

## Document de base

## Flexicurité

### Qu'entend-on par flexicurité?

En matière de politique de marché du travail, la flexicurité (mot-valise formé par une apocope de *flexibilité* suivie d'une aphérèse de *sécurité*) désigne un système social visant à concilier les intérêts entre employeurs et travailleurs: alors que les employeurs, sous le vocable de «flexibilisation», demandent un assouplissement de la protection contre le licenciement, les travailleurs sont avant tout intéressés à la sécurité et au maintien de leur emploi.

Depuis l'adoption de l'Agenda social européen (objectifs concernant des mesures de politique sociale des Etats membres de l'Union européenne ainsi que des négociations des partenaires sociaux), approuvé par le Conseil européen de Nice des 7, 8 et 9 décembre 2000, la flexicurité constitue une pierre angulaire du modèle social européen et un élément fondamental de la stratégie de Lisbonne, dont l'objectif est de faire de l'UE «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010».

La flexicurité tente de concilier deux besoins fondamentaux. Elle encourage la conjugaison d'une flexibilité accrue des marchés du travail et d'un taux d'emploi élevé à une sécurité des revenus. Pour les organes responsables de l'UE, elle est donc perçue comme la réponse à la question de savoir comment maintenir et améliorer sa compétitivité tout en préservant son modèle social. La flexicurité peut se définir, plus précisément, comme une stratégie politique destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de revenus, d'autre part.

### Principes communs de l'UE

La situation et la culture du marché du travail diffèrent d'un Etat membre à l'autre. La Commission européenne ne compte pas appliquer une «recette» universelle pour tous les Etats membres en matière de flexicurité, mais plutôt lancer des «parcours» à développer en vue d'une plus grande flexicurité. Ces parcours sont des trains de mesures capables d'améliorer les performances d'un pays en matière de flexicurité si on les combine. Divers parcours doivent être proposés pour s'adapter aux différentes situations nationales. Les Etats membres de l'UE ont défini les huit principes communs suivants:

- La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité.
- La flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles.
- Les approches en matière de flexicurité ne consistent pas à proposer un modèle unique de marché de travail, de vie active ou de stratégie politique; elles doivent être adaptées aux situations propres à chaque Etat membre.
- La flexicurité devrait promouvoir des marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail. La flexicurité concerne tant les travailleurs que les personnes sans emploi.

- La flexicurité interne (dans l'entreprise) et la flexicurité externe sont tout aussi importantes l'une que l'autre et il convient de les encourager.
- La flexicurité devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement en vue de politiques socialement équilibrées.
- La flexicurité requiert une attribution efficace des ressources et devrait rester parfaitement compatible avec des budgets publics sains et financièrement viables.

### **Approche de la flexicurité en Suisse**

En mai 2008, l'OFAS a publié une étude intitulée *Flexicurité: importance pour la Suisse*, réalisée par Ecoplan et la Haute école de sciences appliquées de Zurich. Les auteurs de l'étude ont examiné la situation et l'évolution du marché du travail en Suisse entre 2002 et 2006. A leurs yeux, la Suisse constitue un exemple classique de flexicurité.

L'étude présente les principaux problèmes de couverture sociale ainsi que les risques et les chances inhérents aux différentes formes de travail. L'étude démontre que le système suisse de sécurité sociale, même s'il comporte encore quelques lacunes, offre une bonne couverture aux rapports de travail non traditionnels. Cela provient notamment du fait que l'assujettissement à l'AVS et à l'assurance-maladie n'est pas réservé aux personnes exerçant une activité lucrative, voire salariée, comme dans d'autres pays.

L'OFAS est conscient que des aménagements doivent être envisagés dans la prévoyance professionnelle. Lors de contrats à durée déterminée auprès d'un même employeur, les différentes périodes d'emploi sont additionnées pour autant que l'interruption entre celles-ci ne dépasse pas deux semaines. Il est prévu de faire passer ce délai à trois mois par modification de l'ordonnance. Aucune solution ne se dessine encore pour les personnes cumulant des emplois auprès de différents employeurs. L'OFAS tirera profit de l'évolution des discussions et des propositions faites au niveau international lors des prochains aménagements de la sécurité sociale.

### **Position de l'usam**

Notre monde va de plus en plus vite. De plus en plus de biens sont fabriqués en flux tendus. L'industrie automobile est un exemple typique de secteur industriel moderne qui aujourd'hui renonce quasi totalement au stock intermédiaire et se fait livrer les pièces nécessaires à un moment précis pour les travailler directement. Cela exige une grande flexibilité à tous les niveaux. Qui ne témoigne pas de cette flexibilité n'est plus compétitif et ne devrait pas tarder à disparaître du marché.

L'un des avantages que possède encore la place économique suisse est sa grande flexibilité concernant la durée du travail. Comme le montre l'approche choisie par l'UE, il faut toutefois s'attendre à ce que nos concurrents directs s'améliorent dans ce domaine également. La Suisse doit donc s'efforcer d'accroître son niveau de flexibilité, notamment en autorisant des modèles encore plus souples de temps de travail, en supprimant toutes les réglementations qui entravent l'économie de façon inutile, en réduisant les charges administratives et les contrôles, en évitant autant que possible de faire intervenir l'Etat. Sur le plan de la « flexibilité », la Suisse doit donc encore progresser. Démanteler les barrières juridiques et chercher en lieu et place des solutions consensuelles dans les conventions collectives de travail – où les partenaires sociaux assument une grande responsabilité et où se concrétise le principe réciproque de donner et prendre – pourraient constituer une esquisse de solution prometteuse.

La situation n'est en revanche pas la même en ce qui concerne la «sécurité». Notre Etat social a depuis longtemps franchi le seuil du financièrement supportable. Le taux des dépenses sociales

(dépenses totales de protection sociale par rapport au PIB) a passé de 19,5% en 1990 à 28,4% en 2006. Eléments essentiels de nos assurances sociales, l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage, sont très fortement endettées. Si le niveau des prestations reste le même, les assurances sociales nécessiteront toutes, sans exception, un financement supplémentaire au cours des prochaines années (à elle seule, l'assurance-maladie fera l'objet d'une augmentation de primes de 15% en moyenne en 2010). Pour combler toutes les lacunes de financement par des recettes supplémentaires, il faudrait, à moyen terme, prélever des sommes représentant au moins six équivalents TVA. Cela nuirait énormément à l'économie et solliciterait bien trop la solidarité de la population active. C'est pourquoi l'usam exige un rapide changement de paradigme: il faut désormais adapter les prestations aux moyens financiers disponibles et non plus l'inverse.

Berne, le 16 juin 2009

**Responsable du dossier**

Kurt Gfeller, vice-directeur usam  
Tél. 031 380 14 31, mél. [k.gfeller@sgv-usam.ch](mailto:k.gfeller@sgv-usam.ch)