emplois atypiques, chasse aux chômeurs, →

→ individualisation des carrières, relèvement de l'âge de prise de la pension, précarisation des postes...

Ce qui semble nouveau, ce sont les trois critères supplémentaires. En fait, ils n'étaient pas absents de la première mouture de la stratégie de Lisbonne, mais ont été mis progressivement sous l'éteignoir (pour ne pas dire qu'ils n'ont jamais été pris en considération). Ils ressortent aujourd'hui. Non sans mal. En mars dernier, les gouvernements néerlandais et britannique estimaient que de tels indicateurs n'étaient pas de la compétence de l'Union, mais des pays membres. Il a fallu de nombreuses négociations et tractations pour parvenir à l'accord en juin 2010 et leur inclusion définitive.

Ils ne doivent pas faire illusion ni justifier une approche positive vis-à-vis de la nouvelle stratégie. Si la Commission est venue cette année en s'excusant de n'avoir pas pu atteindre les cibles fixées à Lisbonne, on peut imaginer aisément qu'il en sera de même dans dix ans.

AMÉLIORER LE REVENU DES TRAVAILLEURS, UNE GRANDE BÊTISE !

D'autant que la nouvelle stratégie est fortement déterminée par trois principes incontournables : tout doit être axé en priorité sur la compétitivité ; il faut maintenir la pression à la baisse sur les coûts salariaux ; le danger prioritaire est le dérapage budgétaire.

Même sans référence explicite, la compétitivité reste le credo majeur des instances européennes. Dans le dernier document officiel préparatoire au sommet de mars 2011, la Commission en appelle toujours à réaliser "l'économie sociale de marché compétitive du XXI^e siècle". **Ⓒ** Plus clairement encore, le président de la Banque centrale européenne, Jean-Claude Trichet, lance : "Tout passe par la compétitivité." **Ⓓ**

Ce qui n'est pas sans conséquences. La compétitivité se mesure habituellement par une prise de marché ou par des exportations nettes plus importantes. Comme un marché est par définition limité à 100 % et qu'une hausse des ventes à l'étranger signifie parallèlement un pays qui importe davantage, une politique axée sur ce principe est une déclaration de guerre aux autres régions ou pays : "Nous voulons nous en sortir à vos dépens." Au moment où on constate un regain de tensions entre nations et gouvernements, en particulier entre les principaux États de la planète, ce n'est pas un signe d'apaisement. Bien au contraire!

Pour pouvoir être compétitif et vendre à l'étranger, il faut avoir les coûts les plus bas, à commencer par ceux portant sur le "travail". L'équation de type keynésien **Ⓔ** comme quoi il faut éviter d'abaisser les salaires car cela menace le marché intérieur n'est plus valable, puisque l'objectif central est de vendre à l'étranger. Or, l'Union européenne a accumulé un retard sur ce point. C'est pourquoi le patronat insiste pour réduire les coûts salariaux. Un cri du cœur entendu 5 sur 5 par les autorités communautaires. Ainsi, au moment où un journaliste demande s'il ne faudrait pas augmenter les revenus des salariés étant donné que la situation économique s'améliore dans l'Union, Jean-Claude Trichet, encore lui, réplique fermement : "C'est la dernière bêtise à faire." **Ⓕ**

LES COUPERETS BUDGÉTAIRES

L'axe prioritaire est, néanmoins pour l'instant, la réduction des budgets. C'est répété à tous les sommets européens et dans tous les documents émanant des instances communautaires. La dette publique est passée, pour la plupart des pays, au-delà des 60 % du PIB permis par les réglementations européennes et le déficit se situe en moyenne à 6 % du même PIB, alors qu'il est normalement strictement interdit de dépasser

les 3 %. Le retour à la normale est prévu pour 2012, 2013 ou 2014 pour tous les États de l'Union.

Cette insistance sème le doute en ce qui concerne la réalisation des objectifs sociaux et environnementaux de la nouvelle stratégie Europe 2020. En effet, comment réduire l'échec scolaire si on ne met pas davantage de moyens dans l'enseignement? Comment assurer le passage vers une économie plus écologique si on n'investit pas dans les infrastructures nécessaires? Comment diminuer la pauvreté si on ne dépense pas des sommes plus considérables dans les services sociaux?

Ou alors un autre secteur risque d'être sérieusement mis à mal par cette quadrature du cercle : celui de la sécurité sociale. Pour pouvoir consacrer une partie du budget aux objectifs d'Europe 2020, les États seront incités à maintenir à la baisse les allocations et indemnités pour les travailleurs qui, à un moment donné, ne peuvent plus travailler.

L'exemple des États punis pour s'être endettés de façon démesurée pour sauver le pays de la crise est révélateur. Les mesures d'austérité adoptées que ce soit en Grèce, en Irlande, en Espagne, au Portugal, portent généralement sur une diminution des fonctionnaires (y compris dans l'enseignement), un blocage de leurs revenus, une réduction des allocations sociales sous forme de pension ou autres... Avant que la dette ne soit tellement importante que le gouvernement juge indispensable de vendre ses bijoux nationaux au privé, comme on est en train de le préparer à Athènes.

COMPRENDRE L'ENJEU EUROPÉEN DE L'AUSTÉRITÉ

La nouvelle stratégie, comme l'ancienne dite de Lisbonne, est un gigantesque instrument au service du patronat et des entreprises pour imposer une dégradation des conditions sociales : flexibilité

généralisée, précarité officialisée, baisse des salaires, compression des coûts liés à la sécurité sociale, individualisation des salariés, marginalisation des syndicats militants... Comme la précédente, elle devrait faire l'objet d'un rejet... pour autant qu'on en comprenne l'enjeu, la portée générale, son caractère orchestré à l'échelle européenne et qu'on arrête de donner le moindre crédit à ses leurreurs, comme la dimension pseudo-sociale ou environnementale de son contenu. ■

Ⓐ Conseil européen de Lisbonne, "Conclusions de la présidence", Lisbonne, 23 et 24 mars 2000, point 5 : http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/ec/00100-r1.f0.htm

Ⓑ Commission européenne, "Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive", 3 mars 2010, p. 10 : http://europa.eu/press_room/pdf/complet_fr_barroso_-_europe_2020_-_fr_version.pdf Repris tel quel dans les Conclusions du Conseil européen du 17 juin 2010, pp. 11-12.

Ⓒ Commission européenne, "Examen annuel de la croissance - Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise", communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Conseil des régions, Bruxelles, 12 janvier 2011, p. 3 : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0011:FIN:FR:PDF>

Ⓓ Les Échos, 14 février 2011.

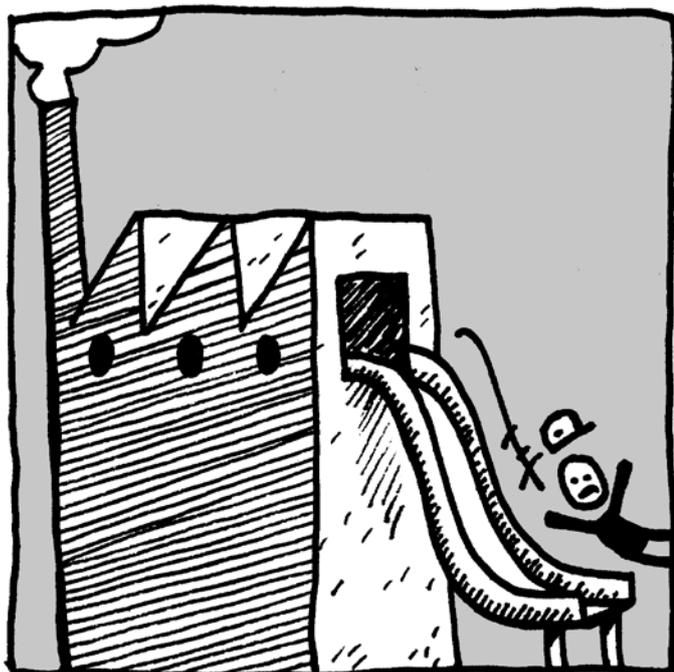
Ⓔ Keynes (1883-1946) est un économiste britannique qui proposait, durant la crise des années 30, des interventions étatiques pour investir, engager du personnel et ainsi soutenir la consommation, donc selon lui l'activité économique.

Ⓕ Le Monde, 20 février 2011.

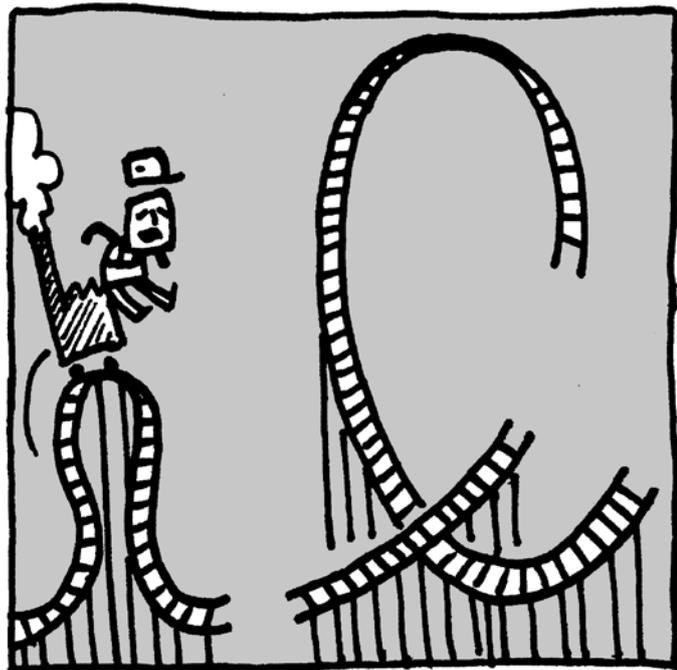
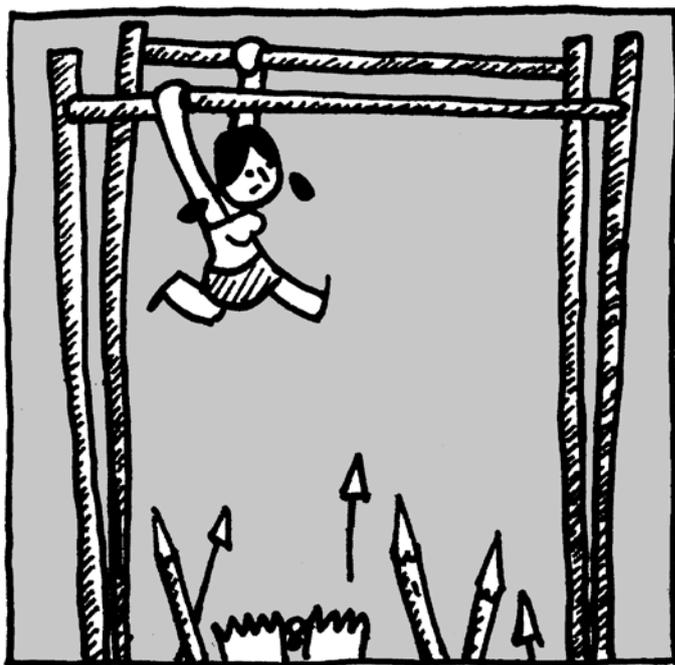
FLEXILAND

AU PAYS DE LA FLEXICURITÉ
ON VA BIEN S'AMUSER!

UN TOBOGGAN POUR LES
LICENCIEMENTS



PARCOURS DU COMBATTANT
POUR LES CHÔMEURS



LES MONTAGNES RUSSES
DE LA FLEXIBILITÉ



LE TRAIN FANTÔME DE LA
PENSION