



GROUPEMENT D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES

NOTRE EUROPE

Président : Jacques Delors

L'EUROPE EN QUÊTE DE POLITIQUE SOCIALE

ou

L'histoire de la poule et du cochon

Séminaire sur l'évolution des relations industrielles
dans les pays de l'Union européenne

(organisé en collaboration avec
l'Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg)

11 septembre 1997 - Luxembourg

Compte-rendu réalisé par Jean-Louis ARNAUD

*Séminaire n° 3
Septembre 1997*

44, Rue Notre-Dame des Victoires,
F-75002 Paris
Tel : 01 53 00 94 40
e-mail : notreeurope@notre-europe.asso.fr

Compte-rendu disponible également en anglais.

© Notre Europe, Septembre 1997.

Sommaire

<i>Présentation par Jacques Delors</i>	<i>p. 3</i>
<i>Introduction</i>	<i>p. 4</i>
<i>Ch I - La Diversité</i>	<i>p. 9</i>
<i>Ch II - Le Changement</i>	<i>p. 15</i>
<i>Ch III - L'Europe et l'Emploi</i>	<i>p. 22</i>
<i>Conclusion</i>	<i>p. 28</i>
 <i>Annexes</i>	
<i>1 - Liste des participants</i>	<i>p. 30</i>
<i>2 - Note d'introduction au séminaire</i>	<i>p. 31</i>
<i>3 - Exposé de M. Ad Melkert, ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas</i>	<i>p. 41</i>
<i>4 - Adresse de Jacques Delors en séance publique</i>	<i>p. 45</i>
<i>5 - Discours de M. Jean-Claude Juncker, Premier ministre du Grand Duché du Luxembourg</i>	<i>p. 54</i>

INTRODUCTION

Connaissez-vous l'histoire de la poule qui rencontre un cochon et lui dit, les yeux dans les yeux : - Sais-tu que nous pourrions, tous les deux, faire de grandes choses ensemble ? - Ah, dit le cochon, qui n'y avait pas pensé, mais quoi encore ? - Eh bien, dit la poule, des oeufs au jambon, par exemple... - Et le " Oui " du cochon qui, une fois rentré à la maison, comprend, mais un peu tard, que lui va finir en tranches.

Cette fable peut servir d'enseignement à toute étude sur les relations industrielles. Pour le syndicaliste italien Sergio d'Antoni, qui la proposait au séminaire de Luxembourg, la morale s'impose : patrons et syndicats feront de grandes choses ensemble, mais à condition qu'ils acceptent le donnant-donnant.

Trente experts en relations industrielles - des représentants du patronat et des syndicats, mais aussi des sociologues, des politologues, des juristes et des hommes politiques¹ - ont participé le 11 septembre dernier à ce séminaire qui a traité de l'évolution des relations industrielles dans les pays de l'Union européenne, à l'invitation de l'Association "Notre Europe", présidée par Jacques Delors et de l'Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Singulière Europe

La note d'introduction² envoyée à tous les participants insistait sur la singularité des relations entre employeurs et travailleurs qui se sont développées en Europe au 19^{ème} et au 20^{ème} siècles, " à mi-chemin de l'individualisme américain et du collectivisme communautaire japonais ". Elle les présentait comme un modèle à versions multiples, suivant le rôle de l'Etat, la flexibilité du marché du travail et les taux de syndicalisation qui varient d'un pays à l'autre et d'une époque à l'autre.

La note posait la question : - Va-t-on vers plus d'homogénéité ou, au contraire, avec l'affaiblissement des formes centralisées et l'émergence de structures locales de négociation, vers l'exacerbation des spécificités nationales et régionales ? Elle signalait ces tendances contradictoires mais, dans son analyse de l'évolution la plus récente, insistait sur des éléments de convergence : décentralisation de la négociation collective, perte d'influence des partenaires sociaux - syndicats et organisations patronales - éclatement généralisé des conditions d'emploi.

Elle constatait finalement que "l'émiettement du statut salarial en une diversité de statuts, de branches, d'entreprises, de métiers n'est pas uniforme et sépare deux catégories de travailleurs : ceux qui disposent d'un statut classique enrichi par les conventions collectives et ceux qui, n'étant pas couverts par ces conventions, ressortissent de plus en plus aux minima sociaux prévus par la loi".

Entre deux sommets

Aujourd'hui, toute réflexion sur nos systèmes de relations industrielles est une invitation à plonger dans l'histoire immédiate de nos sociétés où le jeu politique de l'Etat-providence s'inscrit dans la trame combinée de l'économie et du social. A Luxembourg, la sollicitation était d'autant plus forte que, de façon inattendue, le calendrier européen mettait le séminaire et ses protagonistes en vedette entre deux sommets : celui d'Amsterdam où les chefs d'Etat et de gouvernement s'étaient saisis, en juin, du dossier social et le sommet spécial consacré à l'emploi convoqué pour le mois de novembre, à Luxembourg précisément.

L'organisation de la journée en sera modifiée et les débats déboucheront en fin d'après-midi sur une séance publique au cours de laquelle Delors tirera les premiers enseignements du séminaire et le

¹ Voir Annexe 1 la liste des participants.

² Voir Annexe 2 l'intégrale de cette note.

premier ministre luxembourgeois Jean-Claude Juncker³, président en exercice de l'Union européenne, expliquera ce qu'il attend du sommet sur l'emploi, devant un parterre de ministres et d'ambassadeurs, au premier rang desquels le premier ministre belge Jean-Luc Dehaene.

Pris entre le marteau de l'actualité et l'enclume d'une réflexion détachée des contingences du moment, les participants négligeront certaines questions qui avaient pourtant leur place dans le débat. Au profit de recommandations ou de considérations d'une nature ou d'une autre sur les chances de succès ou d'insuccès du prochain sommet sur l'emploi. Delors lui-même leur en fera la remarque, en regrettant que n'aient pas été abordés des sujets tels que le vieillissement du droit du travail au regard de l'évolution des conditions d'emploi, le déficit de coopération entre Européens, ou encore la difficulté de mettre en place une société de droit européen. Il regrettera aussi que la représentativité des organisations professionnelles n'ait été abordée qu'en fin de colloque lors de l'intervention de Norbert von Kunitzki, président du Conseil d'administration de SIDMAR, et n'ait pas été autrement débattue.

Un passé révolu

Pour Norbert von Kunitzki, il faut se demander si les techniques traditionnelles des relations industrielles, la concertation tripartite en particulier, n'appartiennent pas "à un passé révolu" du fait de la perte de représentativité des organismes patronaux comme des syndicats.

Autrefois, note-t-il, l'économie était dominée par de grandes entreprises où 80% des travailleurs étaient des salariés, eux-mêmes syndiqués à 80%. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et les catégories non représentées sont de plus en plus importantes. D'autre part, peut-on encore reconnaître à de grandes entreprises un pouvoir de codécision dans leur pays d'origine, alors que tout le monde sait qu'elles se soucient surtout d'investir en Chine, en Inde ou en Asie du Sud-est ? Et Kunitzki de citer l'exemple de la Belgique où, chaque fois qu'il y a une décision à prendre, les partenaires sociaux se dérobent et laissent au gouvernement toute la responsabilité de décider.

Ils se sont tant aimés

Quels que soient ses effets perturbateurs, la pression de l'actualité a cependant l'avantage de mettre tout le monde dans le bain. Les participants y gagneront d'entendre Delors leur faire part de son expérience des Conseils européens, un exercice dont l'ancien président de la Commission connaît bien les limites.

Le premier ministre Juncker y trouvera un banc d'essai pour tester l'idée d'étendre à la politique sociale la méthode des critères de Maastricht, utilisée jusqu'à présent dans les domaines économique et monétaire. Ce sera le message de fin de journée.

"Ces critères de convergence, dira-t-il, n'ont pas rendu l'Europe populaire, mais ils nous ont permis de mettre en place une dynamique qui s'est dépassée elle-même... et de réaliser de remarquables progrès en matière de convergence économique". Sans le traité de Maastricht, insistera-t-il, il y aurait davantage d'inflation, des taux d'intérêt plus élevés et des déficits publics autrement plus énormes que ceux que nous affichons.

³ Voir Annexes 4 et 5 le compte-rendu intégral de ces deux discours.

Ce que proposera Juncker, c'est de copier la méthode des critères et de l'adapter à la politique sociale : *"Donnons nous, dit-il, quelques lignes directrices, essayons de les formuler de façon à ce que nous puissions arriver à les quantifier et comportons nous de façon à devoir vérifier périodiquement, année après année, leur application. Obligeons le Conseil européen, le Conseil de l'Economie et des Finances, le Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales à revisiter les lignes directrices dont nous nous serions dotés lors du sommet spécial pour l'emploi et incluons ces lignes directrices, leurs critères, leurs objectifs, leurs finalités dans les grandes orientations économiques. Enrichissons la pensée économique européenne par le minimum social dont l'Europe a cruellement besoin. Essayons de remarier l'économie et le social qui ne s'aiment plus et qui se sont tant aimés au cours des dernières décennies"*.

La formule idéale

Dès l'ouverture du séminaire, le ministre néerlandais des affaires sociales et de l'emploi, Ad Melkert, que Delors avait chargé de lancer le débat, avait donné le ton en parlant du " mandat d'Amsterdam " et d'une "convergence des politiques sociales" qui exigent, selon lui, "des points de vue semblables sur le rôle des partenaires sociaux ".

Pour Melkert,⁴ l'Europe a besoin de stabilité sociale autant que de stabilité monétaire. Cette Europe, il la voit en marche, mais vers quoi ? Les institutions, observe-t-il, ne peuvent pas tout faire : "Elles ne parviendront pas seules à mettre en oeuvre une coopération économique et sociale efficace. L'engagement des employeurs et des travailleurs est une condition *sine qua non* à la réalisation de ce but".

Le rôle des partenaires sociaux est essentiel, dit-il, et l'expérience néerlandaise - modération des salaires en contrepartie de création et de redistribution du travail - est là qui le prouve. "Construire une Europe en bonne santé, lancera-t-il, nécessite les efforts concertés d'un patronat éclairé, de leaders syndicaux non-conformistes, ainsi que d'hommes et de femmes politiques innovateurs".

La formule fera mouche et plusieurs intervenants la reprendront à leur compte. En particulier le syndicaliste français Jean-François Trogrlic qui la complétera à sa façon en disant que pour créer de l'emploi, on peut trouver des solutions, à condition, que les patrons "sortent un peu de l'obscurantisme", que les syndicats "acceptent d'ouvrir leur mission et leurs prérogatives à ceux qui n'ont pas d'emploi aujourd'hui" et que l'Etat, "ne se contente pas de penser qu'ayant une majorité politique, il peut imposer une définition sociale nouvelle sans autre forme de procès".

Le "plus" européen

Melkert est convaincu que la politique de l'emploi est d'abord affaire de politique nationale, mais il ne sous-estime pas pour autant " le plus " qu'apporterait l'Union en proposant, entre autres choses :
 - des indicateurs de tendances, basés sur le modèle des instruments de mesure monétaire et économique - pour apprécier les progrès des Etats membres dans la création d'emplois,
 - d'autres indicateurs aussi pour tester l'efficacité de la formation professionnelle, l'incidence des stimulants à l'innovation, ou encore l'évolution des rapports entre le nombre de bénéficiaires d'une allocation ou d'une retraite et le nombre de travailleurs .

Quant au sommet sur l'emploi, Melkert estime qu'il doit "donner le coup d'envoi et faire fonction de catalyseur pour la réforme des relations industrielles en Europe". Il faudra bien renoncer aux formes sclérosées encore en vigueur dans certains Etats, affirme-t-il, en se référant explicitement à la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne pour en déplorer "l'effet paralysant" sur la création d'emplois et regretter que ces rigidités "entravent considérablement les chances de succès du mandat d'Amsterdam".

⁴ Voir Annexe 3 le texte complet de cette intervention

Sous la présidence de Delors, les travaux du séminaire s'articuleront autour de trois questions, le débat étant précédé pour chaque thème par un - ou plusieurs - brefs exposés :

- En quoi le système de relations industrielles peut-il aider à résoudre les problèmes économiques et sociaux actuels ? - avec une introduction d'Ad Melkert, dont les points principaux ont été signalés ci-dessus.

- Les partenaires sociaux face à l'emploi, avec trois exposés de Dan McAuley (ancien membre de l'UNICE), Antonio Castellano (président du CEEP) et Emilio Gabaglio (secrétaire général de la CES).

- Que peut-on attendre du dialogue social et de l'amorce d'un système de relations industrielles au niveau européen ? - introduction de Patrick Venturini (conseiller auprès de la DG 5 à la Commission européenne).

Pour rendre compte de ces interventions, respecter la spontanéité des échanges de vue et résumer le moins arbitrairement possible les commentaires et les suggestions présentés, nous avons regroupé les déclarations des uns et des autres sous trois têtes de chapitre qui recouvrent trois idées-clés : la Diversité, le Changement, l'Europe et l'Emploi.

I - LA DIVERSITÉ

Il n'est pas de colloque européen sans hymne à la diversité de l'Europe, de ses reliefs et de ses climats, de ses peuples et de ses nations, de ses langues et de ses cultures, de ses sociétés et de ses lois. Celui de Luxembourg n'a pas failli à cette règle. Dans ce registre, les voix les plus fortes sont venues généralement du nord et du chœur des patrons chez qui on passe, tout naturellement, de la diversité à la diversification, de celle-ci à la décentralisation et de cette dernière à la déréglementation ou à la dérégulation.

En contrepoint, sur les thèmes de l'harmonisation et des orientations communes, se sont élevées des voix plus méridionales, la plupart du temps d'origine syndicale.

De Scandinavie en Allemagne

"A l'intérieur de l'Europe, il y a des traditions extrêmement diversifiées et on y traite les problèmes de façon très diversifiée également", déclare Kirsten Ahlström, un industriel de Finlande dont les usines sont réparties un peu partout en Europe et ailleurs dans le monde. "Nous ne pouvons donc pas penser, dit-il, que le même type de réglementation ou le même modèle s'appliquent de façon aussi optimale en Scandinavie et dans le sud du continent".

Notation identique chez l'allemand Gerhard Wolf, membre du conseil d'administration de BASF, une grande affaire de chimie qui a institué depuis quelques années un "euro-dialogue", sous forme de forum où salariés et représentants de la direction discutent et échangent des informations sur les besoins des entreprises et les conditions de travail dans les différents endroits où elles sont installées.

"D'un pays à l'autre, constate Wolf, les intérêts des comités d'entreprise sont des plus diversifiés. Les arrière-plans culturels sont différents, les facteurs de compétitivité différenciés, par exemple, au Portugal, avec des charges salariales très faibles par rapport à nos établissements purement allemands".

"Nous avons donc tout sauf une entité européenne homogène, poursuit-il. C'est une réalité qui continuera d'exister pendant des années et qu'il est important d'assumer. Il faut accepter qu'il y ait là concurrence entre les établissements, selon les régions et les pays et même entre les différents sites".

Complétant cet inventaire de la mosaïque européenne, l'irlandais Dan McAuley, ancien membre de l'UNICE, remarque que les changements intervenus dans les relations industrielles depuis une quinzaine d'années n'ont pas simplifié les choses puisqu'ils sont allés dans des directions différentes et quelquefois opposées : avec le même objectif, la Suède a décentralisé ses négociations tandis que l'Irlande les a plutôt centralisées.

De ces constatations et de ces expériences, les chefs d'entreprises tirent des enseignements sur le niveau d'intervention des pouvoirs publics et sur leur opportunité. Leurs conclusions vont, à peu près, toutes dans le même sens. Ils demandent qu'on évite de leur imposer d'en haut des obligations d'une nature ou d'une autre qui contrediraient les réalités locales du marché et, par conséquent, nuiraient au développement de l'économie, tel qu'ils le conçoivent. Ils regardent avec suspicion les interventions de l'Etat lorsqu'elles ne se limitent pas à assurer le libre jeu de la concurrence et ils affichent sans fard leur scepticisme sur les avantages qu'il y aurait à élever le traitement des questions sociales et de la politique de l'emploi au niveau européen. On le verra encore plus nettement dans le chapitre suivant.

Les vertus de l'autonomie

"La politique de l'emploi et l'emploi lui-même, dit Wolf, sont des tâches qui doivent être menées au niveau national, parce que c'est là qu'on peut réellement réfléchir et identifier les facteurs de concurrence et leur force respective. C'est une tâche qui concerne l'entreprise, ses employés et ses

syndicalistes. Il faut que les deux parties s'engagent pour atteindre l'objectif commun et, en ce qui concerne notre groupe, nous avons une compréhension propre qui prend en compte tous les acteurs, tous ceux qui sont partie prenante au défi".

- Faut-il parler du rôle de l'Etat ? Lorsque Wolf entend que l'Etat doit combler des lacunes, jeter des ponts, créer les conditions de la croissance économique, il écoute avec attention et ne dit pas " non " s'il s'agit d'encourager l'innovation et la rapidité des adaptations qui conditionnent le succès de l'entreprise et les progrès de l'économie en général.

Melkert se déclare tout à fait d'accord avec lui pour reconnaître que les traditions de négociations salariales et industrielles, à l'heure actuelle et pour dix ans encore, sont loin d'être similaires et il ne recommanderait pas à ses compatriotes d'adopter une optique italienne, pas plus qu'il n'inviterait des Italiens à imiter certaines pratiques néerlandaises.

"Ce qui est important, insiste-t-il, c'est que nous essayions de faire un effort politique afin de définir un objectif commun" et il se réjouit de voir certains pays tels que le Danemark ou - ce qui était impensable il y a encore cinq ans - l'Espagne aller dans le même sens que les Pays-Bas en matière de flexibilité et de sécurité. Par orientation similaire, il entend que les uns et les autres marchent "sur la même voie et dans la même direction".

Appel aux retardataires

A ce propos, Melkert reviendra sur le cas de la France, de la Grande Bretagne et de l'Allemagne, auquel il avait fait allusion dans son exposé introductif pour dire qu'ils devraient être " les leaders du débat , mais se trouvent encore dans une situation problématique, faute d'accord interne sur cette orientation commune".

"Une discussion comme celle que nous avons aujourd'hui, dira-t-il, devrait aussi servir à lancer un appel aux partenaires sociaux dans ces trois pays pour qu'ils réfléchissent et arrivent à un arrangement". Cela dit, il se défend d'être "trop pessimiste" car, dit-il, "il y a des changements politiques en France et en Grande-Bretagne et, d'une façon ou d'une autre, il y en aura aussi en Allemagne". Il déplore toutefois que "ces développements soient plus lents qu'il ne conviendrait, compte tenu des millions de chômeurs en Europe".

Très en vogue au début des années quatre-vingt, la formule "harmonisation au niveau européen" a plus ou moins disparu du vocabulaire courant. McAuley s'en félicite : "On s'est rendu compte des difficultés que cela implique", dit-il, avant de noter qu'on préfère aujourd'hui parler de "convergence", un concept qui lui paraît plus utile pour tous ceux qui sont engagés dans la pratique des relations industrielles.

Harmonisation ou convergence, l'idée d'une régulation d'ensemble ne fait cependant pas peur à tout le monde. C'est le cas d'Emilio Gabaglio, le secrétaire général de la CES, pour qui on ne peut pas rester cantonné dans la dimension nationale.

"Des orientations communes, cela veut-il dire que nous ne prenons pas en compte la diversité de l'Europe ? - Au contraire, s'exclame-t-il avec une fougue toute méditerranéenne. Ce que nous voulons, c'est fixer une ligne d'orientation directrice, avec des éléments de principe et laisser aux partenaires sociaux le soin de s'en accommoder, dans chacun des espaces nationaux, voire même régionaux - le cas échéant à l'échelon du secteur ou, à la limite, celui de l'entreprise. Mais il ne peut y avoir qu'une seule direction de marche".

"Si nous voulons avoir, à côté d'un espace économique intégré, un espace social comparable, dit encore Gabaglio, en insistant sur le mot comparable, il faut fixer un seuil d'orientation générale et de régulation sociale au niveau européen et, aux autres niveaux, laisser les acteurs sociaux, s'inscrire

dans cette dynamique. C'est aussi une question de bon fonctionnement du marché intérieur, puisqu'il faut éviter toutes sortes de distorsions et de dumping social. Voilà la véritable approche d'avenir".

L'ornière historique

Ce leitmotiv sera repris par plus d'un intervenant. En particulier par Delors, pourtant convaincu que les politiques de l'emploi relèvent essentiellement de la compétence nationale, mais qui voit bien que "l'approfondissement du marché intérieur et l'union économique et monétaire posent à nos entreprises des problèmes de concurrence déloyale qui nous obligent à réfléchir à ces questions".

"Il arrive un moment, dit Delors, où l'intégration économique devient si forte qu'elle soulève des problèmes sociaux, en particulier dans les relations industrielles, et cette omniprésence de l'Europe dans la vie quotidienne des gens pose le problème de l'Europe politique".

Et d'ajouter : "En posant ces questions dans mes fonctions antérieures, comme aujourd'hui, je n'ai jamais eu l'intention de tourner le dos au principe de subsidiarité", avant d'observer : "Nous avons des histoires différentes et des situations très diverses, mais où en est l'Europe et où va-t-elle ?" Et de plaider pour une prise de conscience afin que, dit-il, "chacun, dans son domaine de responsabilité, essaye de sortir l'Europe de l'ornière historique dans laquelle elle va sur les plans économique, social et politique, si elle continue comme elle le fait".

Solidarités de fait

"Tout le monde est fier de la diversité européenne" dit Patrick Venturini qui refuse cependant d'y voir un obstacle sur la route de l'Union.

- 1/ Parce que cette diversité n'est pas un état permanent : "Si nous sommes d'accord pour dire que nous sommes sur une courbe d'apprentissage, dit-il, nous conviendrons que la diversité de fait se réduit".

- 2/ Parce qu'elle n'empêche pas d'avoir ce que Robert Schuman appelait des "solidarités de fait", autrement dit des sujets d'intérêt commun. Encore faut-il identifier ces sujets. "On le fait bien, dit-il, dans la politique étrangère et de sécurité commune et on le fait aussi, depuis longtemps, dans le dialogue social".

Dans la perspective du prochain élargissement, Venturini fait part de sa crainte que le dialogue social ne souffre de l'arrivée de pays d'Europe centrale ou orientale. Parce que, selon lui, les capacités d'expertise et les traditions n'y sont pas les mêmes que chez nous, que le syndicalisme, longtemps associé à des régimes déçus, y est discrédité, enfin parce que les gouvernements y sont hostiles à l'idée d'autonomie des partenaires sociaux et lui préfèrent la voie du tripartisme.

Venturini est de ceux qui pensent que l'Union économique et monétaire donnera un formidable coup d'accélérateur à l'intégration et qu'elle induira une exigence supplémentaire de régulation sociale. Dans les comités de groupe européens, pour des raisons psychologiques, prévoit-il, l'introduction de la monnaie unique suscitera vraisemblablement une dynamique sur la question des salaires et le moment lui semble venu d'actualiser les études que Delors avait lancées il y a dix ans sur la dimension sociale du marché intérieur.

Lorsque l'Union monétaire sera en place, le besoin de faire coïncider les politiques salariales avec les politiques fiscales ou monétaires sera plus fort et l'essentiel sera dans la coordination de ces politiques, estime le professeur viennois Franz Traxler. "*Dans cette perspective, opposer centralisation et décentralisation, réglementation et déréglementation, est un faux débat, dit-il, en refusant d'y voir une matière conflictuelle. Certaines tâches doivent être réglées raisonnablement au niveau central, lorsqu'il s'agit d'accords-cadres, mais d'autres relèvent de mesures décentralisées prises à un niveau inférieur*".

"Il ne faut pas jeter l'enfant avec l'eau du bain et dire, d'une façon générale, que la déréglementation est nécessaire, ajoute Traxler. Il s'agit d'arriver à un bon équilibre entre réglementation et déréglementation, entre centralisation et décentralisation. A quelque niveau que la règle soit prise, l'important est qu'on soit toujours d'accord avec les autres niveaux, au dessus et au dessous".

Histoire belge

"La dérégulation sauvage n'est ni dans notre culture, ni dans nos pratiques", constatera à son tour Davignon, en observant qu'aucun intervenant ne conteste la méthode de la négociation. "Imaginer que la déréglementation permette de se passer de la négociation, c'est supposer que l'on est dans un autre monde que celui dans lequel on vit", dit-il, avant de remarquer toutefois que, au rayon de la réglementation, les différences culturelles sont significatives et que le mot n'est pas interprété de la même façon par tout le monde : "En Belgique, on comprend que tout ce qui n'est pas interdit est permis, alors que dans d'autres pays, c'est tout ce qui n'est pas permis qui est interdit".

Le facteur temps

Conséquence de la mondialisation et de l'accélération du progrès technique, le temps n'est plus ce qu'il était. Il court plus vite et plus irrémédiablement.

Riccardo Perissich qui, après des années passées à la Commission Européenne, a rejoint le conseil d'administration de Pirelli, tire le premier la sonnette d'alarme : Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, dit-il, les deux succès économiques européens de la décennie, il a fallu près de dix ans pour que les politiques engagées fassent leurs preuves. Mais aujourd'hui, les pays qui n'ont pas entamé le changement n'ont plus dix ans pour obtenir des résultats. Pourtant les acteurs sociaux continuent à croire qu'il n'y a pas d'inconvénient à faire traîner une négociation et que le reste du monde peut attendre.

Pirelli en a fait l'expérience à l'occasion de négociations dans ses usines allemandes et italiennes qui ont duré près d'un an. " Les accords obtenus étaient bons, dit Perissich mais comme sous la pression de la conjoncture nous avons dû résoudre des problèmes d'approvisionnement à partir d'autres sources, ils se sont révélés, en partie au moins, inutiles".

Il faut savoir anticiper à temps, opine lui aussi Davignon. C'est au moment des vaches grasses qu'il faut penser aux vaches maigres, afin d'utiliser cette marge de manoeuvre pour faire les adaptations qui se révéleront absolument nécessaires un peu plus tard. L'important, dit-il, c'est d'avoir la capacité d'allumer le clignotant pour interpeller l'irresponsabilité du dirigeant qui laisse passer une année, parce que tout va bien et que les profits sont là, mais se retrouve ensuite dans la situation du tout ou rien avec 100.000 voitures sur les bras, par exemple, et un carnet de commandes vide.

" N'est-ce pas, ajoute-t-il, une des difficultés de l'économie allemande aujourd'hui de s'être crue plus longtemps que les autres invincible et de ne pas avoir préparé les acteurs à accepter le changement. Pourquoi faire quelque chose puisque les produits allemands étaient les meilleurs et se vendaient partout ?".

" N'est-ce pas ce qui manque à nos relations industrielles, dit encore Davignon, que cette capacité de se mettre d'accord sur un agenda qui combine analyse et action car la marge de manoeuvre n'existe que si elle est utilisée dans le délai où l'action peut influencer la situation ultérieure".

II - LE CHANGEMENT

Comment moderniser ces relations industrielles qui forment le noyau de l'héritage social européen et que les vents de la mondialisation malmènent ? Mais surtout comment changer en restant fidèle à soi-même ? Introduit par Melkert, pour qui l'idéologie d'hier fait obstacle au pragmatisme d'aujourd'hui, ce thème va être repris par un grand nombre d'intervenants.

La poutre et la paille

"Tout le monde, bien sûr, voudrait que les autres changent et demandent ce changement, mais personne n'essaye de changer quelque chose à sa propre attitude", observe Sergio d'Antoni, le secrétaire général de la CISL, soutenu par Etienne Davignon, président de la Société générale de Belgique, qui reconnaît n'être jamais à court d'idées sur ce que les autres doivent faire, mais beaucoup plus réservé et confus sur son propre rôle.

Le changement est donc affaire de mentalité et c'est dans les esprits qu'il faut d'abord opérer. Mais les pratiques et l'objet même des relations industrielles sont, elles aussi, concernées. S'appuyant sur l'expérience néerlandaise des quinze dernières années, Jelle Visser, professeur à Amsterdam, remarque que ce qui est en jeu, c'est bel et bien :

- 1 - la capacité des partenaires sociaux à négocier un accord qui comprenne à la fois des créations d'emplois et des restrictions salariales,
- 2 - la modification des systèmes de sécurité sociale qui ont été créés à une époque où le travail était différent de ce qu'il est aujourd'hui et souffrent par ailleurs du vieillissement de la population. Réforme politiquement délicate, comme chacun sait, qu'il est plus facile de faire accepter - on l'a vu aux Pays-Bas - si on peut démontrer que des emplois sont créés parce que, dit Visser, " on voit alors la lumière au bout du tunnel".

D'Antoni ne dit rien d'autre lorsqu'il déclare : "Un changement, on ne l'accepte que s'il y a une perspective d'amélioration". *"On ne peut pas se limiter à dire aux gens, observe-t-il, qu'il leur faut travailler jusqu'à 70 ans s'ils veulent toucher une retraite, qu'il n'y a plus de continuité dans l'emploi, qu'ils en changeront dix fois dans leur carrière, enfin que la situation de leurs enfants sera pire que la leur !"*

Le "défi de la flexibilité", il l'accepte, mais à condition d'ouvrir des perspectives. Il se réfère à ce qui a commencé à changer en Italie en 92-93, mais demande qu'on aille plus loin dans la concertation et dans la modernisation du système contractuel.

Il parle même de "changer le capitalisme", en tout cas de "mieux définir le rôle des capitalistes" et propose de " progresser sur la voie d'une plus grande participation au capital risque de la part des travailleurs, non pas à partir de positions individuelles, mais à partir de positions collectives, de façon à changer la structure elle-même".

Flexibilité Sécurité

D'Antoni reviendra là dessus un peu plus tard, en affirmant que le changement est à notre portée : " Il s'agit, en quelque sorte, dit-il, d'échanger des pouvoirs pour avoir des relations syndicales participatives qui soient en mesure de faire face, en temps voulu, à des évolutions importantes". Lui aussi demande de la lumière. "Il peut y avoir changement, affirme-t-il, si l'objectif est l'emploi, si l'objectif est le développement".

Avec ou sans lumière au bout du tunnel, les intervenants vont insister sur la dialectique flexibilité-sécurité. " Pour bouger, pour être flexible, il faut avoir des éléments de sécurité ", dit Marie-Thérèse Join-Lambert, inspecteur général des Affaires sociales à Paris, " tous les éducateurs le savent. On ne

développe pas l'allant et la vitalité des enfants sans leur donner un minimum de sécurité en eux-mêmes".

Mme Join-Lambert n'est pas hostile au changement mais note au passage que "les relations industrielles ne signifient pas l'effacement du conflit et se sont construites à partir du conflit reconnu, maîtrisé, négocié". Elle souhaiterait que le sommet du Luxembourg soit l'occasion de "redéfinir" cette sécurité. Elle propose de travailler à rapprocher les garanties qu'on peut offrir aux travailleurs indépendants de celles dont bénéficient les travailleurs salariés dans leur ensemble, et de chercher les éléments de souplesse, tout au long de la vie active, sous une forme qui est, à tort, dit-elle, et sous un angle très discuté, appelée "contrat d'activité".

Pour Harald Schartau, responsable de IG Metall en Rhénanie-Nord Westphalie, "il ne s'agit pas de dire *oui* ou *non* à la flexibilité, ni d'apprécier uniquement la capacité des travailleurs à travailler plus ou moins longtemps ou à s'adapter aux conditions de production, il s'agit aussi de garantir la clarté dont a besoin tout salarié".

"Les revenus, ajoute-t-il, doivent être bien définis et le travailleur, dans le cadre de cette flexibilité, doit savoir quelle est sa marge de manoeuvre sur les temps de travail. Il faut aussi qu'il puisse avoir une influence sur la structure et la configuration de son propre travail. En matière de flexibilité, on sera sur la bonne voie si on recherche un compromis pour arriver à la meilleure adéquation possible des temps de travail et de la production".

"Le changement des réalités du travail est sûrement la question centrale qui se pose à tous ceux qui s'intéressent aux relations industrielles et au droit du travail", observera de son côté Delors dans son adresse finale.

Il se référera lui aussi, à ce "contrat d'activité" que certains proposent à titre de couverture pendant les années de "vie active" pour permettre à tous de continuer à bénéficier des garanties de la sécurité sociale et d'accumuler des droits dans quelque posture qu'ils se trouvent, stage de formation, tâche associative ou autre situation atypique".

L'exemple de la méduse

Au cours des dix dernières années, on a mis l'accent sur la flexibilité, plus que sur la sécurité, relève de son côté le britannique Richard Hyman, qui enseigne les relations industrielles à l'université de Warwick. Il note que le changement de gouvernement dans son pays n'a pas modifié grand chose et que la souplesse de la méduse, championne en matière de flexibilité, n'en fait pas pour autant un modèle pour le marché de l'emploi européen.

"Il faut avoir des points de référence stables et une certaine base de sécurité pour pouvoir innover et prendre des risques dans d'autres domaines, dit-il. Si on démolit les anciennes formes de marché et leur rigidité, la question-clé est de savoir ce qu'on met à la place pour obtenir une meilleure souplesse du marché de l'emploi. Si on tient pour désuète l'ancienne idée du travail à vie, il faut voir comment mettre en place une structure qui donne à la fois des chances d'emplois et confiance dans l'avenir".

Hyman estime qu'on ne peut pas, pour créer ces "structures d'opportunités", se passer des gouvernements. "Le domaine des relations du travail ne peut être considéré comme autonome car il est de plus en plus lié à la santé publique et à la politique générale", ajoute Hyman, avant de conclure : "Le lien entre la politique de l'emploi, la politique industrielle et la politique sociale est au coeur de la création d'un marché européen qui combine flexibilité et sécurité".

Question de confiance

Davignon, lui, n'aime pas beaucoup le mot de "sécurité". D'abord, dit-il, parce que "la sécurité juridique n'a plus de sens, quand elle se cogne à la réalité de ce qu'on est capable de faire" Mais aussi parce que, dans l'arbitrage entre sécurité et flexibilité, le débat devient inéluctablement idéologique, alors qu'on a besoin de l'une et de l'autre.

En revanche, il est partisan de "créer une situation où la confiance est suffisante pour adopter un comportement différent du comportement traditionnel, mais qui ne repose pas seulement sur de bonnes paroles". Lui, pour qui ne rien faire est toujours pire que de faire quelque chose, estime que les conditions du mouvement sont réunies dès que la conviction commence à naître que le *statu-quo* n'est plus possible, quand bien même nous y sommes physiologiquement attachés, parce que, dit-il "on sait ce qu'on a et on ignore ce qu'on aura".

Se rappelant comment, en leur temps, les recommandations du comité consultatif de la CECA, malgré ses lourdeurs, ont influencé les décisions nationales, Davignon utiliserait volontiers le contexte européen pour susciter ce mouvement de confiance et il approuve l'idée des indicateurs-clés avancée auparavant par Melkert.

Pour lui, les expériences faites dans chaque pays, mais d'une durée suffisante pour qu'on puisse en tirer des leçons, doivent être portées à la connaissance de tous. La Commission peut contribuer à ce que la photographie qui en est donnée ne soit pas biaisée et les Etats membres, qui interrogeront syndicats et chefs d'entreprises, devront dire ce qu'ils constatent chez eux.

"Si on veut créer de la confiance, il faut de la visibilité dans les choses qui changent, sinon, de part et d'autre, nous ne trouverons pas l'appui pour le faire", dit-il, en soulignant que la dimension européenne contribue à cette visibilité et aide l'Etat, comme les partenaires sociaux, à modifier, quand c'est nécessaire, les lois et autres réglementations qui paralysent le mouvement.

Ingrid Ohlsson, qui préside le TCO suédois, ne demande pas mieux, elle aussi, que d'échapper à l'engrenage flexibilité-sécurité. Encore faut-il, pour que les intéressés acceptent les modifications que la flexibilité implique, que leurs besoins soient explicitement reconnus et elle pense que c'est en suscitant un sentiment de coopération entre les partenaires qu'on peut y arriver. Avec le changement dramatique qu'a expérimenté la Suède dans les années soixante dix et quatre-vingt, un système de coopération centralisé très fort s'est écroulé et les employeurs ont imposé un nouveau modèle décentralisé en traitant avec leurs partenaires au niveau local. Ont-ils réussi pour autant à établir à ce niveau des formes de coopération suffisamment performantes ? L'intérêt que porte Mme Ohlsson aux expériences faites au Danemark et aux Pays-Bas, qui sont allées dans une autre direction, semble indiquer qu'elle n'en est pas convaincue.

Discernement athénien

Ancien commissaire européen aux affaires sociales et aujourd'hui ministre du gouvernement grec, Vasso Papandreou plaide pour plus de discernement et propose d'appliquer à chaque secteur du marché de l'emploi un traitement qui tienne compte de l'état des lieux, c'est à dire du degré de rigidité ou de souplesse qu'elle y constate :

- Dans le secteur public où la flexibilité extérieure est inexistante et la flexibilité interne aléatoire, nous avons besoin, dit-elle, de plus de flexibilité et de recrutement à temps partiel.
- Dans le secteur privé, où les entreprises ont la liberté d'embaucher et de licencier, c'est la flexibilité interne qui manque le plus.
- Dans cette partie du marché où petites et moyennes entreprises utilisent abondamment une main d'oeuvre d'immigrants, souvent illégale, "où il n'y a ni règles, ni sécurité, ni qualité de vie, c'est la flexibilité externe qui doit être diminuée, ne serait-ce que parce qu'elle a un impact très négatif sur l'ensemble du marché de l'emploi", dit Mme Papandreou. Elle craint que, "dans quelques années, nous

ayons un marché de l'emploi dont la partie hautement qualifiée aura beaucoup de flexibilité tandis que la plus grande partie sera dominée par l'incertitude, parce que les critères d'embauche ne seront pas seulement de savoir lire et écrire, mais de se débrouiller avec un ordinateur et avec la haute technologie".

Mais comment convaincre les intéressés qu'ils doivent accepter un changement et éventuellement, comme le dit Jan Timmer, ancien PDG de Philips, "passer par les fourches caudines de la souffrance" avant que les choses ne deviennent meilleures ?

Il y a, bien sûr, la méthode de la meilleure pratique : rien de mieux que de démontrer que d'autres ont déjà fait quelque chose de positif et ont obtenu des résultats. "C'est plus important, dit Timmer que les plus belles théories. Certains cas pourraient être présentés par des gens qui sauraient mettre en valeur ce qu'ils ont fait et comment ils l'ont fait - et pas seulement de belles histoires à succès, mais aussi les erreurs qu'ils ont traversées. Voilà qui éclairerait beaucoup d'entre nous..."

Des champions du changement

La difficulté, observe Timmer, c'est qu'il n'y a pas de corrélation directe entre la modernisation et le niveau de l'emploi. "C'est plutôt le contraire, dit-il, car souvent on perd plus d'emplois qu'on en crée". Il estime d'autant plus nécessaire d'organiser le marketing du changement en trouvant des hommes et des femmes qui en soient les champions ou les hérauts. Il propose d'aller les chercher dans les syndicats, les organisations patronales ou les gouvernements : "Il n'en faut pas des milliers, croit-il. Même dans un pays comme l'Italie, une douzaine de personnes éclairées, d'accord sur ce qui est important pour leur pays, peuvent voir leurs efforts couronnés de succès".

Et Timmer d'ajouter : "Ce ne sont pas les rapports ou les règlements qui font évoluer les choses - Tout cela, c'est du papier qu'on peut ignorer - Les changements, ce sont les gens qui les suscitent. Ce sont ceux et celles qui croient à quelque chose, partagent une même idée et font qu'elle se réalise. C'est parfois difficile, parce que les vues qu'ils doivent afficher ne les rendent pas nécessairement populaires, même dans leur propre environnement et dans leur propre milieu".

Sans un système de relations sociales fondé sur la concertation, on voit mal comment on pourrait obtenir quelque changement que ce soit.

Là dessus tout le monde est d'accord. Cette supériorité d'un système de concertation est pourtant soumise à deux préalables, remarque Perissich. La concertation est une méthode alternative au conflit, mais elle ne l'exclut pas, dit-il en rappelant que les avancées sociales italiennes, auxquelles s'est référée d'Antoni, se sont greffées sur deux conflits violents : sur l'indexation des salaires chez Fiat pendant les années quatre-vingt, et sur le tournant de la politique économique du gouvernement au début de cette décennie.

Pour Perissich d'autre part, la concertation n'est qu'une méthode, en aucun cas une politique ou un objectif en soi. "Aucune concertation, dit-il, ne nous mettra d'accord sur les objectifs si nous ne le sommes pas au préalable. Le remarquable effort réalisé aux Pays-Bas n'aurait donné aucun résultat si les acteurs n'avaient pas été d'accord, au départ, sur quelques objectifs fondamentaux".

Chaque jour plus pauvres

"Alors, demande-t-il, si ce n'est pas la méthode, qu'est-ce qui nous mettra d'accord sur les objectifs ? " Pour lui, une seule réponse : l'appauvrissement de nos économies et de notre continent". Depuis plusieurs années, dit-il, l'Europe se développe à un rythme qui est inférieur de moitié à celui d'une grande partie du monde et, d'une façon durable, d'un tiers à celui des Etats-Unis. Si c'était un phénomène ancien, on pourrait s'en accommoder. Mais ce n'est pas le cas. La place de l'Europe dans l'économie mondiale n'a pas vraiment varié au cours du 20ème siècle. Elle a commencé à se détériorer

de façon durable depuis dix ans. Chaque jour que nous passons à ne pas nous mettre d'accord sur les objectifs nous devenons plus pauvres. Seule la conscience de cette réalité peut nous secouer".

L'exemple des Pays-Bas

" Nous étions au bord de la crise : les fermetures d'usines et d'entreprises et les licenciements laissaient présager des effets désastreux pour l'économie. Employeurs et syndicats se sont rendus à l'évidence qu'avec leur position traditionnelle et figée ils étaient arrivés à une impasse. En 1982, ils signèrent un accord qui prévoyait une modération des salaires en contrepartie de la création et de la redistribution du travail. Le gouvernement appuya cette orientation - dont on n'a pas dévié depuis - avec une discipline budgétaire sévère et des mesures d'allègement des charges".

C'est le ministre Melkert qui décrit ainsi la situation aux Pays-Bas au début des années quatre-vingt et l'accord de Wassenar qui amorça le rétablissement de l'économie. De cette expérience, les Néerlandais eux-mêmes se défendent de faire un modèle. Par modestie, dira Delors qui n'a jamais entendu aucun de leurs ministres se vanter de ces résultats dans les Conseils européens.

Par sens des réalités, observe Jan Timmer pour qui " il s'agit plutôt d'une pratique, d'une façon de procéder". "La société néerlandaise, dit-il, est une société égalitariste où le contact entre syndicalistes, ministres, représentants du gouvernement et patronat est simple et facile. J'en ai fait moi-même l'expérience lorsque, à l'occasion de restructurations en Europe, j'ai dû annoncer la perte de 15.000 emplois aux Pays-Bas. C'était une très mauvaise nouvelle, mais nous avons pu en discuter ensemble de façon très constructive. Si la preuve a été donnée que le modèle fonctionnait, c'était à ce moment-là. Je dois en rendre hommage aux partenaires. Mais attention à ne pas transposer ce modèle tel quel dans d'autres sociétés où les relations sociales sont différentes et où on doit avancer avec beaucoup plus de précautions".

III - L'EUROPE ET L'EMPLOI

Comment avoir une politique du marché de l'emploi active ? Comment augmenter l'efficacité des bureaux d'embauche et encourager les patrons à créer de nouveaux postes ? Dès le début du séminaire, Jelle Visser avait posé ces questions en insistant sur leur caractère prioritaire. Pour beaucoup d'intervenants, on l'a vu, l'avenir des relations industrielles dépendrait de la capacité des partenaires à négocier sur l'emploi lui-même, plus encore que sur les salaires ou les autres conditions de travail.

Dans cette recherche d'une politique de l'emploi efficace, quels doivent être les rôles respectifs des Etats et des institutions européennes et que faut-il attendre du sommet spécial de Luxembourg ? Sur toutes ces questions, on va retrouver les clivages déjà signalés entre patrons et employés, entre les pays du sud et ceux du nord.

Créer ou détruire

Attention, dit McAuley, "ce sont les entreprises et les personnes individuelles qui fournissent le travail et créent des emplois. C'est un facteur limitatif par rapport à ce qu'on peut attendre du niveau européen". Non seulement l'Europe ne crée pas d'emplois, affirme-t-il, mais elle peut en détruire en introduisant des législations trop contraignantes qui sont autant de coûts additionnels que les entreprises doivent assumer pour faire face à la concurrence.

Il reconnaît cependant que l'Europe a enregistré des résultats positifs en intervenant sur le marché de l'emploi, par l'intermédiaire des fonds structurels par exemple. "Venant d'un pays qui a beaucoup profité de ces interventions (l'Irlande), je vois là, dit-il, un domaine qui mérite examen".

Du côté des patrons, Wolf avait signalé que le rôle de la Commission est de faire de l'étalonnage (*benchmarking*), de placer des repères en signalant où se situe l'objectif commun et de servir de caisse de résonance aux expériences positives faites dans les différents pays, en faisant connaître ce que, dans le jargon *ad hoc*, on appelle les meilleures pratiques (*best practises*).

Timmer, à son tour, plaidera aussi pour qu'on ne fixe pas d'objectifs trop ambitieux au niveau européen. "Le sommet de l'emploi, dit-il, pourrait être utile s'il était transparent et à condition qu'il ne s'adresse pas uniquement aux personnes qui y assistent".

"Je suis un européen convaincu, mais très conscient de la diversité de l'Europe, poursuit-il. Le problème ne peut être traité que de façon décentralisée. Même au niveau national, c'est difficile, car, à des niveaux inférieurs, il faut que les intéressés soient convaincus de la nécessité du changement".

"Nous ne devons pas sous-estimer l'importance de la compétition entre les personnes dans les différentes entreprises, dit-il encore, et nous ne pouvons pas nous attendre à ce que ceux dont l'emploi est en jeu puissent avoir un point de vue objectif lorsqu'il faut décider quelle entreprise fermer et où, au Portugal ou en Belgique".

Le noyau dur des sceptiques

Plus négatives encore les remarques de Perissich qui affiche un scepticisme de combat : il soutient que, contrairement à l'engrenage logique du marché unique et de la monnaie unique, qui a contribué à accélérer une libéralisation des échanges déjà en cours, la dimension européenne n'apporte rien au processus d'adaptation sociale. " Au lieu d'enlever des rigidités à ce processus, dit-il, la dimension européenne en rajoute. L'Europe n'a pas encore réussi à démontrer qu'elle peut effectivement accélérer et faciliter des changements sur la nécessité desquels nous commençons à être d'accord dans nos pays".

"Aussi longtemps que cette démonstration n'aura pas été faite, insiste-t-il, le dialogue européen se concentrera sur des sujets secondaires ou restera quelque chose de très bureaucratique". Et d'ajouter, en guise de conclusion à sa démonstration : *"Il ne sert à rien de dire que le marché unique a besoin d'harmonisation fiscale pour éliminer les distorsions. Le problème principal n'est pas là, mais dans le fait que la pression fiscale est trop élevée en Europe continentale. Entre les Etats-Unis et nous, la différence est à peu près de dix points. S'il ne s'inscrit pas dans une perspective de diminution de la pression fiscale, notamment sur la production et le travail, tout processus d'harmonisation ne traduira que des vues abstraites et l'Europe n'apportera aucune valeur ajoutée, mais une procédure de plus"*.

Perissich estime qu'on n'aurait pas dû convoquer de sommet sur l'emploi car son échec, qu'il anticipe autant qu'il le redoute, "renforcerait, dans de larges secteurs de l'opinion, la conviction que l'Europe, qui s'apprête à faire la monnaie unique, se prépare à quelque chose qui va contre l'emploi".

"Maintenant que le sommet va se tenir, dit-il, il faut sortir de ce piège". Pour cela, Perissich propose quelques recettes : que les chefs de gouvernement communiquent au public le sens de l'urgence, ensuite qu'ils fassent comprendre que rien n'est irréversible et que nous ne sommes pas installés dans un déclin historique. D'où l'intérêt du *benchmarking* et des *best practises* dont d'autres ont parlé avant lui : "Le Royaume-Uni et les Pays-Bas n'ont-ils pas retourné une situation considérée comme désespérée et n'est-ce pas la preuve, argumente-t-il, qu'il n'y a rien d'inéluctable dans la maladie européenne".

"Si le sommet réussit à transmettre ce genre de message, dit-il, il n'aidera pas pour autant à créer des emplois, mais il réussira à donner l'impression que la monnaie unique n'est pas nécessairement une fin en soi et surtout qu'elle n'est pas une opération négative du point de vue du développement économique et de l'emploi".

Le sommet peut-il se limiter à proposer un catalogue de *best practices*, avec les expériences les plus intéressantes en matière de création d'emplois ? demande le député européen Ben Fayot qui invite les chefs d'Etat et de gouvernement à s'intéresser notamment à la régulation du travail atypique et à la formation continue.

De l'autre côté de la barrière, du côté des syndicalistes, Trogrlic - qui se réfère implicitement à la situation française actuelle - pense que l'Etat doit jouer un "rôle d'encadrement fort" et que le sommet européen peut de son côté intervenir positivement : si ce n'est pas seulement la défense des salariés en place qui est en jeu, dit-il, mais l'emploi dans son ensemble, c'est à l'Etat de dire les objectifs qu'il veut atteindre et les délais qu'il propose. Mais il faut ensuite qu'il laisse la mise en oeuvre aux partenaires sociaux."

Trogrlic propose qu'on ne traite plus les risques dus à la mobilité comme un accident dont les dommages seraient réparés par des mesures exceptionnelles, mais comme une donnée permanente d'insécurité. "Il y a là un effort supplémentaire à faire et, au sommet de Luxembourg, une impulsion serait un progrès".

Mobilisation générale

Pour Antonio Castellano, qui préside le Comité européen des entreprises à participation publique, l'Union européenne doit jouer un rôle important. Il plaide pour une politique industrielle européenne volontariste, pour une Union économique et monétaire dotée d'une politique sociale, pour un marché intérieur où la politique de l'emploi soit équilibrée, pour la réalisation de réseaux transeuropéens qui favorisent la cohésion économique et sociale et soutiennent la compétitivité des entreprises européennes.

Pour Gabaglio, la question de savoir si l'Union européenne doit avoir des responsabilités en matière d'emploi ne devrait pas se poser. "Il est évident, dit-il, que les responsabilités majeures restent au niveau national, voire même régional. Mais si on veut s'en sortir, il faut une mobilisation de tous les acteurs et à tous les niveaux de la palette politique, y compris européen".

"Je ne m'attends pas à ce que Bruxelles crée directement des postes de travail, explique-t-il, mais selon nous (responsables syndicaux), l'Europe doit jouer un rôle d'orientation, de soutien, voire même de complémentarité. C'est pour cela que je trouve absolument nécessaire que le sommet sur l'emploi de Luxembourg soit un succès. C'est un test de crédibilité des décisions d'Amsterdam : sera-t-on capable d'articuler une stratégie européenne coordonnée en faveur de l'emploi ?"

Qu'attendent donc Gabaglio et ses amis du sommet de Luxembourg ?

- D'abord, un pacte de coordination des politiques économiques qui permette de tirer profit de la dimension européenne pour avoir une meilleure croissance.

- Ensuite des orientations et des lignes directrices sur l'emploi que le Conseil Ecofin et le Conseil des Affaires sociales, après le sommet, devraient adopter formellement, selon les procédures prévues par les institutions. D'accord pour les repères et la publicité faite aux expériences des uns et des autres, ils demandent aussi des objectifs chiffrés, en ce qui concerne notamment la réduction du nombre des chômeurs et la mise au travail des jeunes.

Cette idée d'objectifs quantifiés, Davignon va la repousser parce qu'elle présente à ses yeux deux inconvénients : "Par prudence, et pour ne pas décevoir, on sera tenté, dit-il, de ne pas fixer la barre trop haut, mais on proposera alors quelque chose de dérisoire. Et par ailleurs, si l'objectif n'est pas atteint, il faudra désigner un responsable et le sanctionner, mais de l'Etat ou de l'entreprise, on ne saura pas comment choisir et on sera pris dans une spirale difficile".

Gabaglio demandera aussi que l'Europe développe une stratégie coopérative en matière de mutations industrielles "Puisqu'elles sont incontournables, nécessaires et qu'il faut bien les gérer". Il demandera aussi un lien institutionnel plus fort qui permette aux partenaires sociaux "d'être vraiment partie prenante d'une stratégie d'ensemble qui concernerait à la fois les lignes directrices macro-économiques et les lignes directrices sur l'emploi".

Il déplore en effet que l'emploi ne soit pas traité sur la même lancée que l'économie et ne comprend pas pourquoi le Conseil européen déciderait au printemps de la stratégie macro-économique et à l'automne de l'emploi. Quoiqu'il en soit, il voudrait que les partenaires sociaux soient consultés et que le Comité permanent de l'emploi soit transformé en un Comité de concertation économique et sociale qui serait dit-il "le lieu où les partenaires seraient appelés à s'exprimer d'une façon organisée et claire, avant que les autorités européennes n'arrêtent leurs décisions dans ces matières".

"Ne pas traiter l'emploi sur la même lancée que l'économie serait effectivement absurde, observe Delors après Gabaglio. On reviendrait à une conception digne des années 1850, dans laquelle le social était l'Armée du Salut de l'économie".

Alors, allons y !

D'Antoni irait volontiers au delà de Gabaglio. "Si la construction de l'Europe est le véritable instrument de compétitivité dans le monde, déclare-t-il, alors allons y ! Si chaque Etat, à lui seul, ne peut être compétitif en face des systèmes des Etats-Unis, du Japon ou du Sud-est asiatique, parce que trop petit, ou modeste et de toute façon pas préparé, le seul instrument utile, c'est la construction européenne qu'il faut voir comme positive pour tous les citoyens, et pas seulement pour une partie d'entre eux".

"S'il devait être une déception, il vaudrait mieux que le prochain sommet n'ait pas lieu, estime Vasso Papandreou qui défend un rôle important des partenaires sociaux à l'échelon de l'Europe et approuve d'autre part la proposition de faire réfléchir - et éventuellement décider - ensemble ministres des Finances et ministres du Travail et de l'Emploi.

Pour Mme Papandreou, les mesures au niveau européen sont absolument nécessaires parce qu'elles incitent les gouvernements à agir et leur facilite la tâche lorsqu'il leur faut mettre leur pays sur les rails du changement, par exemple pour le développement du temps partiel ou la réduction de la durée du travail.

Y a-t-il des choix à faire ? - Oui, répond Melkert car "on ne peut pas tout avoir en même temps, des emplois, un niveau de consommation élevé, investir dans la formation et insérer les chômeurs de longue durée... C'est un nouvel équilibre à trouver entre employeurs et syndicats". Il croit que ce n'est pas impossible si on veut bien " s'écarter de la compassion sociale " et faire les investissements qui fourniront à l'économie les personnels qualifiés et spécialisés dont elle a besoin pour tourner à son meilleur rendement. Ces investissements économiques, dit-il, "c'est l'objectif commun qui pourrait être formulé lors du sommet européen et cela devrait permettre à tous les nez de se diriger dans la même direction, avant que toutes les bouches ne s'expriment de la même voix".

La carotte et le bâton

Pour obliger les partenaires sociaux à trouver un terrain d'entente, est-il opportun que l'Etat, à l'échelon national, les pouvoirs européens, à l'échelon communautaire, exercent des pressions ? Sur cette question, les intervenants sont restés partagés.

D'un côté, ceux qui pensent, comme Hyman que " le parapluie du droit est important pour forcer un dialogue social qui donne des résultats concrets " et rappellent qu'en Suède l'accord a été atteint sous la menace d'une intervention gouvernementale.

"On ne peut pas, dit-il, laisser les choses à un accord libre entre partenaires sociaux... Pour créer une structure d'opportunités d'emplois, les gouvernements doivent développer un rôle clé et s'il n'y a pas d'accord entre les partenaires, d'autres formes de réglementation doivent être imposées de l'extérieur".

"Au niveau européen, en ce moment, il est clair que les employeurs n'ont pas la volonté de négocier", note pour sa part Joao Proenca, le secrétaire général de l'UGT portugaise, qui estime que seule la volonté de la Commission peut imposer cette négociation.

De l'autre côté, ceux qui, comme Etienne Davignon, estiment que la menace d'une intervention de l'Etat retient, plutôt qu'elle n'incite les partenaires sociaux à agir. " Plus l'Etat est incitant, croit-il, plus il devient responsable et plus les deux autres parties seront tentées de dire : dommage qu'on ne se soit pas entendus, mais laissons l'Etat trancher puisqu'il a dit qu'il le ferait si on ne se mettait pas d'accord".

CONCLUSION

Tirant les premiers enseignements du séminaire au cours de la séance publique finale, Delors⁵ fera l'inventaire des problèmes que les changements contemporains ont rendus incontournables :

- A chômage massif correspond un syndicalisme moins bien armé pour jouer le rôle qui a été longtemps le sien, dans la négociation, comme dans le conflit.
- Avec 60% de la production intérieure brute générée par les services et des taux de syndicalisation faibles, la représentativité des partenaires sociaux - syndicats et organismes patronaux - est sujette à caution.
- Lorsque 80 % des emplois sont fournis par les PME, il importe de connaître et d'apprécier leurs aspirations.
- Entre la mondialisation de l'économie et la décentralisation de sa gestion, on n'échappera pas à une réflexion sur le rôle de l'Etat dans les relations industrielles et sur la valeur ajoutée que peut apporter l'Europe aux efforts nationaux, comme à ceux de l'entreprise elle-même.

"L'urgence intellectuelle de notre époque, c'est bien d'essayer de réconcilier l'économique et le social", constate Delors qui continue à croire à l'importance d'un bon système de relations industrielles et de relations sociales dans nos sociétés, pour des raisons qui tiennent, dit-il, à nos valeurs qu'il résume de la façon suivante : "une croyance en la compétition qui nous stimule, la solidarité qui nous unit et la coopération qui nous renforce".

Le modèle européen de société

Delors défend le modèle européen de société qu'il définit comme "un savant compromis entre le jeu du marché, l'intervention de l'Etat - ou de la Banque centrale - et le vaste champ laissé à la négociation entre les partenaires sociaux". Ce modèle qui, dit-il, a connu ses trente Glorieuses, se heurte maintenant à des difficultés et la question qui se pose aujourd'hui est de savoir si, critiqué à l'intérieur même de l'Europe, il est capable de s'adapter à la mutation gigantesque que nous traversons". Delors porte au crédit des gouvernements européens le projet d'Union économique et monétaire mais, à leur débit, la perte de confiance de leurs citoyens, et déplore un "déficit de coopération" à tous les niveaux.

Les ambitions de ses moyens

Le premier ministre luxembourgeois parle, lui aussi de modèle social européen et de déficit d'Europe⁶. "Je crois, dit-il, qu'en Europe, nous avons les moyens de sauver notre modèle social, après l'avoir adapté, mais que nous n'avons pas les ambitions qui nous permettraient d'utiliser les moyens que nous avons".

Pour Juncker, la crise économique - le faible résultat conjoncturel qui est le nôtre - est le résultat de la crise de confiance et la crise de confiance n'est pas le résultat de la crise économique. " A un certain moment de leur histoire mouvementée, dit-il, les Européens ont cessé de rêver, ont abandonné l'idée que l'avenir leur appartenait et n'ont plus la force de rester fidèles aux ambitions sur lesquelles ils se sont mis d'accord".

Pourquoi ? Parce que, aujourd'hui, analyse Juncker, "vous avez l'air bête si vous êtes fidèle, et intelligent si vous découchez politiquement? Si vous annoncez un accord sur un calendrier, une méthode, une perspective, vous passez pour un retardé tandis que les avancés sont ceux qui remettent en cause une des grandes décisions dont l'Europe a été capable au cours des dix dernières années".

"Combien de chômeurs aurions-nous en moins si nous avions coordonné davantage nos politiques économiques, " dit encore Juncker qui parle d'une " fausse querelle entre ceux qui voudraient que nos

⁵ Voir Annexe 4

⁶ Voir Annexe 5

politiques économiques soient mieux coordonnées et ceux qui pensent que cette coordination n'a pas lieu d'être".

"Faut-il rappeler, ajoute-t-il, que le Traité (de Maastricht) ne parle pas d'Union monétaire, mais d'Union économique et monétaire, voulant dire par là que si la politique monétaire, pour des raisons évidentes, doit être unique, les politiques économiques doivent être au moins d'intérêt commun".

Après ce constat de manque de confiance et d'absence d'ambitions fait par Delors et Juncker, c'est le président de séance - et certainement le doyen des européens présents dans la salle - Pierre Werner qui invitera l'assistance à l'optimisme. Fort d'une expérience communautaire de près de cinquante ans, l'ancien premier ministre luxembourgeois, auteur en 1970 d'un premier rapport sur l'union économique et monétaire, croit que " les crises de confiance se présentent toujours dans les périodes intérimaires où tout n'est pas encore très clair, mais une fois les décisions prises elles se convertissent en nouveaux progrès sur le plan institutionnel et souvent sur les plan économique et financier".

"Avant chaque étape, il y a eu des gens à convaincre mais après chaque étape, il y a eu un progrès ", dit Werner pour justifier son optimisme, avant de déclarer sa confiance dans la monnaie unique et de livrer son pronostic : "*Même si l'on en doute, l'euro est condamné à être une monnaie stable parce qu'elle se fonde sur une des plus grandes puissances économiques du monde si nous joignons nos efforts dans une entreprise commune. Alors allons y !*".

ANNEXE N°1**Liste des participants**

(par ordre alphabétique)

1. Kirsten AHLSTRÖM (Président & CEO Ahlström Corporation)
2. Dan McAULEY (Consultant et ancien membre de l'UNICE - Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe)
3. Gilles BELIER (Avocat à la Cour, Conseil en Droit Social)
4. John CASTAGNARO (Président Onofhängege GewerkschaftsBond Lëtzebuerg/ Confédération syndicale indépendante du Luxembourg)
5. Antonio CASTELLANO (Président du Centre Européen des Entreprises à /Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Economique Général)
6. Sergio D'ANTONI (Secrétaire Général Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori)
7. Etienne DAVIGNON (Président Société Générale de Belgique)
8. Ben FAYOT (Groupe du Parti des Socialistes Européens)
9. Emilio GABAGLIO (Secrétaire Général Confédération Européenne des Syndicats)
10. Richard HYMAN (Professor of Industrial Realations - Warwick)
11. Marie-Thérèse JOIN-LAMBERT (Inspecteur Général des Affaires Sociales)
12. Norbert von KUNITZKI (Président du Conseil d'Administration SIDMAR S.A.)
13. Ad MELKERT (Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas)
14. Inger OHLSSON (Présidente Tjänstemans Central Organisation)
15. Vasso PAPANDREOU (Ministre , ancien membre de la Commission)
16. Riccardo PERISSICH (Membre du Conseil d'Administration de Pirelli)
17. Joao PROENCA (Secrétaire Général União Geral de Trabalhadores)
18. Harald SCHARTAU (Industrie-Gewerkschaft Metall, Bezirksleiter Nordrhein-Westfalen)
19. Jan TIMMER (Ancien PDG de Philips)
20. Franz TRAXLER (Professor - Wien)
21. Jean-François TROGRLIC (Secrétaire National CFDT)
22. Patrick VENTURINI (Commission Européenne - Direction Générale V)
23. Jelle VISSER (Professeur - Amsterdam)
24. Robert WEBER (Président de la Confédération Luxembourgeoises des Syndicats Chrétiens)
25. Gerhard WOLF (Membre du Conseil d'Administration de BASF)
26. Michel WURTH (Membre de la Direction Générale ARBED)

ANNEXE N°2

Note introductive au séminaire

**"L'évolution des relations industrielles
dans l'Union Européenne"**

L'existence d'un système de relations professionnelles fondé sur des négociations régulières entre employeurs et travailleurs est un des éléments clés du modèle social européen.

On peut aisément distinguer un ensemble d'institutions et de pratiques qui, depuis 1945, tendent à singulariser l'Europe de ses principaux concurrents industriels. A mi-chemin de l'individualisme nord-américain ou du collectivisme communautaire japonais, les nations européennes ont, au fil de leur histoire, fait de la concertation et la coopération entre les divers agents du jeu économique et social un des piliers de leurs systèmes de relations industrielles. Se dessine ainsi un « modèle européen » de négociation professionnelle reposant, notamment, sur :

- **l'existence de plusieurs niveaux de représentation.** La négociation collective européenne est tout à la fois centrale et décentralisée (au niveau des secteurs et de l'entreprise). Cette configuration différencie l'Union européenne tant de la fragmentation particulariste des syndicats et groupes de pression des Etats-Unis que du corporatisme industriel du Japon.

- **l'enracinement d'une culture politique civique et réformatrice.** Les liens, plus ou moins étroits selon les pays, tissés entre les associations agissant au niveau socio-économique et les partis politiques est une des clefs historiques du succès du réformisme européen. Ce tissage politico-institutionnel a, pendant des décennies, assuré une gestion démocratique des conflits sociaux et représenté un élément de performance économique indiscutable.

- **l'importance du droit du travail et l'influence exercée par l'action de l'Etat pour inciter - ou non - au développement des relations contractuelles.** Dans les pages qui suivent, nous nous sommes volontairement concentrés sur les relations spécifiques entre les organisations patronales et syndicales, sans trop insister sur le rôle de l'Etat. Nul doute, cependant, qu'une réflexion doit également être menée sur l'évolution du droit du travail en fonction des profondes mutations intervenues dans les conditions d'emploi et de travail.

Ces caractéristiques communes fortes ne peuvent faire oublier que l'Europe est avant tout une marquerie de pays aux traditions et intérêts propres. La perte d'influence des Etats-nations et la montée des interdépendances n'implique pas que la variété des situations nationales ait cessé de se manifester.

1. Essais de typologies

Toute typologie des systèmes de relations professionnelles européens apparaît particulièrement complexe, et ce d'autant plus que la décentralisation de la négociation collective tend à brouiller les frontières traditionnelles.

A. Un premier classement peut se fonder sur **une comparaison des taux de syndicalisation** qui vont, dans l'Union européenne, de 12% à 85%. Aucun autre indicateur socio-économique ou politique ne présente une variation aussi importante.

Ce qui conduit à distinguer :

→ **les pays fortement syndiqués** (plus de 50%) : pays nordiques, Belgique, Irlande

→ **les pays à syndicalisation moyenne** (20 à 40%) : Autriche, Royaume-Uni, Italie

→ **les pays à syndicalisation faible** (moins de 20%) : Portugal, Grèce, Espagne, France.

Ces chiffres doivent, cependant, être maniés avec précaution, tant ils correspondent à des réalités nationales différentes. Le taux très élevé de syndicalisation de la Suède (85%) doit être mis en rapport avec un système d'adhésion incluant l'assurance-chômage des salariés. La Grande-Bretagne, avec un taux moyen de 39% de syndiqués dans le secteur privé, présente un syndicalisme « d'archipel » où, selon les secteurs, de forts taux d'affiliation côtoient de véritables « déserts ».

B. Un autre mode de comparaison, fondé sur **l'analyse des traditions étatiques** permet de différencier :

→ **un système germano-hollandais** caractérisé par des sociétés à tendance fortement consensuelle et où l'autonomie des partenaires sociaux est très souvent revendiquée. Dans ces deux pays, les représentants de travailleurs siègent dans les organes de direction des entreprises.

→ **un système continental** où l'on peut situer, avec des nuances, la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, l'Espagne et le Portugal. L'Etat y joue un rôle central en matière de relations de travail, tant par les dispositions constitutionnelles (droit d'association, de négociation...) que par une activité législative abondante.

→ **un système anglo-irlandais** où l'Etat s'est largement abstenu de réglementer les relations industrielles. Cette tendance s'est accrue dans les vingt dernières années en Grande-Bretagne.

→ **un système nordique** fondé sur l'autonomie des partenaires sociaux et sur leur rôle directif dans l'évolution des relations sociales.

Cette typologie permet de rendre compte, en partie, des réticences danoises et britanniques à toute extension, au niveau de l'Union européenne, du système dit « continental ». La résistance de certains pays à toute forme d'avancée par voie de directive en matière sociale ne doit pas être vue simplement comme l'expression d'une option politique, mais traduit une réticence plus fondamentale à l'égard d'une résolution des problèmes sociaux par la voie légale.

Là aussi, cependant, il convient de ne pas caricaturer les oppositions, surtout à un moment où, partout, se vérifie la volonté des partenaires sociaux d'affirmer (France ou Espagne, notamment) ou de réaffirmer (Allemagne) l'autonomie de la négociation sociale par rapport à l'Etat ou à la sphère du politique.

C. D'autres configurations sont possibles, et notamment celle⁷ fondée sur **les différences en matière de flexibilité interne et externe sur le marché du travail.**

On voit alors se dessiner :

→ **un groupe du Nord** (RFA, Belgique, pays nordiques) encadré par des règles strictes en matière de flexibilité externe (liberté d'embaucher, de licencier); contraintes équilibrées par un haut

⁷ Typologie dressée par Martin Rhodes in « European Social Policy », The Brookings Institution, 1995.

niveau de qualification, une hiérarchie peu rigide au sein des entreprises, un traitement consensuel de nombreux enjeux (et notamment l'institution de nouvelles technologies, les restructurations, l'ajustement de l'emploi) qui conduisent à un haut niveau de flexibilité interne. D'où la volonté de ces pays de préserver un système fondé tant sur une productivité que sur des salaires élevés en luttant contre tout risque de « dumping social » dans le cadre du marché européen.

→ **un groupe anglo-irlandais** caractérisé par une forte flexibilité externe en raison du peu de contraintes qui pèsent sur les employeurs et sur la réglementation du travail. En revanche, ces pays ne disposent que de peu de flexibilité interne, que ce soit en raison d'un bas niveau de qualification (Irlande) ou d'une tradition conflictuelle en matière sociale (Grande-Bretagne). Leur capacité d'ajustement aux changements passe donc de facto par une très grande mobilité et flexibilité sur le marché du travail.

→ **un groupe méditerranéen** (France, Italie, Grèce, Portugal, Espagne) qui ne peut compter sur un haut niveau de flexibilité ni en matière interne ni en matière externe. Si ces pays ont instauré des règles relativement strictes quant à la liberté de licencier ou d'embaucher, tant les organisations syndicales que patronales constituent, par leurs traditions et leurs pratiques, un obstacle à des avancées en matière de flexibilité soit interne, soit externe. Ceci étant dit, le recours grandissant aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire a, ces dernières années, accru le niveau de flexibilité externe, mais au prix de la mise en oeuvre d'un marché du travail à plusieurs vitesses.

2. Tendances récentes

L'effacement progressif des frontières économiques entre pays européens tend à déplacer les lignes de démarcation des frontières économiques vers les frontières sociales. Le développement et la cohésion d'une nation apparaissent de plus en plus liés à l'efficacité de son système de relations industrielles et de protection sociale.

Or si, pendant plusieurs décennies, les modèles d'Etat-Providence ont permis une gestion démocratique des conflits sociaux et représenté un succès économique indiscutable, ils apparaissent aujourd'hui mis en cause par la montée du chômage et par l'accélération du progrès technique et de la mondialisation.

Avant de considérer les grands traits de cette évolution, il convient de rappeler que, dans le contexte des années 1950 à 1970, l'existence d'un nouveau réseau de conventions collectives nationales présentait deux avantages considérés, alors, comme importants : d'une part, le contrôle de la dispersion des salaires et, d'autre part, la régulation des revenus salariaux dans le cadre d'une politique implicite des revenus.

Depuis quelques années, cependant, la globalisation de l'économie, les mutations technologiques, la flexibilisation des modes de production, la diversification du marché du travail contraignent les pays européens à évoluer vers des modes d'organisation mieux adaptés aux contraintes de la période, évolution amplifiée par l'édification d'un cadre économique, monétaire et financier qui les met en concurrence directe.

Simultanément, l'extension internationale des marchés, la segmentation, la volatilité des goûts et des besoins des consommateurs obligent les entreprises à adapter rapidement leurs produits, tant en quantité qu'en qualité. Ces nouvelles exigences les conduisent à évoluer progressivement de l'amélioration gestionnaire des années 1960/70 à la performance stratégique qui repose avant tout sur la faculté de s'adapter. Partout, les entreprises s'efforcent de mettre en oeuvre une meilleure adéquation entre leur stratégie de développement et leur méthode de gestion, tout particulièrement en matière de ressources humaines (nouvelles méthodes de mobilisation de la main d'oeuvre, organisation et promotion des compétences, recours accru à la sous-traitance...).

De leur côté, les organisations syndicales de salariés apparaissent souvent sur des positions défensives par recul des formes identitaires fortes, ce qui affaiblit d'autant leur capacité d'élaboration et de mobilisation. Depuis la fin des années 1980, ces difficultés ont même atteint les systèmes nationaux les plus performants (notamment scandinaves, allemands et autrichiens) qui avaient longtemps su conjuguer prospérité économique et réformes sociales.

Dans un tel contexte, porter un diagnostic simple sur l'état des relations industrielles en Europe s'avère peu aisé. On peut, en effet, discerner aujourd'hui deux tendances contradictoires. La première tend à souligner que l'internationalisation des échanges conduit à une homogénéisation progressive des relations professionnelles en Europe.

Dans les pays latins, la négociation tend à devenir un élément central, quasi-permanent de l'activité syndicale.

Ces pays se trouvent dès lors beaucoup plus proches des pays nord-européens de tradition social-démocrate. Les visions stéréotypées opposant les systèmes conflictuels aux systèmes consensuels sont de moins en moins à l'ordre du jour.

Cependant, une autre approche, dite « localiste » conduit à mettre l'accent sur l'exacerbation des spécificités nationales et régionales, exacerbation induite notamment par l'affaiblissement des formes centralisées de négociation et par l'émergence de structures locales de négociation. Et il est clair que, face aux mutations de l'économie mondiale, les systèmes nationaux de relations professionnelles apparaissent très inégaux. Si, dans certains pays, les adaptations nécessaires s'accomplissent dans un dialogue social permanent avec, de la part des organisations syndicales, une grande capacité à tester les rapports de force et à négocier les changements (Allemagne, Pays-Bas, Danemark...), d'autres formations de travailleurs apparaissent nettement plus rétives à toute révision de leurs stratégies. Elles ont, au surplus, à tenir compte de certaines tendances corporatistes en leur sein même.

3. Eléments de convergence⁸

Dans le cadre des évolutions récentes, on peut, cependant, dégager trois grands éléments de convergence entre les systèmes nationaux :

A. La décentralisation de la négociation collective, tout d'abord.

C'est de plus en plus au niveau de l'entreprise que l'on négocie, que l'on expérimente, que l'on se mobilise. Qu'il s'agisse de la réduction du temps de travail, du développement de la polyvalence ou de l'adaptation des horaires...la plupart des sujets traditionnels du dialogue social se déplacent progressivement au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement. A tel point que le niveau interprofessionnel national se réduit souvent aux sujets « institutionnels » tels les retraites (Italie); la réforme des systèmes de Sécurité Sociale (France); les institutions de formation (Espagne).

Cette montée en puissance de la décentralisation est particulièrement nette dans un pays comme la Suède qui, partant d'un système articulé de négociations centralisées annuelles a évolué vers une place de plus en plus importante accordée à la négociation décentralisée au niveau de l'entreprise. En France, la négociation d'entreprise a progressé au rythme de 14% par an entre 1982 et 1990, du fait de l'existence d'une loi obligeant les entreprises à négocier chaque année. Illustration parmi d'autres de l'influence que peut exercer l'Etat sur l'évolution des relations industrielles.

Si les entreprises souhaitent mettre en oeuvre des formules qui leur soient propres, les salariés peuvent également souhaiter que, dans les décisions les concernant dans leur vie quotidienne

⁸ Pour une analyse plus détaillée, on se reportera à l'étude « Négociation collective et flexibilité de l'emploi en Europe » de Bernard Brunhes Consultants et Lasaire / Commission européenne - DGV; octobre 1996.

(annualisation, heures supplémentaires, travail le samedi), soient pris en compte leurs besoins spécifiques.

Ceci illustre certaines évolutions des attitudes des salariés vers l'individualisation des conditions de travail et d'emploi. De leur côté, les entreprises ont largement infléchi leurs politiques de communication et de ressources humaines, en développant des initiatives d'information et de consultation directe des salariés, comme dans l'entreprise italienne Pirelli.

Cette évolution de la négociation n'en soulève pas moins deux interrogations.

Celle du statut des négociateurs au sein des entreprises, tout d'abord : ces derniers peuvent être les organisations syndicales en tant que telles ou bien une instance de représentation des salariés où les syndicats n'exercent pas toujours une influence prépondérante.

Autre question : celle relative à la compatibilité de cette nouvelle négociation décentralisée avec la recherche d'un cadre global au niveau national. Une des difficultés de la concertation nationale apparaît désormais liée à la recherche d'une flexibilité et d'une diversité toujours plus grande. Les mutations économiques sont allées de pair avec une libération croissante des forces du marché - alors qu'un des objectifs de la concertation était précisément de canaliser ces forces.

Par ailleurs, il n'est pas évident que ces évolutions soient toujours favorables aux salariés, devenus plus dépendants de leur entreprise ou de leur établissement. La décentralisation du dialogue social est avant tout une revendication patronale, chaque entreprise ayant à coeur d'élaborer des compromis sociaux adaptés à ses spécificités mais qui peuvent mettre en cause les avantages acquis des salariés. Dans de nombreux pays, le rôle régulateur des relations industrielles est en net déclin et les principaux perdants sont les salariés qui travaillent dans les PME, faute de structures adéquates de représentation et de négociation.

B. La crise de représentativité des partenaires sociaux, ensuite

La chute des effectifs syndicaux, engagée depuis 1980, constitue une extraordinaire mutation dans l'histoire des relations de travail en Europe. Un des traits dominants du syndicalisme européen a longtemps été sa stabilité, caractérisée par une montée continue des effectifs et une extension des systèmes de négociation collective.

C'est ainsi, qu'en Grande-Bretagne, les syndicats ont perdu près de trois millions de membres depuis 1979. La France représente un exemple extrême de cette crise du syndicalisme. En vingt ans, elle a perdu les 2/3 de ses syndiqués. La plupart des adhérents sont désormais concentrés dans la fonction publique ou les grandes entreprises publiques, ce qui peut les rendre moins à même de saisir les mutations du travail et de l'emploi. En Italie, si le syndicalisme se maintient en termes d'adhérents, la crise est latente, car les chiffres font la part belle aux retraités. Partout, les organisations syndicales sont peu attractives pour les jeunes (13% seulement des adhérents au DGB ont moins de 25 ans) et représentent nettement mieux les hommes que les femmes, les ouvriers qualifiés que les employés (Allemagne), les salariés du secteur public que ceux du secteur privé (en France, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est de 5%).

Des différences importantes subsistent cependant entre les pays, et notamment entre le nord et le sud du continent. Le syndicalisme autrichien et allemand reste fort. Quant aux syndicats scandinaves, il s'étaient déjà singularisés dans les années trente en accroissant leurs effectifs alors que sévissaient une crise économique et un chômage massif. A nouveau, les syndicats suédois et danois ont renforcé leur position en terme de représentativité.

Il n'en reste pas moins que, partout, le reflux des formes identitaires fortes tend à affaiblir les capacités d'élaboration et de mobilisation des forces syndicales.

Cette crise de représentativité est également un corollaire des mutations du système d'emploi. L'essentiel des créations d'emplois sont aujourd'hui le fait de petites entreprises, alors que c'est au sein des grandes entreprises que se sont structurées les systèmes de relations professionnelles. Même au sein des grandes entreprises, les syndicats sont parfois peu présents aux échelons décentralisés. Simultanément, les transformations du marché du travail et la multiplication des emplois dits "atypiques" soulèvent la question de la capacité des organisations syndicales à représenter certaines catégories de la population active : chômeurs, travailleurs à temps partiel, indépendants ("self-employment" en Grande-Bretagne ou travailleurs autonomes en Italie). C'est pourquoi les organisations syndicales réfléchissent à l'extension des services et conseils aux entreprises.

Conséquence de ce divorce entre syndicats et travailleurs : de plus en plus fréquemment, les injonctions à mobiliser ne sont plus suivies d'effet. En témoignent l'échec de tentative de grève générale en Espagne, suite à la réforme de la législation du travail en 1994, ou l'absence de remobilisation des salariés après le mouvement massif de décembre 1992 en France. Cette crise de représentativité n'épargne pas les organisations patronales. On voit aujourd'hui se multiplier les cas de P.M.E. exprimant des doutes quant à la capacité des organisations patronales à refléter leurs problèmes propres et rechignant à suivre les règles fixées au niveau sectoriel ou national. C'est, notamment, le cas en Allemagne où le débat se focalise régulièrement sur les divisions internes au patronat.

Or, il est clair que la concertation sociale requiert des parties fortes et s'accommode mieux d'un système de relations professionnelles articulées du niveau de l'établissement au niveau national.

C. L'éclatement des conditions d'emploi, enfin.

Dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, le droit du travail a cessé d'être un bloc juridique monolithique définissant une identité professionnelle unique pour faire place à une diversité toujours plus grande de statuts. Le modèle salarial classique - à temps plein et à durée indéterminée - n'est plus dominant : les emplois dits "atypiques" représenteraient 33% des salariés européens et 52% des salariés britanniques.⁹ Partout, la pression revendicative en matière d'organisation du travail (annualisation des horaires, travail le samedi ou le dimanche, autres formes de flexibilité...) se situe clairement du côté des organisations patronales et des responsables d'entreprises qui manifestent une nette volonté de s'orienter vers des temps de travail éclatés et des salaires différenciés. Même dans les pays où l'initiative syndicale demeure forte - Allemagne, Italie, Suède - nombre de négociations relatives à la flexibilité ou à l'aménagement du temps de travail sont de plus en plus conduites à la demande des employeurs.

Les syndicats sont souvent cantonnés à exiger des contreparties à cette flexibilité nouvelle, qu'il s'agisse de garanties d'emplois, d'aménagement du temps de travail ou de primes à la flexibilité. Ainsi, *"si la revendication de la réduction du temps de travail a longtemps été une revendication forte des organisations syndicales pour des raisons d'amélioration des conditions de travail et de la vie des salariés, elle est aujourd'hui soit une contrepartie à la flexibilité demandée aux salariés, soit en liaison avec (le maintien de) l'emploi"*.¹⁰

L'éclatement des temps de travail s'accompagne d'une individualisation croissante des salaires qui, d'abord réservée aux cadres, tend à concerner l'ensemble des salariés. Les politiques salariales sont, de façon croissante, conduites au plus près des réalités économiques et négociées sous la forme d'un "donnant-donnant" en matière d'embauche ou de flexibilité.

On peut prendre l'exemple de l'accord signé à la Caixa de Abossos de Barcelone qui autorise l'embauche de jeunes à un niveau moindre que celui des conventions collectives ou le cas de l'usine

⁹ Centre d'Etude de L'Emploi; no.13, janvier 1996.

¹⁰ Brunhes et Lasaire, op.cit. page 73

Electrolux de Motola qui a mis en place un nouveau système de rémunérations tenant compte de l'acceptation de la flexibilité. En Grande-Bretagne, seules comptent la rentabilité de l'entreprise et les performances individuelles des salariés. Dans les pays où la convention collective de branche a un rôle important, les augmentations de salaires sont, soit décidées au niveau de la branche (cas de l'Allemagne), soit scindées en deux - au niveau de la branche et de l'entreprise (Suède, Italie, Espagne). Dans certains pays -tels la Grande-Bretagne ou l'Italie - la différenciation des salaires en fonction du niveau de développement régional est désormais à l'ordre du jour.

Eclatement des horaires, banalisation des temps sociaux - et notamment du travail du samedi, voire du dimanche -, modération salariale...autant d'évolutions menées au nom de l'emploi auxquelles les syndicats peinent à s'opposer quand ils ne les accèdent pas sous forme d'accords. D'où une question récurrente dans tous les pays : **jusqu'où faut-il aller au nom de l'emploi ?**

Il est clair, en effet, que cet émiettement du statut salarial en une diversité de statuts de branches, d'entreprises, de métiers n'est pas uniforme et sépare deux catégories de travailleurs. Ceux qui disposent d'un "statut classique" enrichi par les conventions collectives et ceux qui, n'étant pas couverts par ces conventions, ressortent de plus en plus de minima sociaux prévus par la loi.

L'ensemble de ces mutations démontre ainsi une corrélation nette entre les transformations du système d'emploi, la décentralisation des négociations collectives et la perte d'influence des partenaires sociaux traditionnels. Les organisations syndicales, en particulier, sont *"aujourd'hui écartelées entre le souci de défense du statut salarial auquel elles sont historiquement liées, et le souci de représentation de ceux qui sont exclus de ce statut...leur fonction représentative oscille entre la tentation corporatiste et la tentation hégémonique de parler au nom de l'intérêt général. Seule l'idée de représentation du travail sous toutes ses formes serait de nature...à jeter les bases de formes renouvelées de représentation et d'action collective".¹¹*

¹¹ Manifeste pour une Europe sociale, Ed. Desclée de Brouwer; 1996.

ANNEXE N°3**Exposé de Monsieur Ad Melkert,
ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas**

J'espère que les discussions d'aujourd'hui se dérouleront sous le signe du mandat d'Amsterdam, qui est de rajouter à l'intégration économique et monétaire de l'Union, la convergence des politiques sociales. Celle-ci devrait favoriser l'emploi et la cohésion sociale et rallier les citoyens européens à la cause de l'Europe.

A travers le Traité d'Amsterdam, nous voyons déjà le germe d'un gouvernement économique européen. C'est le Conseil européen qui est chargé de définir et d'intégrer les intérêts financiers, économiques et sociaux. Il représente donc le pouvoir politique qui, parallèlement au pouvoir monétaire de la Banque Centrale Européenne, conduira l'intégration vers un avenir encore difficile à imaginer aujourd'hui.

L'Europe se met en marche. Mais est-ce que cela va marcher ? Et qui la mettra en marche ? Ce qui est sûr, c'est que ce ne sont pas les institutions à elles seules qui parviendront à mettre en oeuvre une coopération économique et sociale efficace.

L'engagement des employeurs et des travailleurs est une condition sine qua non à la réalisation de ce but. Une prise de position sans obligations de la part des partenaires sociaux ne nous permettra pas de combattre avec force le chômage désastreux de l'Union.

Il est donc grand temps que le patronat et les syndicats européens réfléchissent longuement à leur rôle dans l'Union. Construire une Europe en bonne santé économique et sociale nécessite les efforts concertés d'un patronat éclairé, de leaders syndicaux non-conformistes et d'hommes et de femmes politiques innovateurs. Les relations industrielles figées qui existent dans certains grands pays membres de l'Union ont un effet paralysant sur les mouvements tendant à favoriser la création de l'emploi. Si l'on comprend la nécessité d'une vraie convergence économique et sociale, il est clair que les relations rigidifiées en France, en Allemagne et en Grande-Bretagne entravent considérablement les chances de succès du mandat d'Amsterdam.

Le Traité d'Amsterdam signifie un bond en avant pour la réalisation d'une Europe économique et sociale au service des citoyens. Les partenaires sociaux se sont vu attribués un rôle important dans ce projet. Ils devront participer de près à l'élaboration de la politique de l'emploi. Les employeurs et les travailleurs seront invités à quitter leur position en coulisse et à monter sur le devant de la scène.

Or, pour bien jouer leur rôle sur la scène européenne, il faut qu'ils s'engagent vraiment. Tôt ou tard -le plus tôt sera le mieux- le dialogue social sans obligations, tel que nous le connaissons actuellement, devra être remplacé par un cadre social européen contraignant, qui permettra aux partenaires sociaux de prendre une orientation commune dans leurs conventions collectives dans les années à venir.

C'est seulement grâce à l'engagement des employeurs et des travailleurs que la stabilité monétaire pourra s'accompagner d'une stabilité sociale en Europe ; que nous pourrons réaliser une diminution importante du taux de chômage tout en gardant des conditions de travail secondaires socialement défendables ; et que nous pourrons maintenir une économie créatrice d'emploi, innovatrice et concurrentielle dans l'Union.

Dans de nombreux Etats membres comme par exemple l'Espagne, l'Italie, l'Irlande, nous voyons déjà que les partenaires sociaux et les gouvernements signent des accords au niveau national. Non pas parce qu'ils perdent de vue leurs objectifs propres, mais parce qu'ils sont convaincus que ces objectifs peuvent être mieux réalisés dans le cadre d'une alliance plus large. Parallèlement à la convergence du niveau des prix et des taux d'intérêt -indice du potentiel de l'UEM étendue- dans de nombreux pays un

véritable changement de la culture des relations industrielles se fait jour. Au Danemark, depuis assez longtemps déjà, mais aussi en Irlande, en Espagne et au Portugal. Donc, au Nord comme au Sud, ce qui est assez remarquable.

Aux Pays-Bas, ce changement s'est amorcé dès le début des années quatre-vingts. Nous étions au bord de la crise : les fermetures d'usines et d'entreprises et les licenciements laissaient présager des effets désastreux pour l'économie. Employeurs et syndicats se sont rendus à l'évidence qu'avec leur position traditionnelle et figée, ils étaient arrivés à une impasse. En 1882, ils signèrent un accord qui prévoyait une modération des salaires en contrepartie de la création et d'une redistribution du travail. Le gouvernement appuya cette orientation -dont on n'a pas dévié depuis- avec une discipline budgétaire sévère et des mesures d'allègement des charges.

En l'absence de l'engagement des partenaires sociaux, nous n'aurions pas réussi à remettre l'économie sur la bonne voie de cette manière, tout en maintenant notre régime de protection sociale. Le patronat ne s'en porte pas plus mal et les syndicats ont vu le nombre de leurs adhérents augmenter depuis la signature de cet accord.

Par la suite, des éléments innovateurs importants ont été rajoutés à l'accord néerlandais, tels que la flexibilisation du marché du travail, l'introduction d'éléments incitatifs dans le système de sécurité sociale, et la recherche de nouvelles formes d'éducation permanente -surtout afin de permettre aux personnes âgées de garder un emploi plus longtemps.

L'orientation commune est payante. Pourquoi ne serait-ce vrai que pour l'Union monétaire ? C'est aussi valable, et même crucial pour les perspectives d'avenir de l'Europe économique et sociale. Je dirais même que c'est une condition nécessaire pour la stabilité et la force monétaire à long terme. Or, à ma grande inquiétude, je constate que la convergence des politiques économique et sociale des Etats membres de l'Union n'a pas encore pris corps. En l'absence de cette convergence, il sera difficile de mener une politique sociale européenne solide et une politique de l'emploi efficace.

Des économies convergentes exigent des points de vue semblables quant au rôle des partenaires sociaux, un esprit ouvert concernant le degré de flexibilité et de sécurité dans les relations industrielles, et une reconnaissance commune de l'importance de l'infrastructure sociale en Europe. C'est cette convergence-là qui doit être à la base de la politique de l'emploi européenne.

Dans son approche et son application,, la politique de l'emploi est d'abord une affaire de politique nationale. Mais l'Union peut apporter un "plus" important. Entre autres en introduisant un système d'indicateurs de tendances -basé sur le modèle des instruments de mesure monétaire et économique- permettant aux Etats membres de mesurer leur progrès en matière de création d'emploi et de lutte contre le chômage.

Par exemple des indicateurs mesurant l'efficacité du système de formation professionnelle, ou l'influence des mesures stimulant l'innovation dans les entreprises, ou encore l'efficacité des services de placement et de réintégration.

Et en plus un indicateur principal qui mesurerait l'évolution des rapports entre le nombre de travailleurs et le nombre de prestataires d'une allocation ou d'une retraite.

En ce qui me concerne, j'aimerais voir certaines des recommandations du Livre blanc de Jacques Delors parmi les questions prioritaires traitées au Luxembourg dans deux mois. L'une d'entre elles, innovatrice, vivement souhaitée par les Pays-Bas, est la réduction du tarif de la TVA pour le secteur tertiaire à facteur travail élevé.

Le sommet sur l'emploi n'est pas simplement une occasion importante pour établir un calendrier de travail. Il doit également donner le coup d'envoi et faire fonction de catalyseur pour la réforme des relations industrielles en Europe. Et il doit être la base pour une vision moderne de l'interaction entre le social et l'économique. Pour cela, je le répète, nous avons un besoin urgent d'un patronat éclairé, de leaders syndicaux non-conformistes et d'hommes et de femmes politiques innovateurs.

Il est temps que les employeurs se rendent compte qu'une diminution du temps de travail moyen est une suite logique du développement historique de la croissance économique, et qu'elle entraîne un nombre accru d'emplois à temps partiel, en plus des emplois à plein temps. Il est temps aussi que les syndicats se rendent compte que cette mesure est favorable à l'emploi, si et seulement si, les coûts salariaux par unité de production n'augmentent pas. Et il est temps finalement, que les gouvernements adaptent les lois périmées et trouvent, de concert avec les partenaires sociaux, un nouvel équilibre entre les droits et les devoirs de chacun.

Dans la mesure où l'idéologie d'hier fait obstacle au pragmatisme d'aujourd'hui, l'Europe devra renoncer aux relations industrielles sclérosées encore en cours dans certains Etats. L'engagement du patronat et des syndicats est indispensable si nous voulons offrir aux employeurs, établis ou en herbe, des chances sur le marché du travail du 21ème siècle, et en même temps, maintenir la cohésion sociale de l'Union.

La modernisation des relations industrielles, voilà à mon avis, le sujet sur lequel nous devons nous pencher maintenant. Non pas comme une finalité en soi, car cela entraînerait de nouvelles idéologies, mais comme un moyen dans notre recherche incessante d'un équilibre entre les intérêts des employeurs (disponibilité, flexibilité, motivation du personnel, et donc productivité élevée) d'une part, et des travailleurs (mobilité, à la condition de droits sociaux et de retraite adéquats assurés ; motivation, entre autres grâce à la possibilité de formation permanente et d'assumer des tâches de soins) d'autre part.

Avec un mouvement syndical qui accepte la flexibilité sous certaines conditions. Et un patronat qui reconnaisse qu'une productivité maximale ne peut être atteinte qu'avec une main d'oeuvre motivée. C'est avec ce genre de partenariat social que l'Europe pourra allier la productivité et l'emploi, et rallier le citoyen européen à l'Union.

ANNEXE N°4

Adresse de Jacques Delors en séance publique

MM. les Premiers Ministres, Madame, Messieurs les Ministres, Excellences, Mesdames, Messieurs, permettez moi tout d'abord de remercier l'Institut d'Etudes Européennes et Internationales du Luxembourg qui est un institut prestigieux, qui travaille aussi avec les Etats-Unis et le monde anglo-saxon et grâce auquel nous avons pu tenir ce séminaire restreint avec des représentants du patronat, des représentants des organisations syndicales et des spécialistes, des chercheurs en sociologie des relations industrielles pour traiter de l'évolution des relations industrielles. Pourquoi ce sujet? Et dans quel contexte avons nous tenu cette réunion qui nous a d'ailleurs écartelés entre la proximité de ce sommet social qui est une échéance redoutable pour notre Président de l'Union Européenne, Jean-Claude Juncker, Premier Ministre de Luxembourg, et puis notre sujet que nous avons choisi pour une raison simple. Quelques soient les différences dans les parcours historiques des pays européens, quelque soit la diversité des caractéristiques de leurs systèmes, il existe, et nous le défendons, un modèle européen. Ce modèle européen qui a connu ces Trente Glorieuses qui, maintenant, se heurte à des difficultés était un savant compromis entre le jeu du marché, l'intervention de l'Etat ou de la Banque Centrale lorsqu'elle était indépendante et un vaste champ laissé à la concertation, à la négociation entre ce que l'on appelle les partenaires sociaux. La question qui se pose aujourd'hui est de savoir si ce modèle européen, critiqué même à l'intérieur de l'Europe, est capable de s'adapter à la mutation gigantesque que nous traversons. Et, par conséquent, tel était notre sujet. Mais comment aborder ce sujet sans penser à l'Europe, à l'association d'images pour beaucoup de gens, pour l'opinion publique entre l'Europe et le chômage massif qui frappe beaucoup de nos sociétés? Et comment ne pas penser à ce sommet social qui a été décidé? Comment ne pas songer à ce que Monsieur le Ministre Melkert appelait le mandat d'Amsterdam, c'est à dire l'ensemble des recommandations et des orientations inscrites dans un communiqué et dans un Traité et qu'il s'agit maintenant de mettre en oeuvre, si bien qu'à la fin de ce séminaire les acteurs sociaux et économiques ont sûrement un sentiment de frustration que l'on n'a pas assez parlé de la perspective du sommet social et les chercheurs en sciences sociales ont le sentiment que, véritablement, ils avaient affaire à des gens qui ne voulaient pas aller au fonds des problèmes posés, notamment quelle est aujourd'hui la représentativité des partenaires sociaux, compte tenu de l'évolution des circonstances de la société et autre. Et c'est sur ce sentiment de frustration que nous avons terminé cette réunion mais je pense que nous avons progressé.

Il n'entre pas dans mes intentions de vous faire un résumé de ce colloque, pas plus que de mêler ma voix à ceux - déjà nombreux - qui donnent des conseils à la Présidence luxembourgeoise pour tenir le sommet social. Je voudrais simplement vous parler de ces systèmes de relations industrielles que l'on baptise souvent systèmes de relations sociales, vous dire deux mots des sociétés européennes face à la crise de l'emploi en liaison avec cela et, enfin, vous dire que, au delà des échéances proches, il me semble que l'urgence intellectuelle et politique de notre époque, c'est bien d'essayer de réconcilier l'économique et le social. Pas simplement une urgence politique, ce serait trop facile mais une urgence intellectuelle eu égard au fait que la mutation est là. Elle nous prend à la gorge, on ne peut pas l'éviter, on ne peut pas comme l'autruche se cacher la tête dans le sable du désert. Et d'un autre côté, nous sommes attachés à un ensemble de valeurs qui font que nous avons une tâche de réflexion à mener, réflexion difficile pour réconcilier l'économique et le social.

Pour les systèmes de relations industrielles, j'en reviens à la motivation de ce séminaire, la question que nous nous posons est les difficultés de ces systèmes. Voyez les journaux belges ces jours-ci qui disaient "alors les partenaires sociaux vont-ils faire un pacte avec le gouvernement ou bien sont-ils fatigués? Les héros seraient-ils fatigués? S'agit-il de signes de déclin ou bien d'une phase d'adaptation?" Il est évident que pour répondre à cette question il faut tenir compte des rapports de force. Quand le chômage est massif, le syndicalisme est moins bien armé pour aboutir - non pas seulement pour mener des conflits - mais pour aboutir à des résultats satisfaisants en terme de négociations. Il est évident que lorsque la structure du travail se modifie comme elle le fait, 60 % de

la production intérieure brute est faite par les services et dans les services, le taux de syndicalisation est parfois très faible. Il est évident que la question se pose de savoir si les partenaires sociaux - et on pourrait poser des questions analogues pour les organisations patronales - sont bien représentatifs de l'ensemble des forces. Et quand nos chefs de gouvernement dans leurs résolutions disent à juste titre que 80% des emplois viendront maintenant des P.M.E., comment sont organisées les P.M.E.? Comment arrivent-elles à exprimer leurs aspirations? Sont-elles capables, de par leur nature même, à constituer des grandes organisations comme le sont les grandes entreprises? Telles sont les questions qui, en plus de l'internationalisation, se posent aujourd'hui. On peut constater à propos de cela deux faits importants: tout d'abord les niveaux de concertation et de consultation ont changé. On va vers la décentralisation, davantage vers l'entreprise. Mais la question s'est posée, et elle est évidemment au coeur du dialogue social européen, de savoir si au niveau central il peut y avoir une valeur ajoutée. Cela pose aussi la question du rôle de l'Etat dans les relations industrielles avec bien là encore la diversité des situations selon les pays. Mais enfin cette question est posée et on a beaucoup discuté de savoir si l'Etat faisait bien de manier la carotte et le bâton pour obliger les partenaires sociaux pour trouver des terrains d'entente.

Le deuxième paramètre qui est vraiment essentiel c'est la prise en compte des nouvelles réalités du travail dans nos sociétés. Je serai extrêmement banal en rappelant qu'aujourd'hui nous ne sommes pas sûrs ou les jeunes qui entrent dans la vie active, s'ils ont la chance d'avoir un travail, ne sont pas sûrs mais sont même certains de ne pas effectuer le même travail pendant 40 ans et leur travail sera coupé par des périodes de chômage ou de non-emploi ou de congés sabbatiques qui commencent déjà à être organisés et, comme je le disais déjà tout à l'heure, le contenu même du travail a changé. Par rapport à cela est-ce que notre droit du travail est bien adapté? Quelle est la combinaison idéale entre le droit du travail d'un côté et de l'autre les possibilités qu'ont les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise comme au niveau national de conclure des accords puisque ce qui produit des normes dans la société européenne c'est à la fois le droit et les conventions collectives? Cette question est importante. Vous savez que certains ont proposé de substituer au contrat de travail classique un contrat d'activité qui couvrirait la personne pendant toute la durée de sa vie active et qui lui permettrait de continuer à bénéficier des garanties de la sécurité sociale, d'accumuler des droits même dans les périodes où, n'ayant pas de travail, elle est en stage de formation, elle est dans la vie associative ou dans une autre posture. Donc le changement des réalités du travail est sûrement la question centrale qui se pose à tous ceux qui s'intéressent aux relations sociales, aux relations industrielles et au droit du travail. Malgré cela, et dans une vision un peu volontariste des choses, je pense que, en dépit des thèses sur le déclin irrémédiable des systèmes européens de relations industrielles, en dépit des thèses qui préconisent la diminution de la représentativité et de l'influence des organisations syndicales, nous continuons à croire pour des raisons qui tiennent à nos valeurs, à l'importance d'un bon système de relations industrielles et de relations sociales dans nos sociétés et ce sont ces valeurs qui comptent pour nous, ces valeurs qui sont, si je puis les résumer ainsi, une croyance en la compétition qui nous stimule, la solidarité qui nous unit et la coopération qui nous renforce. Dans cet esprit qui est, me semble-t-il, l'esprit européen, il s'agit non pas de jeter aux orties un système qui avait fait ses preuves mais de l'adapter et c'est tout le défi des années à venir pas seulement pour les hommes et les femmes politiques mais aussi pour les organisations patronales et syndicales. Et ce matin le Ministre Melkert à cet égard faisait une distinction assez claire en appelant à chacun entre l'engagement dans un processus de discussion et de négociations d'un côté et la responsabilité personnelle de chacun de l'autre. De nouveaux champs doivent être ouverts, de nouvelles procédures doivent être trouvées tant au niveau national qu'au niveau européen. Ayant pris la mesure de la difficulté au niveau de chaque pays de réussir à adapter le système de relations industrielles a fortiori qu'en est-il au niveau européen où, en 1985, j'avais pris l'initiative de renouer le dialogue social qui n'existait plus depuis 1977 et où à l'époque le scepticisme était roi. Aujourd'hui nous avons pu faire un bilan nuancé mais positif de ces douze ans de pratique du dialogue social.

Et la question qu'aussitôt beaucoup ont posé est la suivante: dans quelle mesure ces systèmes de relations industrielles peuvent aider à résoudre le problème central tant sur le plan économique que social - parce qu'il pose des questions de compétitivité aussi, le problème central de l'emploi? Et

Monsieur le Ministre Melkert en commentant l'expérience hollandaise qui est pour nous pleine d'enseignements, les hollandais ne veulent pas qu'on appelle ça un modèle donc je vous dis expérience, a souligné et nous a encouragés par la phrase suivante que j'extrai de son rapport introductif, il dit: "en l'absence d'un engagement des partenaires sociaux, nous n'aurions pas réussi à remettre l'économie sur la bonne voie tout en maintenant notre régime de protection sociale." Bien entendu quand je dis ça dans d'autres pays que je ne citerai pas on me dit "oui mais les hollandais sont des gens à part, oui mais les Pays-Bas c'est un petit pays", je ne le crois absolument pas. Ils ont leurs caractéristiques comme tout le monde, un mélange de catholicisme et de calvinisme qui est pas mal mais pour le reste ce qui a été fait aux Pays-Bas pourquoi ne le réussissons nous pas ailleurs et en plus nous aurions pu citer les exemples ou les progrès faits dans d'autres pays, comme le Danemark ou comme l'Irlande. Par conséquent, c'est en posant cette question que nous revenons aux sociétés européennes face à la crise de l'emploi. De ce point de vue nous avons la faiblesse de croire que le diagnostic porté par le Livre Blanc de 1993 demeure valable. Et d'ailleurs des chefs de gouvernements savaient accepter le diagnostic. Quel était le message du Livre Blanc pour ne pas entrer dans les détails parce que les causes sont multiples et les solutions sont également multiples. On se disait à nous même en quelque sorte, nous avons progressé depuis 1985, stimulé dans une certaine mesure par le grand marché intérieur, par les politiques communes de l'Acte Unique. Oui mais voilà pendant ce temps là le monde a progressé encore plus vite que nous et alors au lieu de faire comme Dieu et de se reposer le septième jour il faut à nouveau retrousser ses manches et s'adapter. C'était ça le message du Livre Blanc. Peu importe ensuite ce qu'il est devenu, important est de l'actualiser mais enfin il est rare qu'un rapport, vous savez combien on fait de rapports au niveau national ou européen, combien un rapport arrive à ne pas aller à la cave et reste un peu présent sur la table. Donc si ce Livre Blanc a été fait, il aurait pu d'ailleurs être fait au niveau national, c'était essentiellement parce qu'on sentait le besoin d'une impulsion européenne. Et là est venue la question des participants du séminaire: "dans quelle mesure l'Europe peut-elle apporter une valeur ajoutée à des efforts qui restent nationaux, qui restent au niveau des entreprises". Une valeur ajoutée. Et non pas en maniant des concepts comme il faut une Europe sociale à côté de l'Europe économique, ce sont les politiciens qui connaissent le moins les questions sociales qui parlent le plus fréquemment de l'Europe sociale. Et quand on leur pose la question "qu'est-ce qui s'est fait depuis 40 ans?" ils ne savent pas répondre. Donc besoin d'une impulsion européenne, à partir d'une prise de conscience commune car c'est ça que peut apporter l'Europe, une prise de conscience commune, de tous les gouvernements mais aussi des partenaires sociaux et dans un effort d'anticipation qui est plus que jamais indispensable.

Par conséquent nous sommes à la recherche de cette impulsion européenne à nouveau. Nous l'avons, vous l'avez réussi, vous les gouvernements sur le plan économique en acceptant le grand marché, en mettant en oeuvre ce projet si ambitieux de l'Union Economique et Monétaire, mais nous ne l'avons pas réussi, vous ne l'avez pas réussi pour faire prendre confiance à l'opinion publique des formidables mutations qui affectent notre société. Et par conséquent quand on regarde par rapport à cela l'Europe, la compétition est de plus en plus grande même si le marché intérieur doit être perfectionné, la solidarité va beaucoup mieux qu'il y a dix ans puisque les politiques structurelles ont été largement développées, elles ont été multipliées par six en dix ans - elles représentent 36% du budget communautaire - mais il y a en Europe un déficit de coopération. Et donc dans le triangle solidarité-compétition-coopération, c'est le point faible. Je veux mentionner la coopération entre les politiques macro-économiques, et nous avons là dessus, notre petit groupement a publié une étude pour montrer le manque à gagner de l'absence d'une coopération entre les politiques macro-économiques depuis 1992, manque de coopération entre les politiques macro-économiques, attention dans le cadre de l'UEM, appliquons le Traité et notamment les articles 102 et 103 du façon qu'en face du pôle monétaire il y ait un pôle économique qui équilibre justement sans interférer avec la Banque Centrale, mais aussi déficit de coopération en matière de recherches et de développement malgré la concentration des programmes communautaires, déficit de coopération entre nos entreprises, voyez la difficulté de mettre en place une société de droit européen, réclamée depuis plusieurs années par les entreprises qui doivent monter des schémas très coûteux pour essayer d'obtenir des résultats en matière de coopération, de synergie ou de joint-venture et déficit aussi de coopération dans bien d'autres domaines. Donc nous sommes là au-delà de la querelle entre les fédéralistes et les

intergouvernementalistes, nous sommes dans un domaine simple de constatation: les européens ne coopèrent pas suffisamment entre eux. Et sans doute est-ce un signal que l'on pourrait leur donner. Tout cela pour essayer de résoudre ce que j'ai appelé au début un défi intellectuel assez extraordinaire: comment réconcilier l'économie et le social? On nous pose la question, je me pose la question? Jusqu'où devons-nous aller au nom de la compétitivité dans la remise en cause de nos systèmes de régulation sociale, nos systèmes de prévoyance et autres? Et bien nous devons aller jusqu'au moment où nous aurons assuré la survie politique et économique de l'Europe. Et là nous ne pouvons pas tricher. Si cette survie n'est pas garantie alors nous laisserons aux générations qui viennent un continent à la dérive. Ô certes riche, un beau musée aussi compte tenu de notre passé, mais pas plus. Par conséquent nous ne pouvons pas dire encore deux ans Monsieur le bourreau. Nous devons le faire et d'ailleurs la question du temps est essentielle. J'ai parlé tout à l'heure d'effet d'anticipation, mais l'effet d'anticipation permet une bonne utilisation du temps et permet d'économiser, de ralentir, de diminuer le coût social de l'adaptation et par conséquent utilisé en temps utile.

M. Davignon qui était présent parmi nous et qui a quand même l'avantage d'avoir été à la fois membre de la Commission et qui est un entrepreneur le disait, c'est au moment où cela va bien ou pas trop mal, qu'il faut penser aux vaches maigres. Et là, les vaches maigres prennent le visage de la mondialisation et du progrès technique. Et en y réfléchissant, s'il y a un point sur lequel parmi d'autres j'aurais aimé actualiser le Livre Blanc c'est d'expliquer que le principal danger aujourd'hui qui menace la cohésion de notre société, c'est l'accélération du progrès technique. Je m'en suis convaincu quand, ayant discuté avec des économistes libéraux partisans de la dérégularisation, ils m'ont eux-mêmes confié combien ils redoutaient que le progrès technique rejette en dehors du marché du travail, du circuit de la production et même de la société une partie de la population. Songez par exemple à ces jeunes qui ont 27/28 ans, qui n'ont connu aucune expérience du travail, qui sont sortis de l'école pas dans de bonnes conditions, et qui ne connaissent même pas les disciplines du travail, arriver à l'heure, se plier à certaines disciplines ou autre. Songez à ces travailleurs de quarante ans qui sont depuis 20 ans dans une entreprise, qui sont passés du taylorisme au just-in-time japonais et à qui on dit encore aujourd'hui, il faut encore changer. Vous allez travailler avec un ordinateur et vous allez vérifier vous-même la qualité de votre production. Il y en a qui ne sont plus capables de le faire et on peut d'ailleurs se poser la question de savoir si nos systèmes d'éducation pensent déjà à ceux qui demain seront dans une telle situation. Donc le facteur central est le progrès technique. Nous devons y faire face. Je dois reconnaître en le regrettant que parmi ces éléments du progrès technique le plus important signalé dans le Livre Blanc, c'est la société d'information. Or depuis 1993 j'ai le regret de vous dire que nous avons encore pris du retard vis-à-vis des Etats-Unis dans l'exploitation de toutes les possibilités pas simplement du point de vue des moyens de production, du comment produire, mais aussi du quoi produire. Et ceci est inquiétant.

Par conséquent je voudrais placer au coeur de la réconciliation entre l'économie et le social et en pensant à tout le travail intellectuel qui pourra être fait et sans avoir la prétention de traiter la question, je voudrais seulement attirer votre attention sur trois points: l'éducation, un équilibre entre sécurité et flexibilité, là je ne fais que reprendre le thème que traite depuis deux ans régulièrement l'OCDE, et enfin la nécessité de penser à un nouveau modèle de développement.

L'éducation tout d'abord. Il me semble que les Européens qui ont tant fait en matière d'éducation, j'ai moi-même présidé la Commission Internationale d'Education de l'UNESCO et j'ai vu que dans les oeuvres complètes de ceux qui avaient parlé sur l'éducation, il y a beaucoup d'européens et aussi dans les siècles passés les européens ont eux-mêmes transmis le goût du savoir et le goût d'apprendre dans d'autres continents.

Et bien aujourd'hui, il faut que l'éducation soit organisée tout au long de la vie, il faut qu'à chaque moment, puisque nous aurons davantage de temps libre, nous puissions retourner à l'école, sous une forme ou sous une autre. Pas simplement pour être formé à un petit métier, pas simplement pour acquérir une compétence, mais pour reprendre confiance en soi-même. C'est quoi les quatre piliers de

l'éducation tout au long de la vie,? C'est apprendre à être, se comprendre, apprendre à faire, apprendre à vivre ensemble et ces éléments sont vraiment très importants pour l'avenir. Par conséquent l'Europe qui a tant fait pour l'éducation pourrait dans ce domaine me semble-t-il donner à chacun par ce système d'éducation la possibilité de mieux se connaître, de prendre confiance en lui-même et donc face aux aléas de la vie professionnelle comme aux autres aléas, d'être plus fort. Evidemment cela veut dire que le rapport d'éducation de l'UNESCO s'intitule alors "L'éducation un trésor est caché dedans" cela veut dire que le trésor il est aussi en chacun d'entre nous. Or si le système éducatif pouvait devenir moins élitiste et permettre à chacun d'exprimer ses potentialités peut-être que l'homme ou la femme européen serait mieux armé demain pour faire face aux mutations dont j'ai parlé et je n'ai parlé que des mutations économiques et technologiques, je n'ai pas parlé des autres mutations sociales que vous connaissez bien.

Deuxième question que je mets au coeur de la réflexion, un nouvel équilibre entre sécurité et flexibilité. On a même eu du mal aujourd'hui pourtant avec des participants qui ont l'habitude de ces réunions et qui savent dépasser les définitions sommaires, on a eu beaucoup de mal à ne pas antagoniser flexibilité et sécurité. Or il est vrai que si la flexibilité ne s'impose pas pour des raisons doctrinales ou idéologiques mais en raison des transformations constantes induites par la globalisation, le progrès technique, les changements de goût des consommateurs, les nouveaux services, il est évident que si la flexibilité s'impose, elle sera d'autant mieux acceptée, que le capital éducatif sera plus grand, j'en ai déjà parlé, mais aussi qu'une nouvelle forme de sécurité sera donnée aux travailleurs. Et j'ai cité par exemple tout à l'heure ce contrat d'activité, j'aurais pu parler aussi du chèque-éducation qui permettrait de tirer sur une banque du temps pour retourner précisément s'éduquer à nouveau. Bref, nous avons là un élément essentiel en dédramatisant ces termes, en cessant de les imposer et en faisant en sorte que le maximum de citoyens européens ait le goût de l'anticipation et comprenne cette société.

Et enfin sans doute que le modèle de développement que nous avons connu au moment des Trente Glorieuses est derrière nous, mais il y a trois paramètres essentiels à mon avis qui bouleversent la donne: le temps, l'environnement et les nouveaux besoins de la société. Le temps: quelqu'un qui avait la chance de travailler tout au long de sa vie au lendemain de la guerre y consacrait 100000 heures, il y consacre actuellement 70000 heures. Et sans doute vers l'an 2010 - 2020 45000 heures.

Question: est-ce qu'on laisse faire cette évolution qui trouble beaucoup de gens, qui empêche certains de rentrer sur le marché du travail ou est-ce qu'on la pense dans la société, est-ce qu'on l'organise? Est-ce qu'on organise la gestion du temps? Est-ce qu'on pense à une société dans laquelle le travail n'est plus la part qui accapare le plus de votre vie hors sommeil? Est-ce que l'on donne à chacun la possibilité d'utiliser le temps de non travail contraint pour créer, pour s'épanouir, pour vivre? Certains qui sont partisans du tout marché disent: "laissez faire, la société s'adaptera". Ce n'est pas mon avis. Il me semble qu'au moins il faut poser le problème à la société. Comment souhaitez vous vous organiser face à cela? Deuxième élément, l'environnement. Inutile d'insister. Nous en restons toujours au même point. On parle beaucoup du coût du travail et le Président Jacques Santer l'a encore évoqué hier. Le coût du travail pour les emplois non qualifiés, je dis bien non qualifié car il y aurait beaucoup à dire sur ce concept, est trop cher en Europe. Alors on ne va pas baisser les salaires mais le coût indirect est très élevé. Et pendant ce temps là nous ne prélevons aucun impôt sur tous ceux qui gaspillent l'environnement et qui nous privent demain d'un air pur, de possibilités de vivre et qui vont transmettre aux nouvelles générations un environnement défectueux. Et c'est pour cela que le passage, le trade-off entre plus d'impôt sur l'environnement et moins d'impôt sur le travail reste comme le disait le Livre Blanc et comme en sont persuadés beaucoup de nos hommes politiques une solution. Encore faut-il avoir le courage de la mettre en oeuvre. Et enfin les nouveaux besoins. Ces nouveaux besoins résultent de ce que je vous ai dit: plus de temps pour le travail non contraint, un tissu social qui a tendance à se détériorer avec l'exclusion, avec le métrou-boulot-dodo, le travail des femmes, l'urbanisation, tous ces éléments font que la société éprouve de nouveaux besoins. Ces nouveaux besoins, est-ce que le marché les exprime totalement? Ma réponse est carrément non. Et d'ailleurs il suffit de voir l'inventivité, l'esprit d'innovation dans la vie associative même des individus, les expériences multiples que la Commission recense en ce moment pour se rendre compte qu'il y a là non

seulement des besoins à satisfaire pour régénérer le tissu social mais également de nombreux gisements d'emploi. Il me semble que dès aujourd'hui nous devons réfléchir à ces nouvelles pistes. Quand je dis réfléchir c'est parce qu'on ne peut presser personne mais nous devrions déjà être dans ce nouveau modèle de développement. Par conséquent, il s'agit bien d'une urgence intellectuelle et politique, une responsabilité des générations au pouvoir. Nous ne pouvons pas ignorer la contrainte qui pèse sur l'Europe, le défi de la globalisation et du progrès technique; l'ignorer, en diminuer l'intensité, ce serait trahir nos responsabilités et notre devoir. Mais allons nous le faire au détriment du lien social, de l'équilibre de la société? Non. Et c'est là qu'il faudra faire appel non seulement à notre intelligence, à tous les chercheurs, à l'innovation mais aussi au courage politique de tous les acteurs. Je vous remercie.

Pierre Werner: Merci Monsieur Delors. Vous avez développé en vingt minutes l'essence des préoccupations qui ont été celles des gens qui se sont réunis aujourd'hui autour d'une table.

Vous l'avez fait avec le talent qui est le votre et notamment vous êtes connu comme un dispensateur infatigable d'idées, de bonnes idées. Merci encore une fois au nom de toute l'assistance. Je donne maintenant la parole à Monsieur Jean-Claude Juncker notre jeune Premier Ministre depuis 1995 et qui avait déjà fait ses armes dans des formations gouvernements antérieurs, dans le domaine des finances, dans le domaine de la législation du travail et de la sécurité sociale et aujourd'hui comme Premier Ministre.

Une partie des thèmes qui ont été abordés aujourd'hui un peu en prévision de cette conférence sur le social qui se tiendra à Luxembourg prochainement, ce sont des thèmes qui le passionnent et sur lesquels il a des idées et je vous prie, cher ami, de nous en parler.

ANNEXE N° 5

Discours de Monsieur Jean-Claude JUNCKER,
Premier ministre du Grand Duché du Luxembourg

Monsieur le Premier Ministre, cher Président Delors, Madame la Ministre, chère Vasso, Messieurs les Ministres, Mesdames et Messieurs les Ambassadeurs, Mesdames et Messieurs les députés, Monseigneur l'Archevêque, Mesdames, Messieurs.

Si vous êtes confronté à une situation qui fait que vous devez évoluer sous l'égide de votre ancien Premier Ministre alors que vous êtes un de ses jeunes successeurs et que vous devez parler en présence de quelqu'un que vous avez toujours ressenti comme faisant partie d'un groupe infime de ceux qu'on pourrait appeler vos maîtres, je parle de Jacques Delors, vous êtes confronté à un embarras duquel vous ne sortez que très difficilement. Soit vous demandez à quelqu'un de préparer un discours qui tienne la route, soit vous faites le choix inverse, vous écoutez ceux qui vous précèdent à la tribune et vous essayez non pas de faire aussi bien qu'eux mais au moins de faire écho à leurs propos. Je dois dire que j'avais fait un choix certes judicieux mais pas très utile parce que j'avais demandé à ce qu'on me prépare un discours. Mais en écoutant Monsieur Delors j'ai cru comprendre que le discours ne s'inscrivait pas totalement dans la mouvance du sien. Par conséquent je me suis résigné à un comportement plus normal et je voudrais vous livrer un certain nombre de réflexions que m'ont inspirés ses propos et apporter des réponses partielles à des problèmes dont j'ai pu apprendre qu'ils ont été évoqués au cours de cette journée et au cours de ce séminaire. Après avoir dit que je suis reconnaissant au Président Delors et à tous ceux qui l'ont assisté d'avoir choisi la capitale luxembourgeoise comme lieu de rencontre. Lorsque nous avons ensemble déterminé le sujet qui devait irriguer ce séminaire et lorsque nous avons pensé qu'une réflexion sur le système des relations industrielles en Europe serait un choix qui conviendrait au goût de l'époque, nous ne savions pas encore que le sommet d'Amsterdam, sous la brillante égide de nos amis néerlandais, en fait aboutirait à la décision de convoquer à Luxembourg un sommet spécial sur l'emploi. Nous fûmes d'ailleurs plusieurs, non pas gênés par cette perspective, mais interloqués par tant de hardiesse qui soudain commençait à animer les débats des décideurs européens qui pensaient que la rencontre d'une journée durant pourrait apporter des réponses à toutes les questions dont certaines n'ont encore jamais été posées en Europe.

Lorsque vous observez l'Europe de loin, lorsque vous l'observez de New York ou de Buenos Aires ou à partir de Pékin, lorsque vous vous déplacez à travers ces pays et que vous pensez à l'Europe, vous vous apercevez mieux de la spécificité de l'Europe que si vous la vivez au quotidien. Lorsque vous la regardez de loin, vous tombez sous le charme du modèle social européen. Vous lui découvrez une spécificité que vous ne découvrez plus lorsque vous vous rapprochez du modèle pour le vivre, pour le travailler, pour le façonner, pour le penser. Vue de loin, l'Europe se distingue par un ensemble politique fait de cœur, de rêves, de solides réalités qui conjuguent leurs talents et leurs énergies pour doter ce continent d'un véritable contrat social dont les autres parties du monde ne disposent pas ou disposent dans une mesure strictement inférieure à la nôtre. Vous vous apercevez que ce contrat social en fait a su nouer à travers son existence plus que centenaire d'innombrables liens qui lient les européens entre eux, qui conjuguent dans un même mouvement vers l'avenir les différentes couches de la population européenne. Vous sentez qu'en Europe il y a des mystères que d'autres n'arrivent pas à comprendre et que très souvent ils ne font qu'admirer. Et lorsque vous rentrez en Europe, lorsque vous recommencez à discuter avec ceux qui ont une envie incessante de vouloir discuter avec vous et dont certains sont présents ici - je parle de mes amis syndicalistes luxembourgeois - lorsque vous discutez avec les organisations patronales, lorsque vous discutez dans l'enceinte intime d'un conseil des Ministres, lorsque vous arrivez à dialoguer avec vous même ce qui, semble-t-il, m'arrive assez souvent lorsque je dois faire des arbitrages difficiles entre mon Ministre des finances et mon Ministre du travail, lorsque vous retrouvez toutes ces réalités parfois contradictoires, le charme quitte

l'ensemble européen et vous êtes devant le constat, très réaliste à mes yeux, que ce contrat social, ce lien contractuel qui lie les Européens entre eux est en train de se rompre.

Je crois qu'il y a une réelle menace de rupture du contrat social qui lie les Européens, forts de leur empirisme du passé et anxieux des problèmes que l'avenir est en train de dresser à l'horizon. Pourquoi est-ce qu'il y a ce sentiment très répandu et cette réalité perceptible du lien contractuel et du contrat social rompus? Je crois que cela est surtout dû au fait que nous n'arrivons plus à maîtriser un des éléments moteurs de toute société, qu'elle fût moderne ou ancienne, le travail, la perception du travail, la conception du travail, la réalité du travail. Le sentiment que le travail vous donne la dignité, que le travail constitue le seul canal qui vous permet d'évoluer dans la société comme un poisson dans l'eau. Nous avons insuffisamment consacré d'efforts de réflexion à la question de savoir si le travail aujourd'hui et demain est vraiment le seul moyen qui vous permette de vous sentir à l'aise dans la société, dans votre pays, sur votre continent. Il faudra qu'en Europe nous parlions et discussions du chômage, des remèdes nationaux et européens que nous pouvons dégager pour venir à bout de ce terrible fléau.

C'est très probablement ce constat d'évidence qui ont amené ceux qui l'ont proposé et ceux qui l'ont accepté à convoquer pour le mois de novembre un conseil européen spécial consacré aux problèmes de l'emploi. Puisque ce lien contractuel est en passe de rupture parce qu'il est menacé par le chômage et parce qu'il est menacé par la non maîtrise de l'avenir de nos systèmes de financement de sécurité sociale, il faudra, telle est ma conviction, se tourner vers les lieux d'où jaillissent des réponses plus solides que celles qui émaneraient des seules enceintes nationales, donc vers l'Europe. Nous voyons déjà les dérapages d'analyse et d'action qui résultent du fait que sur ce point comme sur bien d'autres nous avons un déficit d'Europe. Nous nous lançons dans tous les pays, à l'exception notable du Luxembourg dans une dérégulation frénétique. Nous pensons avoir trouvé la réponse à tous nos maux en accusant les vertus qui sont les nôtres de tout un ensemble de défauts que ces vertus n'ont pas. Je ne pense pas que la réponse au chômage de masse consiste dans la mise en pièce du droit du travail. Je ne crois pas que l'attentat irréfléchi sur les acquis sociaux puisse être le remède qui nous permettra de venir à bout des problèmes que nous connaissons et des problèmes qui nous guettent déjà. Je crois que ce dérapage de la dérégulation qui est un attentat contre la confiance de ceux qui croient encore ici comme hors d'Europe dans les vertus du modèle social nous a enfoncé dans une dynamique qui fait tout, sauf créer de l'emploi. Je ne plaide pas contre l'élimination des rigidités qui peuvent exister dans nos systèmes sociaux ou qui peuvent exister sur nos différents marchés de travail. Mon propos n'est pas celui-là. Mais je plaide contre cette philosophie sans nuances qui croit que la destruction sociale en fait puisse inspirer aux Européens des motifs qui leur permettraient d'envisager leur avenir avec plus d'optimisme qu'ils ne le font à l'heure actuelle. Si nous voulons sauver le modèle européen, bien sûr que nous devons l'adapter, que nous devons lui apporter un autre relief après avoir essayé de façonner ce modèle européen pour qu'il corresponde aux paysages qui sont les nôtres. Au lieu de déréglementer, de déréguler, de flexibiliser à outrance sans chercher le pont, le lien avec les marchés de l'emploi, je crois qu'il faudrait que nous nous posions collectivement la question de savoir si oui ou non nous avons les moyens de sauver le modèle européen, de maintenir sa noblesse, ses vertus qui font de lui qu'il dégage vers l'extérieur une batterie de charme et de tendresse qui nous n'arrivons plus à goûter lorsque nous le vivons de l'intérieur.

Je crois qu'en Europe nous avons les moyens de sauver le modèle social après l'avoir adapté mais que nous n'avons pas les ambitions qui nous permettraient d'utiliser les moyens que nous avons. On dit très souvent nous n'avons pas les moyens de nos ambitions. En Europe nous avons les moyens mais nous n'avons pas les ambitions. C'est ce qui distingue ce dicton de la vie ordinaire, de la vie extraordinaire de l'Europe. Tous les instruments dont nous pouvons avoir besoin pour construire à nouveau ce modèle social européen, nous en disposons.

Ceux qui nous ont précédés dans la gestion des affaires publiques, Monsieur Werner étant un de ceux qui se sont couverts d'honneur, de mérite et de performance à cet égard, nous ont laissé tout un système de règles qui en fait reflètent tout un système de valeurs. Parce que nous avons les moyens et

parce que nous ne les utilisons pas, car nous sommes en manque d'ambition, nous sommes devenus incapables de performance qui se comparerait utilement aux performances combien faiblissantes de ceux qu'on a voulu décrire comme les puissances émergentes ou les tigres. Je constate non pas avec plaisir mais non pas avec amertume non plus que les tigres sont en train de perdre leur dents. Et je plains tous ceux qui ne cessaient de nous expliquer que nous n'avions qu'à regarder le savoir-faire des Asiatiques, que nous n'avions qu'à nous inspirer du modèle socio-asiatique, qui pour le reste n'existe pas, pour trouver la clé des portes qui nous seraient désormais fermées. Je plains tous ceux qui ne pourront plus dire qu'il faudra faire au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne, en France, en Grèce, partout la même politique que celle qu'ont faite les Thaïlandais, les Indonésiens et d'autres. Je constate que dans l'opinion publique publiée à travers l'Europe dans les médias on a beaucoup insulté le modèle européen au cours des années écoulées en le comparant à son désavantage au modèle asiatique. Mais je ne vois pas aujourd'hui les grandes signatures qui décriraient avec la même verve les modèles asiatiques alors que ceux-ci sont en train de prouver que pour une bonne partie ils étaient faits d'artificiel et de provisoire.

Cette façon de ne plus pouvoir être performant pour ne plus avoir les ambitions que nos moyens nous permettraient d'avoir, a en fait conduit l'Europe, les différents pays d'Europe, beaucoup d'Européens à une véritable crise de confiance lorsqu'ils pensent à l'avenir. C'est une thèse, je sais bien qu'il y a des contre-éléments qui peuvent être alignés, je prétends que la crise économique, le faible rétablissement conjoncturel qui est actuellement le nôtre, est le résultat de la crise de confiance. Et la crise de confiance n'est pas le résultat de la crise économique. Je crois que les Européens, à un certain moment de leur Histoire mouvementée, ont cessé de rêver, ont abandonné l'idée que l'avenir leur appartiendrait, n'ont plus les forces pour garder la fidélité aux ambitions sur lesquelles ils se sont mis d'accord. Je prendrai deux exemples, et surtout un exemple: l'Union Economique et Monétaire, qui est la grande dernière ambition des Européens pour ce siècle. Pourquoi cette Union Monétaire ne permet-elle pas de conduire aux mêmes effets d'anticipation qui ont caractérisé le marché intérieur que Jacques Delors a réinventé tout en l'enrichissant ? Pourquoi est-ce que nous sommes à quelques mois des échéances finales devant une réalité qui ne nous apparaît pas comme une perspective mais comme un horizon sombre, noir, qui nous tire plus vers le bas qu'il nous élèverait vers le haut? C'est que nous ne savons pas rester fidèles aux ambitions sur lesquelles nous nous sommes mis d'accord. C'est que vous arrivez facilement à occuper les meilleurs temps d'antenne et les premières pages des journaux lorsque vous remettez en doute et en question les ambitions sur lesquels nous nous sommes mis d'accord.

C'est qu'aujourd'hui vous avez l'air bête si vous êtes fidèle, et intelligent si vous découchez politiquement. Donc si vous dites aujourd'hui que nous nous sommes mis d'accord sur un calendrier, sur une méthode, sur une perspective, vous avez l'air d'un retardé alors que les avancés sont ceux qui remettent en cause une des grandes décisions dont l'Europe fut capable au cours des dix dernières années. Mais cette façon de présenter quelque chose qui à mes yeux est une certitude, parce qu'elle est une nécessité, de présenter ces certitudes et nécessités comme des perspectives qui s'éloignent, au niveau du plus humble des investisseurs, a secrété une énorme crise de confiance qui fait que nous avons un véritable blocage d'investissement au sein de l'Union Européenne. Ce blocage est dû au fait que cette perspective monétaire n'est pas suffisamment éclaircie, au fait que beaucoup d'hommes et de femmes sont sans travail, au fait que des dizaines de millions d'hommes et de femmes craignent d'être sans travail demain, combiné avec cette crise de confiance qui a pu prendre forme, faute d'une perspective monétaire crédible et que nous devons recréabiliser. Nous avons non seulement une crise de l'investissement mais nous avons également une crise de la consommation puisque tous ceux qui ont peur de l'avenir ne vont pas se lancer dans une consommation qui leur paraîtrait futile parce que non dirigée vers l'avenir mais vont développer des réflexes ultra conservateurs parce qu'ils ont entamé une fuite vers l'épargne, une épargne qui dort, qui n'est pas utilisée pour pouvoir alimenter les investissements qui d'ailleurs font défaut parce qu'il y a cet assombrissement de toutes les perspectives macro économiques de l'Union Européenne et cette croyance faiblissante dans l'avenir monétaire bien articulé de l'Europe. Et donc si cette Présidence luxembourgeoise, puisque c'est de celle là que je parle, veut se draper d'un certain nombre de succès avant la fin de l'année - et les succès ne sont pas

une fin en soi puisque les succès qui sont une fin en soi ne sont pas faits pour perdurer - si cette Présidence devait avoir un succès durable, il faudrait que nous arrivions à bout de trois problèmes qui en fait ne sont que différentes facettes d'une même médaille.

Il y a comme cela un triptyque dont j'ai toujours du mal à convaincre tous ceux qui m'écoutent entre l'Union Monétaire, le sommet pour l'emploi et la perspective de l'élargissement. Si avant la fin de l'année nous arrivions à crédibiliser aux yeux de tous la perspective monétaire (ce qui présupposerait que les Ministres des finances prennent refuge dans un silence monétaire prolongé et vous allez voir que, lorsque j'aurai fini de présider la réunion informelle des Ministres des finances, je serai le premier à ne pas pouvoir me taire, donc je fais de l'autocritique par anticipation) et si au cours de ce mi-semester qui nous reste, nous arrivions à baliser d'une façon définitive les avenues qui doivent nous mener vers l'UEM, si nous pouvions faire en sorte qu'un véritable changement d'atmosphère prenne place en Europe parce que nous aurions pu redonner de l'espoir à ceux qui sont sans travail et à tous ceux qui craignent de devoir rejoindre leur rang demain, si nous pouvions, avant la fin de l'année, décrire le chemin de l'Europe pour la première décennie du prochain siècle, c'est-à-dire prendre une bonne décision en matière d'élargissement qui soit une décision historique de coeur mais qui soit aussi une question économique et qui donc intéresse les marchés de l'emploi, nous aurions en tant que Présidence luxembourgeoise, mais de concert avec tous nos amis, fait le maximum des efforts qui aujourd'hui peuvent être attendus de ceux qui pour un moment de leur histoire ont la chance énorme de pouvoir diriger en des lieux privilégiés les destinées de l'Europe. Je crois donc que l'UEM demande à être recrédibilisée. Nous devrions redécouvrir les instruments dont nous disposons, je suis acculé à la perspective du très court terme: devoir arbitrer une querelle qui n'a pas lieu d'être entre ceux qui voudraient que nos politiques économiques soient mieux coordonnées et ceux qui pensent que cette coordination n'a pas lieu d'être alors que le Traité de Maastricht en ses articles 102A et 103 donne les instruments pour mieux coordonner les politiques en Europe. En plus, nous savons le prix sur les 5, 6 dernières années d'une absence d'une politique suffisamment coordonnée en Europe. Combien de chômeurs aurions nous en moins si nous avions mieux et plus coordonné nos politiques économiques? Alors on me dit souvent qu'une meilleure coordination des politiques économiques a un coût alors que ce n'est pas vrai. Elle a un prix, le prix de l'effort, mais elle est à même de réaliser un énorme gain en terme de coûts, parce qu'elle sera autrement moins dépensière que son absence ne l'est actuellement. On ne peut pas entraîner 7, 8, 9, 10, 11 monnaies dans une Union Monétaire et entraîner en les entraînant 7, 8, 9, 10, 11 peuples et donc destinées nationales en pensant pouvoir réduire le spectre de cette ambition à sa seule expression monétaire. Faut-il rappeler que le Traité ne parle pas d'Union monétaire mais qu'il parle d'Union Economique et Monétaire, voulant dire par là que si la politique monétaire pour des raisons évidentes doit être unique, les politiques économiques au moins doivent être d'intérêt commun. Pour organiser la politique monétaire unique, le Traité a tout mis en place. Pour organiser l'intérêt commun que doivent revêtir les politiques économiques nationales, le Traité a été moins détaillé mais suffisamment solide dans ses différentes articulations pour que nous puissions trouver tous les instruments dont nous avons besoin dans l'arsenal législatif que nous a laissé le Traité de Maastricht. Alors utilisons les grandes orientations économiques que le Conseil Européen et le Conseil ECOFIN peuvent décréter pour mieux accorder nos violons économiques.

Discutons, même si cela doit être informellement, de nos différentes politiques budgétaires nationales, pour voir si oui ou non nous sommes en train de mettre en place dans nos différents pays des politiques antinomiques ou des politiques complémentaires. Vérifions si nous sommes bien d'accord sur la façon dont il convient de mieux armer l'Europe pour affronter les marchés nationaux alors que le problème véritable pour la croissance européenne n'est pas sur les marchés hors d'Europe, c'est encore une de ces dérives auxquelles les pensées uniques oecuméniquement rassemblées nous ont conduits. L'Europe sur les vingt dernières années n'a pas perdu de part de marché à travers le monde et l'essentiel de nos ressorts de croissance se trouve toujours concentré à l'intérieur de l'Union Européenne, 60% du commerce extérieur est intra-communautaire. Si nous poursuivons le parachèvement du marché intérieur, nous nous doterons de ressorts de croissance qui dépassent en portée et en importance et de très loin les bribes de richesses supplémentaires que nous pourrions récolter ailleurs que sur le seul continent européen. Utilisons donc nos instruments mais vérifions

d'abord si nous avons toujours la même ambition. Si nous avons les mêmes ambitions sociales pour l'Europe, nous devons mieux coordonner nos politiques économiques, si nous ne voulons pas restreindre la perspective monétaire à sa seule expression monétaire; coordonnons nos économies pour mieux armer l'Union Monétaire, pour faire en sorte que cette Union Monétaire ne soit pas une fin en soi mais qu'elle nous permette de mieux nous affirmer sur la scène internationale et de mieux pouvoir enrichir en les traversant par ses différents bienfaits les sociétés que renferment l'Union Européenne. Crédibilisons donc, avec les instruments qui sont les nôtres et que nous avons mal et peu utilisés au cours des années écoulées, l'Union Monétaire. Et faisons de ce sommet pour l'emploi non pas un grand cirque, un show pour les médias, je me sens parfaitement en mesure de le faire mais je ne crois pas - j'ai du mal à interpréter ces rires qui auraient pu être plus éloquents - ne disons pas lors de ce sommet sur l'emploi que le chômage est un énorme problème, ne prenons pas refuge derrière les chiffres pour nous rabattre le oreilles avec la répétition du constat arithmétique que nous connaissons, que nous sommes à l'intérieur de l'Europe qui reste riche, une minorité qui n'en est plus une de 20 millions d'hommes et de femmes qui ne font plus vraiment partie de l'Union Européenne. Ce 16ème Etat membre dont un jour j'avais parlé. 20 millions d'hommes et de femmes, si nous devions prendre le Luxembourg comme point de référence et de comparaison ça ferait même plus qu'un 16ème Etat membre, et Jean-Luc, si je prends la Belgique, 20 millions ça fait deux fois la Belgique. Ça montre pour le reste le caractère énorme du problème, du chagrin et du désespoir finalement qui est celui de ces exclus, de ce 16ème Etat membre qui n'est composé que d'exclus. Faisons pour une fois du travail concret. Nous ne sommes pas prêts en tant que gouvernement luxembourgeois et d'autres, comme mon ami Ad Melkert, le Ministre du Travail néerlandais, m'en empêcheraient très certainement, d'enrichir la vaste littérature européenne par d'autres poèmes qui en fait n'ajouteraient aucune nouvelle dimension aux volumes existants.

Nous avons parlé de l'emploi à de très nombreuses reprises, parfois nous avons des débats importants qui se sont soldés par des résultats palpables. Je veux parler puisque les deux sont ici du Conseil Européen de 1993 à Bruxelles où nous avons adopté sous la Présidence de Jean-Luc Dehaene toutes les conclusions du Livre Blanc et sans nuances. Or nous avons eu la faiblesse de ne pas traduire avec la même élégance et la même rapidité dans les faits les préceptes sur lesquels finalement déjà nous nous étions mis d'accord en décembre 1993, je dis 1993 parce que Jean-Luc n'était pas le seul mais parce que Jacques Delors était également présent et qu'il a vécu à Bruxelles une longue période de sa vie résistant aux néologismes dont la langue belge a enrichi celle des Français. Notre intention est d'adopter des lignes directrices en la matière et pourquoi est-ce que nous défendons avec un acharnement grandissant puisqu'on le refuse par endroit ce concept ? Il y a dans le Traité de Maastricht les critères de convergence. Ô ces critères de convergences n'ont pas rendu l'Europe populaire mais ces critères de convergence ont été efficaces parce que ces critères nous ont permis de mettre en place une dynamique qui s'est dépassée elle-même. Parce que ces critères de convergence, leur liturgie, leur rituel, leur approfondissement dans le concret nous ont permis de réaliser en Europe de remarquables progrès en matière de convergence économique. Sans ce Traité il y aurait plus d'inflation, sans ce Traité il y aurait des taux d'intérêt plus élevés, sans ce Traité et ces critères de convergence, il y aurait des déficits autrement plus énormes que ceux dont nous pouvons nous draper à l'heure où nous sommes. Ce que nous voudrions, ce n'est pas de copier les critères de convergence avec tout leur cortège de sanctions et de mises en garde, mais nous voudrions pouvoir copier la méthode. L'Europe est faite de méthodes et d'institutions. A part les méthodes et les institutions il y a les discours mais les discours sans méthodes et sans institutions sont des discours qui n'aboutissent pas à des résultats palpables à l'échelle du continent. Donnons nous quelques lignes directrices, essayons de les formuler de façon à ce que nous puissions arriver à les quantifier et comportons nous de façon à devoir vérifier périodiquement, année après année leur application. Obligeons nous nous-mêmes, obligeons le Conseil Européen, le Conseil de l'Economie et des Finances, le Conseil des Ministres du Travail et des Affaires sociales à revisiter les lignes directrices dont nous nous serions dotés lors du sommet spécial pour l'emploi et incluons ces lignes directrices, leurs critères, leurs objectifs, leurs finalités dans les grandes orientations économiques. Enrichissons la pensée économique européenne par le minimum social dont l'Europe a cruellement besoin. Essayons avec ces instruments de nous rapprocher davantage de cette ambition que nous avons perdue mais que Jacques

Delors tout à l'heure a décrite, essayons de remarier l'économique et le social, qui ne s'aiment plus et qui se sont tellement aimés au cours des dernières décennies. Il n'y a pas d'antinomie entre l'économique et le social, les deux sont complémentaires et les deux, s'ils devaient pouvoir fêter les retrouvailles dont tous deux ont en fait besoin, permettraient à l'Europe de pouvoir démontrer aux Européens eux-mêmes que ce contrat social et ce lien social existe toujours.

Et ce lien existera à la seule et unique condition que l'économique et le social arrivent à se réconcilier. J'ai beaucoup lu Delors et souvent je l'ai écouté et une des formules que j'ai apprécié le plus parmi tant d'autres est celle qui dit que l'Europe en fait est l'enfant terrible, né du mariage entre démocrates chrétiens et socialistes. Tu l'as très probablement oublié. Je ne le dis pas parce que je suis démocrate chrétien, je le dis parce que j'ai beaucoup d'amour pour les socialistes. C'est une autre façon de dire que le mariage entre l'économique et le social est nécessaire pour que l'Europe se trouve en harmonie avec elle-même, avec son passé, avec les rêves que le passé nous autorise à avoir pour les temps à venir. Essayons de voir comment nous pouvons les uns et les autres apprendre. Essayons de mettre en oeuvre ce que dans un terme franglais pour lequel je dois m'excuser auprès de ceux qui ont une approche orthodoxe à l'égard et à l'envers de la langue française, on nomme des "best practices", des meilleures pratiques, regardons dans le modèle danois par exemple quels sont les enseignements qui s'imposent de toute évidence à tous les autres. Essayons d'appréhender une partie de l'avenir comme nous pouvons faire en copiant, en imitant, en nous inspirant des modèles des autres, comment nous pouvons faire pour répondre à ce défi dont nous savons qu'il nous guette. Le défi du changement technologique en essayant d'inclure dans nos champs de réflexion puisque Jacques Delors a parlé de l'éducation, la formation permanente tout au long d'une vie, qui doit être non seulement une chance pour tous mais un droit pour tous. S'il est vrai que 80% des technologies aujourd'hui appliquées auront disparu d'ici dix ans et ce constat me semble devoir se vérifier au cours de la décennie à venir, faisons en sorte que ceux qui aujourd'hui occupent un emploi qui demain très certainement aura disparu, faisons en sorte qu'ils se retrouvent dans une situation d'ici dix années qui leur permette de prendre un autre emploi. Inventons une nouvelle réalité qui aura pour conséquence que la perte de l'emploi ne sera plus ressentie comme une catastrophe individuelle pour celui qui est frappé par la perte de l'emploi. Mais faisons en sorte que si perte de l'emploi il devait y avoir, le profil de celui qui serait frappé par la perte de cet emploi porte en lui-même tous les moyens dont il aura besoin pour pouvoir se réintégrer sur le marché de l'emploi. Si nous arrivons à nous mettre d'accord sur une dizaine de bonnes pratiques qui ont démontré ailleurs qu'elles ont eu du succès, si nous arrivons à nous mettre d'accord sur une bonne dizaine de lignes directrices qui changeront l'atmosphère parce que nos politiques de l'emploi seront devenues plus actives au lieu de sombrer dans la paresse passive qui aujourd'hui caractérise un certain nombre de nos politiques de l'emploi, si en même temps nous devons arriver à pouvoir crédibiliser ce changement d'atmosphère en lui apportant les moyens financiers dont ses ambitions ont besoin pour avoir des jambes, je crois qu'alors nous aurons pu non seulement changer l'atmosphère mais aussi changer la perspective de ceux qui nous observent. Je ne plaide pas pour des moyens budgétaires communautaires ou nationaux supplémentaires, je plaide pour que nous mettions nos ambitions au service des moyens dont nous disposons.

Nous disposons de la Banque Européenne d'investissement, de toutes ses possibilités, de toutes ses excavations, de toutes les poches qui n'ont pas été explorées au cours des années écoulées. Nous avons dans le budget communautaire des endroits très souvent cachés où l'argent dormant ne fait rien pour être mobilisé en direction des marchés de l'emploi. Nous pouvons même mon cher Ministre de l'Agriculture trouver de l'argent hors FEOGA garantie ou hors FEOGA orientation, j'ai vu l'énorme apport pour l'assainissement budgétaire que les Ministres de l'Agriculture ont apporté au cours de la réunion echnernacienne. Si donc en additionnant la crédibilité dont nous devons redoter et avant la fin de l'année l'Union Monétaire, si en changeant d'atmosphère la réalité quotidienne de beaucoup d'hommes et de femmes en Europe se trouve modifiée, en adoptant des lignes directrices concrètes qui auront pour conséquence des politiques pour l'emploi plus actives et donc plus porteuses pour l'avenir, plus génératrices d'emploi. Si nous pouvions mettre en branle tous les instruments dont dispose la Banque Européenne d'Investissement et si avant la fin de l'année nous pouvions nous mettre d'accord sur les principes directeurs de l'élargissement en donnant aux Européens, aux travailleurs, aux

entreprises, à tous la perspective de nouveaux marchés et maîtrisables, nous pouvons peut-être avant que ce siècle ne se couche redonner l'espoir aux Européens. Je ne le dis pas parce que je voudrais que les attentes dans ce sommet emploi soient surfaites. J'ai horreur des attentes auxquelles on ne saura répondre et j'ai horreur de cette approche restrictive des responsabilités qui voudrait que la seule Présidence luxembourgeoise serait en charge de cet important dossier de l'emploi. Mais il est vrai que le gouvernement de ce pays a entre ses mains un certain nombre de réponses que les Européens peuvent attendre et parfois je trouve émouvante l'idée que peut-être nous aurions pu être parmi ceux qui auront alors que tout le monde le pensait perdu, qui auront pu réhabiliter le modèle social qui n'est pas mort et qui n'a pas lieu de mourir. Je vous remercie de votre attention.