



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politiques communautaires

Question écrite n° 13731

Texte de la question

M. François Cornut-Gentile attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les disparités de coût de la main-d'oeuvre dans l'Union européenne. Une récente étude statistique de l'office statistique européen Eurostat a révélé de fortes disparités de coût horaire de la main-d'oeuvre, non seulement entre pays membres de l'Union européenne mais aussi entre ces derniers et les pays en cours d'adhésion. Ainsi, si la France présente un coût horaire de 24,39 euros, ce dernier est de 8,13 euros au Portugal et de 28,56 euros en Suède, pour une moyenne européenne de 22,7 euros. Parmi les pays en passe d'adhérer à l'Union, la Roumanie enregistre un coût horaire de 1,51 euro, la Bulgarie 1,35 euros et la Pologne 4,48 euros. Ces très fortes disparités fragilisent la main-d'oeuvre des pays se situant en haut du classement, dont la France. Elles se traduisent par des délocalisations d'établissements industriels vers les pays à la main-d'oeuvre la moins coûteuse. L'Union européenne ne peut se satisfaire socialement et économiquement de telles disparités. Aussi, dans un contexte social difficile, il lui demande de préciser les initiatives que compte prendre le Gouvernement au niveau européen pour harmoniser les coûts de la main-d'oeuvre.

Texte de la réponse

A l'intérieur du marché unique européen, le coût de la main-d'oeuvre reste très disparate. Eurostat montre que ce coût s'échelonne du simple au triple entre le Portugal, où le coût moyen de la main-d'oeuvre par heure travaillée s'élève à 8,13 euros, et la Suède avec 28,56 euros. La France, dont le coût horaire est de 24,30 euros, se situe au-dessus de la moyenne européenne de 22,70 euros, derrière la Suède, le Danemark et l'Allemagne. L'emploi peu qualifié et les bas salaires sont les plus concernés par ces différences internationales ; ce sont en effet souvent les activités nécessitant peu de qualification de la main-d'oeuvre qui font l'objet de délocalisations importantes. Depuis 1993, des dispositifs spécifiques centrés sur les bas salaires permettent de diminuer les charges patronales de sécurité sociale pesant sur les employeurs. Le Gouvernement entend poursuivre cette tendance de diminution du coût du travail, favorisant ainsi la compétitivité internationale de nos entreprises. Le nouvel allègement de cotisations sociales issu de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi est déconnecté de la durée du travail. Destiné à favoriser l'emploi, il est une mesure générale dont l'application, après une période transitoire de montée en charge entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005, est prévue pour être pérenne. Il constitue une nouvelle étape, instituant un nouveau régime de droit commun « automatique », sans condition particulière d'obtention. Au niveau du smic ce régime correspondra ainsi à l'horizon 2005 à 26 points d'exonération. L'action du Gouvernement en direction des entreprises menacées par la concurrence internationale ne se limite pas à cette politique de diminution du coût du travail ; les mutations économiques auxquelles elles sont confrontées sont également identifiées précocement et le dynamisme des territoires potentiellement atteints est favorisé. L'adaptation au changement et aux restructurations économiques est un sujet douloureux, d'une brûlante actualité. Dans ce domaine, il faut à la fois prévenir et guérir. Guérir, c'est mobiliser les services de l'Etat, les forces économiques, les collectivités locales pour développer les stratégies de développement alternatives dans les bassins d'emploi touchés par des restructurations. Les contrats de site doivent remplir cette fonction. La mission interministérielle des mutations

économiques vise précisément à développer une méthode de traitement de ces situations de crise et contribuer au mieux à assurer la reconversion des personnes. Mais il faut surtout prévenir. C'est aussi la fonction de la mission interministérielle que de développer une stratégie de veille et d'anticipation de ces restructurations. Ici, le rôle du dialogue social est important, à travers par exemple la mise en place d'observatoires de branche ou d'échange de pratiques. Il est également de la responsabilité de l'entreprise de veiller à ce que l'employabilité de ses salariés soit promue et garantie notamment par l'accès aux dispositifs de formation continue. Pour sa part, le service public de l'emploi doit également contribuer à faire face aux situations de crise, mais aussi mettre en oeuvre des politiques structurantes inscrites dans la durée prenant en compte les conséquences multiples, qu'elles soient économiques, sociales ou territoriales. Il doit pour cela continuer à transformer ses propres modes d'intervention, mieux anticiper et savoir agir avec les autres acteurs dans des logiques de projet. Le SPE (DDTEFP, ANPE, AFPA) doit être une force de proposition au sein d'une action de l'Etat menée par les préfets. Sa contribution à la mise en place d'une veille active, et à la conduite d'action pour faire face aux situations de crises est déterminante. Son rôle est également affirmé dans la prévention des reclassements et des reconversions possibles par une amélioration de l'employabilité des salariés et, plus particulièrement les plus fragiles d'entre eux, ainsi que par la mise en place de réelles ressources humaines dans les PME. Le renforcement de l'attractivité du territoire, en lien avec le processus de décentralisation, était l'objet du CIADT du 13 décembre qu'a présidé le Premier ministre. Il s'agit de donner aux régions et à l'ensemble des collectivités locales les moyens de construire leur développement c'est-à-dire de rendre leur territoire attractif pour les entreprises à la recherche d'une implantation durable, créatrice d'emplois et de richesses. L'attractivité du territoire dépend de nombreux paramètres dont les plus connus sont les services, les infrastructures, le logement, l'accessibilité, les nouvelles technologies (haut débit), cela aussi bien dans les métropoles que dans leur arrière-pays. Elle dépend également de la disponibilité d'hommes et de femmes qualifiés. Ce facteur figure parmi les premiers déterminants de l'attractivité du territoire, ainsi que la capacité des acteurs à travailler ensemble et à communiquer. Cela doit être le cas en ce qui concerne les entreprises entre elles. En ce sens, les systèmes productifs locaux ou le dispositif Alize (action locale interentreprises en zone d'emploi) contribuent à ces échanges d'informations et d'expériences favorables à l'ancrage territorial des entreprises. Les entreprises doivent également être amenées à agir en partenariat avec les collectivités locales, les partenaires sociaux, les associations et bien entendu les acteurs du service de l'emploi. De même, la notion de pôle de compétence défini par le Premier ministre au dernier CIADT parmi les axes prioritaires de l'aménagement du territoire contribuera également à rendre les territoires plus performants dans la compétition européenne.

Données clés

Auteur : [M. François Cornut-Gentille](#)

Circonscription : Haute-Marne (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13731

Rubrique : Union européenne

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 10 mars 2003, page 1695

Réponse publiée le : 21 juillet 2003, page 5801