

LES RÉOLUTIONS DE LA CES

2011-2015

CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

WWW.ETUC.ORG

13^E CONGRÈS PARIS

29/9 - 2/10/2015

Sommaire

2015 **3**

Résolutions/Déclarations/Positions

Comité exécutif, 17-18/6/2015	4 - 12
Comité exécutif, 10-11/3/2015	13 - 21

2014 **22 - 101**

Résolutions/Déclarations/Positions

Comité exécutif, 2-3/12/2014	23 - 31
Comité exécutif, 21-22/10/2014	32 - 44
Comité exécutif, 11-12/6/2014	45 - 68
Comité exécutif, 11-12/3/2014	69 - 101

2013 **102 - 214**

Résolutions/Déclarations/Positions

Comité exécutif, 3-4/12/2013	103 - 130
Comité exécutif, 7/11/2013	131 - 139
Comité exécutif, 22-23/10/2013	140 - 158
Comité exécutif, 5/4/2013	159 - 170
Comité exécutif, 5-6/3/2013	171 - 214

2012 **215 - 364**

Résolutions/Déclarations/Positions

Comité exécutif, 5-6/12/2012	216 - 235
Comité exécutif, 17-18/10/2012	236 - 248
Comité exécutif, 5-6/6/2012	249 - 295
Comité exécutif, 6-7/3/2012	296 - 364

2011 **365 - 436**

Résolutions/Déclarations/Positions

Comité exécutif, 7-8/12/2011	366 - 398
Comité exécutif, 19-20/10/2011	399 - 436

2015

Principales demandes de la CES pour la COP 21

Position adoptée par le Comité exécutif du 17-18 juin 2015

En décembre 2015, les pays se rassembleront à Paris sous l'égide des Nations Unies afin de sceller un nouvel accord global pour lutter contre les changements climatiques. À quelques mois de ce sommet crucial, la CES rappelle ses principales demandes aux Etats parties, mais plus spécifiquement à l'Union Européenne qui doit continuer à jouer un rôle moteur dans le processus de négociation.

Des engagements qui soient juridiquement contraignants pour toutes les parties dans le respect des responsabilités communes mais différenciées

Maintenir le réchauffement global nettement sous la limite des 2°C nécessite des mesures ambitieuses de réduction des émissions pour que le monde atteigne la neutralité carbone avant la fin du 21ème siècle, conformément aux recommandations du 5ème Rapport d'évaluation du GIEC. La conférence de Paris est une étape qui doit produire un accord légalement contraignant basé sur des engagements fermes, clairs et comparables pour 2030 de la part de tous les Etats Parties, dans le respect du principe des responsabilités communes mais différenciées. Elle doit également produire une feuille de route crédible combinant un objectif chiffré à long terme pour les émissions mondiales et des objectifs intermédiaires que les différentes catégories de pays devraient atteindre. Une compilation d'engagements unilatéraux ne suffira pas à provoquer l'impulsion politique globale qu'exige aujourd'hui la lutte internationale contre les changements climatiques.

La Conférence de Paris doit aussi accélérer l'action à court terme contre le changement climatique en assurant l'exécution des engagements existants, notamment sous le Protocole de Kyoto.

La transition juste et le travail décent au cœur de l'accord

Passer des énergies fossiles à une économie neutre en carbone ne peut être fait sans transformer en même temps le marché du travail. Placer la transition juste et le travail décent au cœur de l'accord de Paris confirmera l'engagement des Etats à assortir les stratégies de décarbonisation de leurs économies d'un ensemble de mesures fortes au bénéfice des travailleurs et comprenant la création d'emplois de qualité, la participation des travailleurs, le verdissement des compétences, la protection sociale et le respect des droits syndicaux. Faire de l'économie bas-carbone un horizon désirable pour tous les travailleurs est essentiel pour garantir le soutien public à la transition.

L'équité comme pierre angulaire

Les pays riches doivent montrer la voie dans la lutte globale contre les changements climatiques, non seulement en réduisant drastiquement leurs émissions mais aussi en apportant aux pays les plus pauvres le soutien dont ils ont besoin pour la mise en œuvre de mesures d'atténuation et d'adaptation. Les pays développés doivent donc premièrement respecter les engagements financiers pris à Copenhague. Il est clair cependant que ces engagements ne généreront pas suffisamment de ressources pour répondre aux besoins créés par le changement climatique. Une taxe sur les transactions financières, un prélèvement sur les mécanismes de flexibilité, une contribution financière du transport international, la suppression progressive des subventions qui nuisent à l'environnement sont autant de pistes pour générer des ressources financières additionnelles pour affronter les changements climatiques. Les fonds de pension mais aussi tous les financements privés devraient également contribuer à la transition vers une économie bas carbone, d'une manière qui soit

socialement et environnementalement responsable.

Participation de tous les groupes majeurs

La transition requiert la participation de tous les acteurs et les organisations syndicales ont un rôle fondamental à jouer dans les mutations que celle-ci provoque sur le monde du travail. Depuis la Conférence de Rio en 1992, assurer une large participation publique dans les processus décisionnels est considéré comme un prérequis indispensable au développement durable. À cette fin, l'Agenda 21 a identifié neuf groupes majeurs au sein de la société civile et appelle au renforcement du rôle des travailleurs et de leurs syndicats. Assurer une représentation équilibrée de l'ensemble des neuf groupes constitue une pratique bien établie au sein du système des Nations Unies et le texte de l'accord de Paris ne peut déroger à cette pratique qui contribue au caractère démocratique des politiques de développement durable. L'accord de Paris doit promouvoir et reconnaître explicitement le rôle joué par tous les groupes majeurs et notamment par les organisations syndicales.

Respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs

Le futur régime international de lutte contre les changements climatiques doit respecter les droits de l'homme et les droits des travailleurs. L'ensemble des mécanismes, y compris les mécanismes de projet, doivent être basés sur des procédures décisionnelles démocratiques et garantir le respect des droits de l'homme dans tous les pays. Les projets de réduction des émissions ne doivent en aucun cas mettre en péril le droit à la terre, le droit à l'eau, l'accès à l'énergie, et l'ensemble des droits fondamentaux des travailleurs et des communautés locales.

L'agenda numérique de la Commission européenne: Évaluation préliminaire de la CES

Approuvée par le Comité exécutif lors de la réunion des 17-18 juin 2015

Dans sa communication « Un marché unique numérique pour l'Europe » (6 mai 2015), la Commission adopte l'approche traditionnelle du marché intérieur.

Son but est d'assurer le bon fonctionnement du marché unique, d'identifier les obstacles et charges à éliminer, en particulier le géo-blocage, un commerce électronique transfrontière insuffisant, le coût élevé de livraison des colis, l'adaptation des règlements des télécommunications et le lancement d'une initiative européenne d'informatique en nuage. L'approche de la Commission est extrêmement étroite et principalement axée sur l'expérience d'un consommateur mobile à un moment où la transformation numérique donne lieu à des changements majeurs dans l'industrie et les services¹.

Bien que les études montrent qu'un investissement annuel de 90 milliards d'euros soit nécessaire pour s'assurer que l'Europe maintienne sa position concurrentielle, la Commission néglige d'évaluer les besoins d'investissement. L'énorme écart en matière d'investissement s'oppose à l'objectif d'augmenter à 20% la part de l'industrie dans le PIB européen. Les révolutions industrielles passées ont été soutenues par des investissements publics massifs et une série complexe d'institutions qui ont adopté les politiques appropriées pour contenir les excès du marché libre.

La Commission ne parvient pas à fournir une analyse claire des forces et des faiblesses des industries et des fournisseurs de services de l'économie numérique et de leur impact sur l'emploi, des risques d'abus de position dominante et de la compatibilité de la numérisation avec « l'économie sociale de marché » qui est un des objectifs fixés par l'UE.

La Commission invite également les partenaires sociaux à inclure le marché unique numérique dans leur dialogue social au niveau européen.

La numérisation n'est pas une simple question de technologie ni de marché ; il s'agit aussi d'une transition juste d'emplois traditionnels vers des emplois numériques dans le secteur industriel et les services. Cela concerne également la société future et sa cohésion. La numérisation s'impose comme une mégatendance pour le monde du travail, une tendance dans laquelle nous devons nous inscrire et à laquelle nous devons contribuer.

Les syndicats doivent donner priorité à l'augmentation spectaculaire de la productivité et à son énorme impact sur l'emploi et le travail. Il existe des risques potentiellement importants, que ce soit en termes de formation de monopoles, de licenciements collectifs, de nouveaux moyens de surveillance et de contrôle – voire d'espionnage des employés, de protection insuffisante des données, etc., mais aussi des opportunités potentiellement importantes et de nouvelles possibilités pour améliorer l'information, la communication, la participation et le réseautage. Les monopoles ne sont compatibles ni avec le « bon fonctionnement du marché intérieur », ni avec une « économie sociale de marché » qui font partie des objectifs de l'UIE (article 3 TUE).

La protection effective des données à caractère personnel est un droit fondamental garanti par l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union

¹ Par exemple, les nouveaux services en ligne pour les taxis, le logement, les opérations de change et de crédits, le transport par drones, les nanotechnologies ou l'ingénierie génétique mais aussi les outils numériques tels que les imprimantes 3D permettant de lancer une fabrication par un simple clic de souris, etc.

européenne ainsi que par l'article 16 TFUE et est indissociable de l'article 7 de la Charte : le droit au respect de la vie privée².

La CES s'inquiète du fait qu'aucune initiative n'ait été prise pour étudier l'impact social de la numérisation sur les entreprises en général et sur le travail en particulier (travail 4.0), sur le droit du travail, les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les droits sociaux tels que l'information, la consultation et la représentation dans les conseils d'administration, la négociation collective, le dialogue social, etc., qui seront essentiels dans le cadre d'une politique innovante pour l'emploi à l'ère numérique.

La CES s'inquiète du développement du travail numérique précaire. Il y a risque d'une dé-limitation du temps de travail (« toujours ouvert ») et d'une dé-limitation d'entreprises employant des travailleurs collaboratifs exécutant leurs tâches à distance, de chez eux ou d'autres lieux de travail (télétravail etc.).

Si le travail collaboratif n'est pas réglementé, nous pourrions bien assister à un retour à des conditions de travail dignes du 19^{ème} siècle car cette part croissante de la main-d'œuvre n'est soumise à aucune législation nationale du travail et ne bénéficie pas des droits sociaux fondamentaux. Les travailleurs collaboratifs et le nombre croissant de travailleurs numériques (les « microjobbers ») ne reçoivent aucun pécule de vacances ni aucune indemnité en cas de maladie et ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Des syndicats ont récemment créé des plateformes en ligne pour venir en aide aux travailleurs collaboratifs³. Le travail collaboratif doit être considéré comme une nouvelle forme d'externalisation du travail au travers de plateformes internet qui, même s'il s'agit toujours d'un épiphénomène, doit être encadrée au niveau européen. La question du déséquilibre du rapport de force entre employeurs et travailleurs collaboratifs doit être abordée avec les syndicats.

La CES demande que la numérisation soit basée sur le travail de qualité et que la transition soit anticipée et gérée en étroite collaboration avec les syndicats, les CEE et les représentants des travailleurs en général. L'emploi de qualité dans l'industrie 4.0 ou les services intelligents doit être soutenu par un nouveau contrat social avec des droits renforcés et élargis en matière d'information, de consultation et de participation, et par la démocratie sur les lieux de travail. Potentiellement, la numérisation peut même avoir un effet émancipateur grâce à la technologie des capteurs, à l'automatisation⁴ et à la robotisation de tâches monotones et répétitives, au contrôle et à la gestion autonome du temps de travail (par ex. en se déconnectant de la messagerie électronique après les heures de travail). Jusqu'à présent toutefois, le principal moteur et l'objectif premier de la numérisation restent encore la réduction des coûts. Une nouvelle réglementation européenne doit être développée sur base des principes énoncés ci-dessus. La CES est prête à soutenir la transition vers la numérisation si le cadre est durable, juste et équitable.

La CES est d'accord avec la Commission sur l'importance d'améliorer les compétences numériques. Cela demande des politiques actives du marché du travail ainsi que la volonté des employeurs de proposer des formations durant les heures de travail. Une mise à jour des compétences doit également être offerte aux chômeurs.

La Commission propose avec raison d'améliorer les compétences numériques et encourage le dialogue social dans ce domaine. **La CES est prête à discuter des**

² *Position de la CES relative au Règlement général sur la protection des données – améliorer la protection des données des travailleurs, adoptée par le Comité exécutif des 17 et 18 octobre 2012 (http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-Data-protection_1.pdf).*

³ *www.faircrowdwork.org et www.cloudworker-beratung.de sont des plateformes visant à faire la transparence sur les (médiocres) conditions de travail. Cela fait partie du travail syndical habituel mais se fait ici en ligne.*

⁴ *L'automatisation ne doit pas être synonyme de remplacement des travailleurs par des machines mais d'une nouvelle forme de « collaboration » entre travailleurs et machines qui requiert des compétences différentes.*

questions liées aux conséquences de la numérisation sur les pratiques de travail dans le cadre du dialogue social européen, par exemple le congé-formation, le stress, la disponibilité 24 heures sur 24 ou l'écart hommes-femmes et l'écart générationnel dans les TIC.

Un important écart hommes-femmes et une disparité de compétences persistent dans le domaine des TIC en Europe, malgré le fait probant qu'une participation active des femmes dans ce secteur est essentielle pour la croissance de long terme et la durabilité économique de l'Europe. En Europe, les femmes ont tendance à délaissier les études des technologies de l'information et de la communication et sont sous-représentées dans ce secteur, singulièrement aux postes techniques et décisionnaires. Dans une économie numérique, il est impératif d'introduire de nouveaux incitants en matière d'éducation et de formation destinés aux femmes et aux filles dès le plus jeune âge pour qu'elles s'intéressent à l'utilisation et à l'amélioration de leurs compétences en TIC et qu'elles appliquent ces compétences sur le marché du travail en embrassant des carrières dans ce domaine. L'écart générationnel au niveau des compétences doit aussi être abordé.

Des outils pour anticiper et gérer le changement sont essentiels, en particulier une information sur les transformations numériques et les processus de restructuration numérique, une consultation sur les droits en matière de procédure et de participation ainsi qu'une formation actualisée aux compétences numériques. L'impact de la transformation numérique sur ces outils doit être considéré et discuté afin de les adapter ou de les remanier quand cela s'avère nécessaire. La communication de la Commission ne dit rien de l'impact de la numérisation sur la participation des travailleurs.

La balle est maintenant dans le camp du Parlement européen qui doit discuter de la communication de la Commission. La CES appelle le PE à aborder les défis numériques non pas seulement, comme c'est l'habitude, dans une perspective étroite de marché intérieur mais d'un point de vue sociétal, y compris la nécessité de façonner l'avenir de l'industrie, des services et de lieux de travail de qualité en Europe, et basé sur une analyse approfondie du processus de numérisation actuel. Le problème des inégalités croissantes entre « élite » numérique et travailleurs « normaux », et singulièrement l'explosion du nombre de travailleurs collaboratifs, doivent être pris en compte afin d'éviter une augmentation de la précarité et des faux emplois indépendants et la création d'un nouveau secteur à bas salaires.

L'avenir du travail doit être au centre d'un débat sérieux sur la numérisation et doit reposer sur une main-d'œuvre qualifiée dans une société équitable et juste. Mettre l'accent sur les obstacles au marché unique reflète une vision étroite des changements qui se profilent. Il est capital d'orienter la numérisation de manière durable et équitable avant que des millions d'emplois ne soient menacés en Europe⁵, et que ne s'aggrave encore un taux de chômage déjà élevé, et avant que les conditions de travail soient dramatiquement affectées. Il est grand temps de lancer un dialogue européen sur la numérisation.

La CES réclame dès lors un forum européen permanent rassemblant la Commission européenne, le Parlement européen et les partenaires sociaux pour débattre de la manière dont une telle vision numérique européenne peut être développée et comment,

⁵ Selon certaines estimations (*L'avenir de l'emploi : dans quelle mesure les emplois sont-ils sensibles à l'informatisation ?*, document de travail de l'OMS par le Dr. Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne, <http://www.futuretech.ox.ac.uk/future-employment-how-susceptible-are-jobs-computerisation-oms-working-paper-dr-carl-benedikt-frey-m>), environ 45% du volume total des emplois sont menacés aux États-Unis. D'après une note du 17 juillet 2014 de Jeremy Bowles, de 45 à 60% de la main-d'œuvre européenne pourrait être affectés par le risque d'automatisation du travail (*L'informatisation des emplois européens – qui seront les gagnants et qui seront les perdants face à l'impact des nouvelles technologies sur les anciens modes de travail ?*, <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>). Par ailleurs, le Commissaire Ansip a annoncé la création de 3 millions d'emplois nouveaux d'ici à 2018 dans la seule économie des applications (Le Soir du 4 juin 2015).

sur base d'une feuille de route claire, façonner l'avenir numérique de l'Europe, concevoir l'industrie et les lieux de travail 4.0 et des services numériques intelligents. C'est dans ce cadre que doit s'inscrire la demande de certaines parties prenantes pour une régulation sérieuse des plateformes numériques monopolistiques.

Déclaration de la CES sur le paquet « Mieux légiférer »

Adoptée par le Comité exécutif de la CES les 17 et 18 juin 2015

Le paquet « Mieux légiférer »¹ publié par la Commission européenne le 19/05/2015 est censé garantir une réglementation de l'UE qui soit meilleure, plus simple et moins contraignante.

La CES soutient cet objectif. Nous voulons une bonne réglementation qui protège les travailleurs et qui soit simple à appliquer et à faire respecter. La législation doit éviter une bureaucratie et des coûts inutiles. La législation de l'UE doit être plus efficace si elle remplace la législation nationale dans les 28 États membres.

En réalité, le paquet « Mieux légiférer » place les besoins supposés des entreprises au-dessus de tous les autres ; transforme les normes minimales en normes maximales ; confère aux analyses d'impact une valeur qu'elles n'ont pas ; introduit une procédure plus longue, plus onéreuse et plus bureaucratique qui risque de freiner le progrès social ; rend plus difficile pour les institutions élues de l'UE de modifier les propositions de la Commission européenne et pourrait saper le principe selon lequel le droit européen s'applique à tous de la même manière. En bref, il ajoute des lourdeurs administratives, ralentit les réformes progressistes et entraîne une dé-démocratisation de l'Europe. Ces changements malvenus se retrouvent également dans le nouvel accord interinstitutionnel².

Accords des partenaires sociaux

La CES insiste pour que le programme « mieux réguler » de la Commission respecte l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle de législateurs, tels que précisés par les traités. La CES est dès lors inquiète que la Commission propose que les accords des partenaires sociaux destinés à être transposés sous forme de directives³ soient d'abord soumis à des analyses d'impact portant en particulier sur la représentativité des signataires, la légalité de l'accord et un contrôle de subsidiarité et de proportionnalité.

La CES estime que ces trois éléments ne constituent pas une analyse d'impact. Ils font déjà partie de la procédure actuelle. Aller au-delà en soumettant un accord entre syndicats et employeurs à une analyse d'impact n'est pas acceptable.

La CES rejette le prétendu droit de la Commission (au titre de l'article 155, paragraphe 2 du TFUE) de décider ou non de présenter au Conseil un accord des partenaires sociaux si les signataires le demandent.

Priorité aux entreprises

La Commission européenne semble considérer la législation comme devant avantager les PME et éviter de les accabler par une « charge réglementaire ».

La CES s'oppose au choix d'un secteur de la société – les entreprises – comme premier bénéficiaire d'une « meilleure réglementation ». La CES pense que la législation doit présenter un avantage sociétal et que les besoins des entreprises ne passent pas avant ceux des travailleurs ou, par exemple, de l'environnement.

La CES croit que proposer un « régime allégé » pour les PME et une « exemption pure et simple pour les microentreprises » engendre une concurrence déloyale et sape le

¹ Paquet Mieux légiférer publié le 19/05/2015 par la Commission européenne :

http://ec.europa.eu/smart-regulation/index_en.htm

² L'accord interinstitutionnel est un accord entre les trois institutions portant sur une meilleure coordination durant la procédure législative.

³ http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf

principe fondamental selon lequel la législation de l'UE s'applique à tous de manière égale. Il faut en outre noter que les PME représentent 85% de tous les emplois. Les travailleurs doivent bénéficier de la même protection quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aucune preuve n'est avancée montrant que les économies potentielles que cela entraînerait pour les entreprises seraient investies en faveur de l'innovation et de l'emploi.

Améliorer les normes minimales

La CES s'élève contre le fait que la Commission demande aux États membres, par principe, de ne pas aller au-delà de ce qui est « nécessaire » lorsqu'ils mettent en œuvre la législation de l'UE. En faisant cela, la Commission convertit ce qui constitue souvent des « normes minimales » en « normes maximales », ce qui représente une violation des traités. La Commission devrait plutôt insister sur le droit des États membres à améliorer les normes. Cela est particulièrement important dans le domaine social afin d'assurer des avancées sociales.

La CES est particulièrement inquiète du fait que le programme Refit mène à une stratégie en matière de santé et sécurité qui n'inclue aucune proposition législative et retarde des améliorations nécessaires à la législation existante.

Analyses d'impact

La CES ne croit pas que l'analyse d'impact soit forcément un outil technique neutre. Elle est au contraire souvent utilisée comme outil politique, non seulement en retardant une législation mais aussi par ses recommandations basées sur un modèle favorisant des intérêts économiques à court terme et faisant peu de cas, voire ignorant totalement, les bénéfices potentiels à long terme.

Une procédure législative longue, coûteuse et bureaucratique

La CES considère que le paquet « Mieux légiférer » introduit plusieurs nouveaux obstacles dans la procédure législative : en augmentant considérablement le nombre d'analyses d'impact et de consultations publiques, en instaurant un « comité d'examen de la réglementation » qui devra émettre une opinion positive avant la prise de toute initiative, et une « plateforme pour les parties prenantes au programme REFIT » et en proposant des groupes d'experts « indépendants » pour les analyses d'impact dans chaque institution de l'UE. La CES n'accepte pas qu'une institution européenne puisse imposer une évaluation d'impact à une autre institution. En ce qui concerne la plateforme pour les parties prenantes au programme REFIT, la CES réclame une représentation équilibrée des différents groupes d'intérêt afin d'éviter un nouveau groupe Stoiber.

La CES estime que le désenchantement des citoyens pour le projet européen se renforce faute de nouvelles propositions législatives en matière de politique sociale et que ce nouveau système va encore limiter les possibilités de progrès social dans l'UE. La CES prévient que cela risque d'aggraver le mécontentement vis-à-vis de l'UE.

Une Europe plus démocratique ?

La Commission européenne demande au Parlement européen et au Conseil d'effectuer une analyse d'impact s'ils modifient significativement les propositions de la Commission durant la procédure législative. La CES y voit une tentative flagrante de rendre plus difficiles les modifications des propositions de la Commission par les institutions démocratiquement élues de l'UE.

La CES condamne ce « coup de force » de la Commission européenne et note qu'il est contraire à l'engagement du Président Juncker en faveur d'une Europe démocratique.

Transparence ?

La CES note que la Commission européenne n'a pas soumis son paquet « mieux légiférer » à une analyse d'impact et que son engagement déclaré en matière de transparence et de consultation n'a pas été jusqu'à une discussion sur sa « meilleure réglementation » avec le Parlement européen.

Déclaration de la CES ***Des compagnies aériennes à bas prix menacent la négociation collective***

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la séance des 10 et 11 mars 2015

Au moment où le Comité exécutif de la CES se réunissait pour sa séance des 10 et 11 mars 2015, les pilotes du transporteur aérien à bas prix Norwegian entamaient leur onzième journée de grève.

La principale exigence du syndicat norvégien des pilotes (NPU) est la signature d'une convention collective avec leur véritable employeur, Norwegian Air Shuttle.

Au Danemark, Ryanair a établi son siège à Copenhague mais rejette la demande de convention collective des syndicats danois.

Après plusieurs jours de négociations, le conflit a pris fin en Norvège dans l'après-midi du 10 mars sur un accord dont les deux parties se disent satisfaites.

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et ses membres Parat (en Norvège) et FPU (au Danemark) luttent avec détermination contre les pratiques antisociales des compagnies aériennes à bas prix. Ensemble, ils réclament la reconnaissance des syndicats et de leur capacité à négocier des conventions collectives, y compris au niveau transnational.

Dans le cas de ces deux compagnies, le point central du débat concerne le droit fondamental des travailleurs à négocier et à convenir des conditions de travail et des salaires avec leur employeur.

Malheureusement, certaines compagnies aériennes ignorent de plus en plus les règles établies et refusent de négocier et de coopérer avec leurs travailleurs.

Le Comité exécutif de la CES exprime ses vives inquiétudes face à l'évolution dans le secteur du transport aérien en Europe et à la course vers le bas concernant les conditions de travail et les salaires que l'on constate aujourd'hui.

L'attitude de la direction de Ryanair et de certaines autres compagnies aériennes à bas prix constitue une attaque contre tous les travailleurs en Europe et est un triste exemple de la manière dont on peut détruire le modèle européen de convention collective.

L'évolution négative qui prévaut dans certains segments du secteur du transport aérien pourrait devenir bientôt réalité dans de nombreux autres secteurs également, tant privés que publics.

Si les tentatives de Ryanair et d'autres compagnies aériennes à bas prix visant à miner les conditions de travail et les conventions collectives réussissent, cela changera les perspectives pour tous les travailleurs en Europe, et pas seulement ceux du secteur du transport aérien.

Ces exemples illustrent clairement l'urgente nécessité d'améliorer et d'adapter la réglementation du secteur au niveau européen. L'Europe a besoin de règles communes pour garantir de bonnes conditions de travail à tous les travailleurs. Il faut mettre fin à la course vers le bas !

Le Comité exécutif de la CES exige dès lors des autorités européennes la révision immédiate des règlements actuels du secteur aérien en étroite collaboration avec les partenaires sociaux représentatifs.

Déclaration de la CES ***L'après-élections en Grèce – une opportunité pour l'Europe***

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa séance des 10 et 11 mars 2015

Les changements politiques intervenus en Grèce constituent une opportunité non seulement pour ce pays ravagé par la crise mais aussi pour une réévaluation et une révision fondamentales des politiques économiques et sociales de l'UE axées sur une austérité et des réformes structurelles du marché du travail qui ont échoué.

Nous revenons une fois encore sur la critique exprimée maintes fois déjà par la CES : dès le début, les principales conditions auxquelles une assistance financière a été accordée à la Grèce ne méritaient pas le titre de « réformes ». Les milliards d'euros qui ont été versés à la Grèce ont surtout été utilisés pour rembourser la dette existante et stabiliser le secteur financier. Au même moment, le pays était entraîné dans une profonde récession à cause de réductions drastiques des dépenses publiques qui ont fait de la Grèce le pays le plus endetté de toute l'UE. Il en résulte une crise sociale et humanitaire sans précédent en Europe. Un tiers de la population vit dans la pauvreté, l'État-providence est extrêmement affaibli, le salaire minimum a été réduit de 22% et est soumis à des conditions discriminatoires vis-à-vis des jeunes, le système de négociation collective et d'autres protections pour ceux qui travaillent encore ont été démantelés et le poids de la fiscalité a augmenté pour les groupes sociaux économiquement faibles. Le chômage est aujourd'hui de 27% mais le chômage des jeunes atteint plus de 50%. L'accès à l'éducation est limité. De nombreuses personnes n'ont plus les moyens de payer nourriture, électricité, chauffage ou logement. Une partie importante de la population n'a plus d'assurance maladie et n'a accès aux soins médicaux qu'en cas d'urgence. Les résultats des élections sont la conséquence de l'échec de ces politiques.

Mais tout cela n'avait aucun rapport avec les réformes conçues pour s'attaquer aux vrais problèmes de la Grèce. Aucun des problèmes structurels du pays n'a été résolu mais de nouvelles difficultés sont certainement apparues. Les politiques menées étaient faites de réductions et de destructions, pas de reconstruction. De vraies réformes structurelles dignes de ce nom auraient conduit à la création de nouvelles opportunités de développement économique plutôt que pousser une génération de jeunes hautement qualifiés à quitter le pays. De vraies réformes structurelles auraient inclus des tentatives sérieuses pour lutter contre l'évasion fiscale. De vraies réformes structurelles se seraient attaquées au clientélisme et à la corruption dans les marchés publics.

Malheureusement, la récente note des présidents de la Commission, de la BCE, du Conseil et de l'Eurogroupe portant sur la préparation des prochaines étapes d'une meilleure gouvernance économique ne présente aucune perspective de changement de ces politiques manquées.

L'appel lancé par le Président Juncker à l'Eurogroupe pour qu'il agisse pour maintenir l'irréversibilité de l'euro est toutefois bienvenu. Une sortie de la zone euro de la Grèce – ou de tout autre pays – ne ferait que provoquer une crise financière qui serait préjudiciable pour les citoyens ordinaires et les travailleurs.

Il est nécessaire, en Grèce comme dans tous les pays européens, de restaurer un solide système de relations industrielles et de négociation collective et de mettre en œuvre un plan européen d'investissement à grande échelle pour une croissance durable et des emplois de qualité tel que le réclame la CES. L'UE doit également avoir un plan pour s'attaquer au problème plus large de la dette.

Le projet européen doit retrouver sa crédibilité aux yeux de tous les travailleurs en Europe. La CES soutient toute action concrète allant dans ce sens.

Vers une stratégie européenne pour la qualité de l'emploi

Position adoptée par le Comité exécutif du 10 -11 mars 2015

La création d'emplois de qualité doit être la priorité n°1. Vingt-quatre millions d'hommes et de femmes, dont cinq millions de moins de 25 ans, sont actuellement au chômage et quelque 10 millions d'emplois ont été détruits depuis le début de la crise, en 2008. Bien que le taux de chômage commence finalement à aller dans la bonne direction, une reprise créatrice d'emplois ne parvient toujours pas à se concrétiser en Europe.

Remettre l'Europe au travail n'est pas le seul défi. Il est tout aussi important de veiller à ce que ces nouveaux emplois soient des emplois de qualité, qui permettent d'avoir un niveau de vie décent et contribuent au bien-être des personnes et à la solidité de l'économie. La mondialisation, les changements et les innovations technologiques, l'évolution démographique et la transition vers une économie plus verte sont des facteurs qui ont un impact profond sur le marché du travail. S'ils constituent des défis importants, tous présentent également des opportunités en termes de création d'emplois, mais sans garantie que ces emplois soient des emplois de qualité. Certes il est urgent de créer de l'emploi, mais il faut le faire dans le cadre d'une vision à plus long terme des types d'emplois qui seront créés.

La stratégie européenne pour l'emploi ne parvient pas à produire des emplois de qualité. Malgré la baisse progressive des taux de chômage, la qualité et la durabilité à long terme des emplois créés demeure une source de préoccupation. Bien des emplois créés sont temporaires et à temps partiel et on observe une augmentation du sous-emploi, qui touche surtout les femmes et les jeunes (travail involontaire à temps partiel ou à durée déterminée, trop peu d'heures et emplois pour lesquels les travailleurs sont surqualifiés). Trop de travailleurs sont confrontés à un emploi précaire, minés par l'insécurité de leur emploi, des bas salaires et sans accès à une protection sociale de base : des contrats précaires tels que les contrats zéro heure, le faux travail indépendant, les stages non-rémunérés ou le travail non déclaré sont des pratiques de plus en plus courantes sur le marché du travail.

En outre, le marché du travail devient de plus en plus polarisé : de manière générale, les travailleurs aux compétences élevées/ diplômes de haut niveau continuent d'avoir accès à des emplois bien payés et de qualité alors que ce sont les travailleurs peu qualifiés qui sont les plus confrontés à des emplois de mauvaise qualité, à de l'insécurité et à des bas salaires. On observe une diminution rapide du nombre d'emplois destinés aux travailleurs moyennement qualifiés. Ces travailleurs sont de plus en plus souvent sans sécurité d'emploi et/ou occupent des emplois aux conditions de travail inférieures.

S'il est nécessaire de continuer à faire des efforts pour accroître les taux de participation des femmes, des jeunes, des travailleurs âgés, des migrants et des personnes peu qualifiées sur le marché du travail, on les retrouve de façon disproportionnée dans des emplois mal payés et de mauvaise qualité et il faut donc s'attacher spécifiquement à la qualité de leur emploi et à leurs besoins spécifiques.

La révision de la stratégie Europe 2020 doit permettre de placer la qualité de l'emploi au cœur de la politique européenne.

La nouvelle Commission européenne a fait part de son ambition d'améliorer la justice sociale dans l'UE. Reste à voir si cette ambition se concrétisera et comment. Pour la CES, la qualité de l'emploi sera un élément de référence essentiel pour l'évaluation de toute initiative de la Commission en matière d'emploi.

La CES continue d'insister sur la nécessité de changer la politique économique européenne afin de créer les conditions appropriées à la création d'emplois en mettant fin aux politiques d'austérité et en favorisant la demande intérieure et les investissements. Avoir mis l'accent sur l'investissement dans l'"examen annuel de croissance 2015" est une initiative bienvenue. Toutefois, la CES s'inquiète de la différence entre le plan d'investissement de la Commission, qui prévoit des moyens insuffisants, et sa propre proposition de plan d'investissement¹ qui préconise des niveaux d'investissements beaucoup plus importants pour créer massivement des emplois durables et de qualité en Europe.

Ces préoccupations sont corroborées par le rapport de l'OIT intitulé "Une stratégie d'investissement orientée vers l'emploi pour l'Europe", qui illustre le fait que, même si le plan d'investissement Juncker pouvait créer plus de 2 millions d'emplois, il est clair que sans une bonne conception du programme, une attribution de financements appropriée et une stratégie d'emploi à moyen terme, axée sur la qualité de l'emploi et des réformes équilibrées, ce plan ne pourra pas faire grand-chose, voire rien du tout, pour relever le défi du chômage en Europe².

La révision à mi-parcours de la stratégie Europe 2020 et la révision imminente des Lignes directrices pour l'emploi donnent l'occasion aux décideurs européens de mettre en place une stratégie cohérente pour fournir aux travailleurs européens des emplois durables et de qualité. Il faut que les emplois de qualité fassent partie intégrante de la réalisation de la "croissance intelligente, durable et inclusive" à laquelle la stratégie Europe 2020 cherche à aboutir.

Argumentation en faveur de la qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi était déjà une source de préoccupation avant la crise, mais les répercussions de la crise, les dévaluations internes et les politiques d'assainissement budgétaire adoptées depuis lors ont conduit à une érosion du modèle social européen et la notion de qualité de l'emploi paraît avoir été reléguée à l'arrière-plan.

Début 2000, il existait un consensus politique, formulé dans les conclusions du Conseil de Nice (Décembre 2000), autour de l'idée que la qualité de l'emploi était nécessaire pour assurer compétitivité et plein emploi. En 2010, à la suite de l'adoption de la stratégie Europe 2020, la Communication de la Commission européenne – *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois* – précise que l'une des quatre priorités fondamentales pour atteindre l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi est "d'améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail".

A l'opposé de cette approche, certaines déclarations récentes de décideurs européens et représentants du patronat laissent entendre qu'il "vaut mieux un emploi que pas d'emploi du tout". Cette conception de la "compétitivité" signifie que des salaires justes, une protection pour des emplois décents, voire même la santé et la sécurité sur les lieux de travail constitueraient des obstacles à la création d'emplois, pèseraient sur la compétitivité ou seraient des "fardeaux" pour les entreprises. Or, les faits démontrent clairement au contraire qu'il y a des arguments sociaux et économiques en faveur de la qualité de l'emploi.

Arguments sociaux. La qualité de vie professionnelle d'une personne fait partie intégrante de sa qualité de vie. La plupart des gens travaillent pendant une grande partie de leur vie et il s'agit d'un facteur important pour les aider à satisfaire leurs besoins socio-économiques et leurs aspirations. Si le travail est un moyen de gagner sa vie, il a aussi un grand impact, au cours de la vie, sur le bien-être des personnes, y

¹ Une nouvelle voie pour l'Europe : Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité - <http://www.etuc.org/fr/documents/une-nouvelle-voie-pour-l%E2%80%99europe-plan-de-la-ces-pour-l%E2%80%99investissement-une-croissance#.VQgNBMrQpBM>

² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_340114/lang--fr/index.htm

compris sur leur intégration sociale. Des emplois de mauvaise qualité peuvent conduire à l'insécurité financière, l'exclusion sociale, la pauvreté des personnes âgées et une mauvaise santé physique et mentale.

Le fait d'avoir un emploi n'offre plus la garantie de sortir de la pauvreté et ce n'est plus le meilleur outil d'intégration sociale. L'augmentation la plus notable de la pauvreté se situe chez les personnes en âge de travailler, y compris celles qui ont un emploi. La hausse de la pauvreté au travail et les inégalités croissantes de revenus entre les travailleurs et au sein de la population sont en contradiction totale avec l'objectif de réduction de la pauvreté de la stratégie Europe 2020.

Arguments économiques. La qualité de l'emploi est une composante essentielle du bon fonctionnement de l'économie. La CES souligne continuellement la nécessité de se focaliser sur la création d'emplois de qualité, un aspect essentiel pour remettre l'Europe sur la voie d'une croissance durable. La CES a signalé à plusieurs reprises que des emplois de mauvaise qualité entraînent une reprise médiocre. Les faits démontrent que des emplois de qualité sont une condition fondamentale de la croissance économique et de la compétitivité. Une meilleure qualité de l'emploi est également associée à une plus forte participation sur le marché du travail. Des emplois de qualité permettent aux travailleurs d'être plus satisfaits sur le plan professionnel, plus compétents et plus motivés, ce qui rend les entreprises plus solides, plus productives et plus innovantes. Les emplois de mauvaise qualité, tout comme le travail non déclaré, ont un impact négatif sur les deniers publics : diminution des recettes fiscales, subventions des bas salaires et en définitive des petites pensions, etc.

De nombreuses études confirment le lien positif entre les taux d'emploi et la qualité de l'emploi. A cet égard, un message clé des "Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2014" est que "l'action publique doit soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité". Les résultats de leur récente étude³ soutiennent cette déclaration : "D'un pays à l'autre, rien ne laisse penser, à première vue, que l'amélioration de la qualité de l'emploi s'obtienne au prix d'une diminution du nombre d'emplois. Les pays qui obtiennent de bons résultats en termes de qualité de l'emploi, ont également tendance à être bien placés en termes de nombre d'emplois (mesurée par le taux d'emploi) et vice versa". Le regain d'intérêt pour cette question dans le cadre du dernier rapport de la Commission sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (2014) est également une bonne chose⁴.

Le Rapport spécial du Centre d'études politiques européennes (CEPS)⁵, "Les défis pour l'emploi à moyen terme" (janvier 2010), fournit des preuves supplémentaires du lien entre les performances du marché du travail et les indicateurs de qualité (de l'emploi). Leurs recherches suggèrent également quelques priorités politiques pour améliorer la qualité de l'emploi. Le rapport identifie les priorités suivantes : l'éducation et la formation (compte tenu de la corrélation entre taux d'emploi plus élevés, niveau d'instruction plus élevé, implication dans l'éducation et formation tout au long de la vie), la politique de prise en charge des enfants pour encourager la participation des femmes sur le marché du travail et la réduction de l'écart entre les sexes en termes d'emploi et de rémunération, ainsi que les conditions de travail et la durabilité du travail, qui ne doivent pas être négligées.

Définir la "qualité de l'emploi" et concrétiser la "promotion de la qualité de l'emploi"

La qualité de l'emploi doit être définie au sein de l'UE, même s'il s'agit d'un concept à dimensions multiples et qu'une définition faisant l'objet d'un consensus au niveau

³ "Defining, Measuring and Assessing Job Quality and its Links to Labour Market Performance and Well-Being" [VS/2013/0180 (SI2.666737)]

⁴ Chapitre 3 : *The future of work in Europe: job quality and work organisation for a smart, sustainable and inclusive growth, Employment and Social Developments in Europe 2014 (ESDE 2014)*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736>

⁵ <http://www.ceps.eu/book/medium-term-employment-challenges>

européen reste difficile à réaliser. A l'échelon international, l'OIT a défini le concept de "travail décent" comme étant "un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour les familles. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes". Bien qu'une définition aussi complète n'existe pas à l'échelon européen, la stratégie européenne pour l'emploi comporte néanmoins l'objectif global de "promouvoir la qualité de l'emploi".

Tout comme le suivi du nombre d'emplois fournit des informations importantes sur l'état de l'économie européenne, la capacité à effectuer le suivi de la qualité des emplois permettrait aussi d'évaluer le fonctionnement de l'économie et d'identifier et de corriger les potentielles faiblesses. Il est donc important d'arriver à une interprétation commune au niveau européen sur ce que nous entendons par "emplois de qualité" et d'avoir la possibilité d'évaluer les progrès réalisés à cet égard.

Pour les travailleurs, la sécurité de l'emploi et un bon salaire sont majoritairement les principaux critères d'un bon emploi. Il est clair, dans une perspective syndicale, que les éléments essentiels pour déterminer si un travailleur a un emploi de qualité doivent comprendre : un salaire juste, qui permette un niveau de vie décent et tienne compte de ses aptitudes et de ses compétences ; des conditions de travail correctes, y compris un horaire de travail adéquat et la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle ; la protection de la santé et de la sécurité au travail ; l'accès à la formation ; le développement des compétences et la possibilité d'un apprentissage tout au long de la vie ; la sécurité de l'emploi ; la représentation collective, les négociations collectives ; l'absence de discrimination, l'égalité et l'accès à la sécurité sociale.

Il faut des indicateurs communs et des objectifs mesurables **en matière de qualité de l'emploi**, tout en reconnaissant les limites d'une "solution applicable à tous". Il s'agit d'identifier les indicateurs les plus appropriés, puisque les réalisations et les résultats vont différer en fonction des indicateurs choisis et de l'approche politique correspondante. Malgré les complexités que cela implique, diverses organisations ont essayé d'élaborer ou ont proposé des indicateurs ou des méthodologies visant à évaluer la qualité de l'emploi, notamment Eurofound, l'ETUI, l'OCDE et l'OIT.

Au niveau européen, il y a également des années qu'on travaille à l'élaboration d'indicateurs communs en matière de qualité du travail, depuis les indicateurs de Laeken, en 2001. Plus récemment, la Commission européenne et la Commission de l'emploi (EMCO) se sont efforcées de réviser le concept européen de qualité du travail. L'EMCO a déterminé un ensemble rationalisé ou "mieux centré" d'indicateurs de la qualité de l'emploi dans l'UE, sur base de quatre dimensions principales –sécurité socioéconomique ; éducation et formation ; conditions de travail ; équilibre entre vie professionnelle et vie privée et égalité entre hommes et femmes–, des dimensions à leur tour subdivisées en un certain nombre de sous-dimensions⁶.

Même si le travail effectué par la Commission européenne et l'EMCO est utile et doit contribuer à améliorer l'analyse, il faut continuer la réflexion afin de déterminer si le concept européen actuel doit encore être développé. La CES travaillera, avec le soutien de l'institut syndical européen (ETUI), à l'élaboration d'une position sur les dimensions de la qualité de l'emploi et les indicateurs pertinents. La CES continuera également d'insister auprès de la Commission pour que les objectifs de qualité de l'emploi soient intégrés dans tous les aspects de la politique européenne.

La qualité de l'emploi doit être au centre du processus de gouvernance.

Il reste toutefois un défi, celui de déterminer comment transformer l'analyse en mesures concrètes permettant d'améliorer la qualité de l'emploi en Europe. Promouvoir

⁶ Voir Chapitre 3, Annexe 1, ESDE 2014 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736>

la qualité de l'emploi est actuellement un objectif clair de la stratégie européenne pour l'emploi, indiqué expressément dans la ligne directrice n°7 des "Lignes Directrices pour l'emploi". Mais on constate qu'au lieu de tenir compte de cet objectif dans les priorités économiques, il a été victime du cadre actuel de la politique économique et des choix de la plupart des gouvernements. La situation est actuellement encore plus critique vu que l'objectif a été supprimé de la proposition de la Commission sur les lignes directrices pour l'emploi publiée le 2 mars 2015⁷.

La CES adhère aux conclusions du Conseil EPSCO du 9 mars sur les marchés du travail inclusifs, qui met en évidence que la qualité de l'emploi a un rôle particulièrement important à jouer. De plus, les conclusions du Conseil EPSCO (également du 9 mars) sur l'Examen annuel de croissance et le Rapport conjoint sur l'emploi 2015 indiquent également que "promouvoir la création d'emplois de qualité" est une orientation importante pour les politiques sociale et de l'emploi. La CES insistera pour que les nouvelles lignes directrices suivent la même approche et maintiennent l'objectif de promotion de la qualité de l'emploi.

Au moment de fixer les priorités de l'UE pour coordonner la politique économique dans le cadre du Semestre européen, l'examen annuel de croissance (AGS) n'a jamais réussi à accorder suffisamment d'attention à la dimension de la qualité. L'AGS 2015 demande un engagement renouvelé en faveur des réformes structurelles, notamment l'affaiblissement de la réglementation en matière de protection de l'emploi et des pouvoirs des entités compétentes. En outre, la Commission maintient la même politique d'intervention sur les salaires et les négociations collectives, alors qu'elle n'en a pas la compétence et viole ainsi le Traité de l'UE. La CES exhorte les décideurs à mettre fin aux politiques qui sapent les salaires, les négociations collectives et les droits à la protection sociale. Une nouvelle approche vis-à-vis des réformes est nécessaire et doit être plutôt axée sur les investissements en ressources humaines.

Des efforts clairsemés ont été faits pour traiter de certains aspects de la qualité de l'emploi dans certaines des recommandations spécifiques par pays, mais il faut que l'AGS, les programmes nationaux de réforme et les recommandations spécifiques par pays tiennent compte plus systématiquement de cette analyse. A l'heure actuelle, il n'a pas été possible d'établir le lien approprié entre l'impact des politiques promues – par exemple, en ce qui concerne les salaires, les négociations collectives et l'impact sur les réformes structurelles du marché du travail – et l'impact sur la qualité de l'emploi.

Les indicateurs de l'EMCO en matière de qualité de l'emploi doivent servir à évaluer l'impact des réformes structurelles sur le travail et la qualité de l'emploi. Les partenaires sociaux doivent participer pleinement à ce processus. Tout programme de réforme doit être évalué ex ante du point de vue de ses conséquences sociales, notamment son impact sur la qualité de l'emploi, comme l'a promis le Président de la Commission. Ceci doit faire partie intégrante de la préparation des programmes nationaux de réforme et des recommandations spécifiques par pays.

Il faut réformer la gouvernance économique pour tenir compte de l'évolution sociale et être cohérent avec les objectifs de la stratégie Europe 2020. Un processus de gouvernance renforcé devrait aider les institutions (gouvernements, Commission) à mieux répondre à la transformation du marché du travail. Il faut adapter ses instruments pour permettre de détecter de bonne heure les changements et pouvoir élaborer des réponses rapides.

Il est essentiel, dans le contexte européen, d'améliorer la cohérence entre les politiques budgétaire, économique, sociale et emploi. Il serait possible de mieux coordonner la stratégie Europe 2020 et les autres politiques européennes en plaçant les objectifs de la stratégie sur le même pied que les objectifs économiques, auxquels ils sont maintenant naturellement subordonnés, dans le cadre du Semestre européen.

⁷ 2015 Commission proposal for new guidelines for the employment policies of the Member States : http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm

2014

POSITION DE LA CES SUR LA REVISION DE LA DIRECTIVE CONCERNANT LES ACTIVITES ET LA SURVEILLANCE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE PROFESSIONNELLE (IORP 2)

Adoptée lors de la Réunion du Comité exécutif des 2-3 décembre 2014

Observations générales

La CES se félicite vivement de l'approche qui caractérise les modifications proposées à la directive IORP, ainsi que des objectifs qui leur sont assignés. La transparence, une meilleure gouvernance et, en définitive, des retraites plus sûres, constituent assurément des aspects positifs.

La CES et ses organisations affiliées représentent les intérêts des travailleurs, y compris en ce qui concerne leurs droits à la retraite professionnelle. La CES est par conséquent favorable à un cadre réglementaire capable de préserver les promesses de pension futures et de garantir la meilleure gestion possible des actifs des travailleurs en matière de pension de retraite. Un équilibre est nécessaire entre le risque et le rendement, d'une part, et, de l'autre, entre le risque et le coût, l'objectif global restant de faire en sorte que les régimes de retraite professionnelle obtiennent des performances solides. Les règles doivent servir l'objectif de garantie d'un revenu décent pendant la retraite.

Toutefois, le point de départ de la proposition ne va pas de soi. Il est affirmé, dans les considérants de la proposition IORP 2, que des mesures sont nécessaires en vue de développer l'épargne-retraite privée, étant donné que les systèmes de sécurité sociale subissent une pression sans cesse croissante et que les citoyens devront de plus en plus compter, à l'avenir, sur les retraites professionnelles en tant que complément. Ce point est présenté comme un fait. Du point de vue de la CES, la pression croissante exercée sur les systèmes de sécurité sociale ne résulte pas d'une loi naturelle, mais découle de décisions politiques consistant à opérer des coupes dans les dépenses publiques, à élargir les exemptions aux obligations patronales de financement des systèmes de sécurité sociale via les contributions sociales, de décisions sur la fiscalité et l'incapacité à adapter les régimes publics aux besoins des personnes. La CES réitère son message selon lequel les pensions du premier pilier devraient être renforcées afin d'être en mesure de fournir des revenus de retraite adéquats et de permettre aux personnes âgées de bénéficier d'un niveau de vie décent et d'être économiquement indépendantes. En outre, les régimes de retraite professionnels basés sur des conventions collectives doivent être promus de préférence à d'autres types d'épargne-retraite complémentaire, afin de compléter les régimes publics de retraite par répartition.

En outre, la CES est préoccupée par l'accent mis sur la création d'un marché intérieur pour les IRP (institutions de retraite professionnelle) et pour leurs services. Cela ne devrait pas constituer un but en soi.

Les considérants de la proposition décrivent un véritable marché intérieur des régimes de retraite professionnelle comme étant crucial pour la croissance économique, la création d'emplois, ainsi que pour relever le défi d'une société européenne vieillissante. La CES estime que ces déclarations sont exagérées. Aucun élément de la proposition ne mène à cette conclusion.

La CES considère que le but de toute réforme des retraites devrait être d'améliorer les revenus des travailleurs à la retraite.

Nous restons préoccupés par l'absence d'efforts sérieux visant à quantifier les avantages potentiels de la directive IORP 2. Il est inacceptable de créer, sans aucune décision politique fondée sur des éléments concrets, un aussi large ensemble d'exigences nouvelles, notamment en raison du coût potentiel pour les régimes de retraite, et, en définitive, pour les affiliés à ces régimes.

Les IRP ne vendent normalement pas leurs services sur un marché ouvert. La mise en place de régimes de retraite professionnelle est souvent le résultat de négociations menées entre les syndicats et les employeurs dans le cadre du système de rémunération des travailleurs. Ainsi, les IRP existent et fonctionnent dans le contexte du droit social et du droit du travail, et ne sont pas uniquement encadrées par la réglementation financière.

Commentaires spécifiques:

La réglementation prudentielle, destinée à garantir les pensions futures et le fonctionnement du marché financier dans son ensemble, est normalement justifiée et la CES peut soutenir ce principe, qui vise à obtenir un taux de remplacement adéquat, tout en offrant une protection contre l'inflation. Toutefois, la réglementation spécifique aux IRP doit être raisonnable si l'on veut qu'elle serve ses propres objectifs.

Options de placement: la proposition prévoit que les IRP investissent dans des actifs qui ne sont pas négociés sur des marchés réglementés, et ce en évoquant la diversification des risques d'investissement et la réalisation d'objectifs de rendement conformes aux objectifs de placement à long terme. La CES rappelle aux décideurs la nécessité de se montrer prudents à cet égard, en raison des risques que de tels investissements font courir aux personnes affiliées à ces régimes.

Relevés de droits à retraite: les informations transmises aux affiliés et aux bénéficiaires sont importantes. La normalisation des informations requises peut être positive et aider à comparer les différents régimes de retraite et organismes prestataires de retraites. Les informations doivent être compréhensibles aux yeux du destinataire général. Les descriptifs des droits à pension acquis doivent être communiqués sous une forme pratique pour l'utilisateur. La CES propose d'abandonner les simulations basées sur les informations obligatoires fournies dans un relevé de droits à la retraite. Les vagues prévisions des bénéfices futurs ne sont pas utiles en matière de retraite professionnelle. Les pensions relevant du premier pilier pourraient être considérées différemment. Souvent, les gens restent couverts par le même régime de retraite national pendant toute la durée de leur carrière, alors que les régimes de retraite professionnelle sont plus souvent liés à un employeur spécifique. Seule la moitié des travailleurs européens est couverte par un régime de retraite professionnelle. Par conséquent, il ne va pas naturellement de soi que quelqu'un qui change d'emploi reste couvert par le même régime de retraite professionnelle, ou même par quelque régime de retraite professionnelle que ce soit. Une déclaration des droits accumulés jusqu'à une certaine date est certes utile, mais les prédictions se basant sur les résultats futurs sont même susceptibles de se révéler trompeuses.

La CES rappelle en outre que les informations doivent être fournies non seulement sous forme électronique, mais aussi sous version papier. Les informations communiquées par l'intermédiaire de médias électroniques peuvent se révéler utiles, mais seulement en complément des courriers imprimés et des relevés de prestations.

Gouvernance: la CES exige que les personnes qui ont la responsabilité de gérer les pensions futures d'autrui soient fiables. Néanmoins, les exigences professionnelles et en termes de qualification ne doivent pas conduire à l'exclusion des représentants des partenaires sociaux au sein de la structure de gestion. Les exigences d'honorabilité et de compétence de la gestion (article 23) doivent être appliquées au Conseil d'administration dans son ensemble, c'est-à-dire de manière collective en ce qui

concerne les conseils de direction, et non pas appliquées aux membres à titre individuel. Il est important que des compétences appropriées et suffisantes permettent de sauvegarder une gestion efficace des actifs de retraite, mais il ne faut pas mettre en place de règles visant à exclure les employés bénévoles ou autres représentants des partenaires sociaux mandatés pour siéger au conseil d'administration. Les régimes de retraite du deuxième pilier constituent généralement aussi des contrats sociaux, ce qui fait qu'il ne convient pas de leur appliquer les mêmes règles qu'aux institutions financières. Les partenaires sociaux jouent un rôle capital dans leur création et leur gestion. Ces mandataires bénévoles, ainsi que les représentants syndicaux au sein des organes directeurs de fonds de pension, jouent un rôle majeur et crucial dans le fonctionnement des régimes de retraite. En vertu de la loi, les administrateurs doivent agir dans le meilleur intérêt des bénéficiaires, à savoir des affiliés au régime de retraite. Les mandataires bénévoles et les représentants syndicaux sont essentiels au maintien de la confiance des affiliés dans leurs régimes de retraite et de l'interaction des affiliés avec ces mêmes régimes de retraite.¹

En ce qui concerne la gestion des risques (articles 25 et 26), nous sommes d'avis que les IRP devraient veiller à ce que des procédures appropriées permettent à leurs employés de signaler en interne les infractions (potentielles ou réelles). Ce dispositif devrait inclure les personnes employées à durée déterminée ou bénéficiant d'un contrat temporaire, ainsi que les personnes employées hors du cadre de la relation d'emploi traditionnelle (tels que les consultants ou les stagiaires). Dans certains pays, il existe déjà des procédures bien établies, qui permettent aux représentants syndicaux élus de faire office d'intermédiaires dans le cadre du signalement interne. Si de telles procédures sont en place au niveau national, elles devraient être autorisées à se poursuivre. L'anonymat des employés signalant des infractions potentielles ou réelles doit être protégé tout au long du processus.

En ce qui concerne les pratiques en matière de rémunération (considérant 37 et article 24), nous tenons à souligner que les dispositions relatives à la rémunération ne devraient pas affecter les éventuels droits des partenaires sociaux s'agissant de conclure et d'appliquer des conventions collectives conformément au droit et aux habitudes nationaux. Les partenaires sociaux peuvent, et doivent, être autorisés à assumer la responsabilité de principes de rémunération sains et durables. Il est essentiel de disposer de politiques et de pratiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques et une gouvernance d'entreprise saines et efficaces, et favorisant celles-ci. La rémunération constitue, de manière générale, une question au sujet de laquelle c'est aux partenaires sociaux qu'il revient de se prononcer, puisqu'aux termes de l'article 153.5 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la rémunération ne relève pas de la compétence de l'UE.

La prestation transfrontalière de services IRP n'est pas indispensable. Bien sûr, les activités transfrontalières d'une IRP devraient être autorisées si les employeurs et les syndicats estiment que cette façon d'organiser un régime de retraite est pertinente. La majorité des employeurs sont de petite taille et n'opèrent pas par-delà les frontières avec des employés de différents pays. Les contrats de travail, qui peuvent comprendre l'affiliation à un régime de retraite professionnelle, dépendent d'un contexte national. L'écrasante majorité des travailleurs restent dans leur pays d'origine. La fiscalité demeure nationale et le lien avec le contrat de travail est solide. Par conséquent, la CES ne voit pas la nécessité de tenter de promouvoir la prestation de services d'IRP transfrontaliers.

Remarque de conclusion

Les retraites professionnelles et les IRP existent dans le contexte du droit social et du droit du travail. Elles présentent un lien étroit avec les contrats de travail, et se fondent fréquemment sur des conventions collectives. Elles sont complémentaires aux régimes nationaux de sécurité sociale et de retraite, et ne peuvent donc pas être considérées

¹ La légère différence entre les textes français et anglais découle de l'absence dans la culture française des pensions de la notion de « fiduciaire » qui provient de la 'loi commune' ou 'common law' dans le droit anglo-saxon.

séparément. En outre, la fiscalité a des incidences importantes sur l'existence et les résultats des régimes de retraite professionnels. De nombreux domaines politiques d'action sont liés aux retraites professionnelles. Les décisions relatives à ces dernières sont souvent nationales, et ne sont donc pas faciles à coordonner au niveau européen.

En outre, la CES souligne le besoin de mettre en œuvre une coordination entre les Etats membres en matière de fiscalité afin d'éviter la perte de ressources financières essentielles pour faire face au défi d'une société européenne vieillissante.

La CES et ses organisations affiliées resteront activement impliquées dans la suite du débat portant sur la proposition IORP 2, ainsi que sur d'autres questions concernant les retraites professionnelles en Europe. Les commentaires ci-dessus sont le fruit de discussions menées jusqu'à ce jour par la CES, et seront complétés et développés à mesure que le débat se poursuivra.

Déclaration de la CES sur le plan d'investissement au niveau de l'Union européenne

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 2-3 décembre 2014

Investir en faveur d'une croissance durable et d'emplois décents est une exigence de longue date de la CES.

La CES se réjouit dès lors de l'accent mis par l'UE sur l'investissement et sur des initiatives concrètes qui y contribuent et, en particulier, de l'initiative récente d'un plan d'investissement au niveau de l'Union européenne.

En effet, nous avons besoin d'urgence d'actions pour promouvoir un niveau d'emploi élevé, le travail décent, un niveau élevé de compétitivité et l'innovation au travers d'investissements publics et privés. Avec plus de 5 millions de jeunes chômeurs, la création d'emplois de qualité est une question vitale pour le bien-être des jeunes générations. La prospérité garantit des revenus élevés dans les secteurs publics et privés.

Le plan Juncker doit dès lors donner la priorité aux investissements ayant le potentiel d'emploi le plus élevé et ces investissements doivent être faits dans les pays où les problèmes de chômage sont les plus aigus.

Toutefois, les investissements seuls ne suffiront pas à relancer la croissance. Il est indispensable qu'une politique visant à stimuler la demande, et donc les salaires, soit menée en parallèle avec la politique d'investissement, étant donné que le déficit d'investissement auquel l'Europe est confrontée est en grande partie lié au manque de demande.

La CES s'inquiète de l'ampleur insuffisante du plan d'investissement de la Commission eu égard aux besoins. En effet, au cours des dernières années, le déficit d'investissement dans l'UE a varié entre 280 milliards d'euros et 515 milliards d'euros au pire moment de la crise. Il est par conséquent difficile d'imaginer qu'un investissement de 315 milliards sur trois ans puisse être suffisant pour entraîner un virage à 180 degrés de l'économie européenne.

Le plan de la CES est beaucoup plus ambitieux et appelle à la mobilisation de 2% du PIB européen par an sur une période de 10 ans. Un plan de cette envergure est indispensable pour poser les bases d'une réindustrialisation durable de l'UE et pour générer jusqu'à 11 millions d'emplois nouveaux.

Nous nous interrogeons également sur la faisabilité du plan de la Commission. Un effet de levier de 15 n'est valable que pour les investissements les plus sûrs. Cela pourrait exclure tout investissement dans une grande partie de l'Europe en limitant l'accès aux pays qui connaissent déjà le moins de difficultés. Même pour que le plan atteigne le niveau d'investissement espéré, il faudra que l'UE et les états membres engagent considérablement plus de moyens.

La CES appelle à une gestion démocratique adéquate du plan d'investissement et à l'inclusion d'indicateurs sociaux dans les critères de sélection. Les partenaires sociaux au niveau national doivent participer à la sélection des projets présentés pour financement. La CES doit également être impliquée dans les travaux de la "task force" européenne pour assurer que les investissements privilégient une réindustrialisation durable de l'Europe soutenant les emplois décents et des services de qualité.

Enfin, nous nous inquiétons du fait que le plan de la Commission soit axé sur les réformes structurelles néolibérales, ce qui pourrait forcer les gouvernements à

s'engager dans des partenariats public-privé risqués et à en rendre les contribuables responsables en cas de pertes. Nous pensons aussi que l'Europe a besoin de davantage d'investissements sociaux qui doivent être exclus des calculs du déficit public.

La CES appelle les institutions européennes et les états membres à soutenir des mesures fortes en faveur de l'investissement. Les travailleurs et les citoyens attendent des résultats tangibles de l'Europe.

L'UE doit agir maintenant pour améliorer la santé et la sécurité au travail

Résolution adoptée par le Comité exécutif du 2-3 décembre 2014

Le nouveau Président de la Commission européenne (CE) a reconnu un déficit d'équité sociale dans les politiques européennes et promis une nouvelle approche pour restaurer la confiance des citoyens. La santé et la sécurité des travailleurs est un des domaines dans lesquels une action est essentielle et urgente. La Commission précédente a dévalorisé la santé et la sécurité sous prétexte d'une réduction des charges administratives et a soumis les directives relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST) à l'exercice REFIT. Les résultats de cet exercice ne seront pas connus avant fin 2016 alors que les données montrent pourtant que les conditions de travail se dégradent en Europe et que des travailleurs en meurent.

Le Parlement européen (EP), la Confédération européenne des syndicats (CES) -dans les résolutions adoptées en 2011 et 2013 par le Comité exécutif- et le Comité consultatif tripartite de la Commission européenne pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS) ont demandé à la Commission de définir une stratégie qui fixe davantage d'objectifs mesurables, des calendriers contraignants et une évaluation périodique. Ils ont également réclamé l'amélioration et le renforcement des services d'inspection du travail et des mesures concrètes pour endiguer l'augmentation des risques psychosociaux sur le lieu de travail. Le cadre 2014-2020 en matière de santé et de sécurité de juin 2014 ignore les recommandations du Parlement, les demandes de la CES et l'avis du CCSS qui, tous, appelaient à une solide stratégie SST pour l'Europe.

La CES reconnaît que davantage d'efforts en faveur de la SST sont nécessaires. Elle estime toutefois que le cadre stratégique 2014-2020 de la CE n'a pas pour objectif une meilleure protection des travailleurs contre les accidents au travail et les maladies professionnelles mais vise plutôt à démanteler la législation européenne pour tenter de résoudre la crise économique sans proposer aucune action concrète. La CES exprime de vives inquiétudes face à la dégradation des conditions de travail et des inégalités croissantes entre et à l'intérieur des États membres dans ce domaine.

A ce jour, la politique de la Commission a été d'éviter de faire une quelconque proposition législative dans le domaine de la sécurité et de la santé jusqu'à ce que l'évaluation de l'arsenal législatif complet de l'UE à ce sujet ait été finalisée dans le cadre de l'exercice REFIT. Plusieurs propositions législatives, y compris celles soutenues tant par les employeurs que par les travailleurs (par ex. l'accord «coiffure», les propositions sur les substances cancérigènes et mutagènes, les accords européens sur la navigation intérieure, etc.), ont de ce fait été bloquées.

Dès lors, il appartient maintenant à la nouvelle Commission de développer une stratégie appropriée pour entreprendre une véritable action visant à protéger la vie et la santé des travailleurs en Europe. Une telle action doit toutefois être conçue au travers d'un dialogue tripartite avec la nouvelle Commission européenne et encourager la collaboration entre employeurs et travailleurs au sein des PME, soutenir le rôle et le développement des connaissances de l'inspection du travail et des représentants sécurité des travailleurs ainsi que répondre aux questions urgentes suivantes.

Définir, en collaboration avec les partenaires sociaux, des lignes directrices claires permettant aux États membres de développer leur stratégie SST nationale pouvant être contrôlée et exécutée par l'inspection du travail contribuera clairement à mettre en place et à consolider rapidement les règles de santé et de sécurité en Europe comme le prévoit le cadre stratégique de la CE ainsi qu'à éviter le dumping social dans l'UE.

Néanmoins, il ne faut pas que cela remplace l'action législative dans les domaines où la législation européenne présente une forte valeur ajoutée.

C'est particulièrement le cas dans des domaines qui soulèvent de sérieuses inquiétudes : les troubles musculo-squelettiques, la prévention des cancers à caractère professionnel, la protection de la santé reproductive contre les substances toxiques, les risques chimiques, y compris les nouveaux matériaux et les perturbateurs chimiques du système hormonal, ainsi que les questions de genre se présentant du fait des différents risques d'exposition, des stratégies de prévention et du diagnostic et de la reconnaissance des maladies professionnelles.

La CES rappelle les dispositions de l'article 153 du Traité de Lisbonne : afin de parvenir à une harmonisation des conditions de travail, l'instrument de base de l'action de l'UE est l'adoption de directives comprenant des dispositions qui renforcent les normes européennes, ce qui aura un impact positif sur la durabilité du travail.

Une attention particulière et une action politique concrète devraient être consacrées au travail précaire tant des hommes que des femmes car il augmente les facteurs de risques psychosociaux qui sont la cause d'effets néfastes importants pour la santé humaine y compris des risques élevés de maladies cardiovasculaires et de mortalité précoce. La dimension de genre doit être prise en compte dans l'évaluation des risques. A cet égard, les connaissances et les actions menées par les représentants sécurité des travailleurs sont essentielles pour améliorer les conditions de travail et leur rôle doit être mieux soutenu.

Il faut que la CE s'attaque à l'important problème des risques psychosociaux qui concerne tous les travailleurs : hommes et femmes. Les suites potentielles des charges psychosociales (pression, isolement et perte de soutien social, nouvelles technologies de communication, flexibilité du temps de travail, délais impossibles, restructurations, etc.) incluent maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, affections dermatologiques, suicides, problèmes relationnels avec les collègues, la famille et le réseau social ainsi qu'un risque accru de violence avec des conséquences pour la santé tant physique que mentale. A moyen terme, les entreprises sont confrontées à des absences dues aux maladies de longue durée et à une perte de chiffre d'affaires et de productivité.

Toutes ces questions n'ont pas été prises en compte par la Commission européenne précédente qui a totalement négligé d'inclure des principes démocratiques dans la rédaction de la politique de santé et de sécurité au travail en Europe, enfreignant ainsi les traités européens fondamentaux.

La CES demande à la nouvelle Commission de présenter une stratégie forte en matière de santé et de sécurité au travail pour l'Europe. Les données révèlent que les conditions de travail se dégradent en Europe et que des travailleurs en meurent tous les jours. Face à cela, il faut mettre fin aux discussions stériles et sans fin sur l'allègement des charges administratives par une réduction de la législation sur la santé et la sécurité. « Réaménager » la législation veut dire définir les meilleures règles possibles pour lutter contre les risques nouveaux et émergents et protéger la santé des travailleurs. Cela veut dire reformuler et adapter la législation existante pour l'inscrire dans un cadre moderne et actuel. Dès lors, il faut d'urgence engager les quatre actions concrètes suivantes en Europe :

- La CES appelle la Commission à lancer immédiatement une initiative ambitieuse visant à définir des limites européennes contraignantes d'exposition pour un nombre élargi de substances toxiques. Actuellement, des valeurs limites contraignantes d'exposition n'ont été établies au niveau européen que pour trois substances cancérigènes alors que les travailleurs sont exposés à plusieurs centaines d'agents cancérigènes et mutagènes. Les femmes en particulier sont souvent exposées à un cocktail de substances, tant au travail qu'à domicile, qui peut augmenter les risques, y compris en ce qui concerne la santé de leurs enfants.

Alors qu'il faudrait que ce soit une priorité pour l'UE, le nouveau cadre ne mentionne pas la nécessité d'améliorer la législation existante sur la prévention de l'exposition des travailleurs à de telles substances. Cette lacune dans la législation européenne souligne bien la nécessité de modifier les lentes procédures de fixation des normes et de les adapter à la réalité. En Europe, plus de 30 millions de travailleurs sont exposés à des agents cancérigènes et mutagènes au-delà des niveaux considérés comme étant acceptables et plus de 100.000 personnes meurent chaque année de maladies liées au travail.

La proposition faite par plusieurs États membres d'établir 50 valeurs limites contraignantes pour des substances cancérigènes utilisées sur les lieux de travail dans l'Union européenne est fermement soutenue par la CES. Si cette liste était basée sur les meilleures normes légales existant pour chaque substance dans les États membres, cela permettrait d'agir plus rapidement et de supprimer la concurrence entre pays due à l'utilisation de normes moins exigeantes de sécurité des travailleurs.

- De plus, la CES exige que les substances reprotoxiques soient immédiatement reprises dans le champ d'application de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes du fait de la gravité et de l'irréversibilité de leurs effets sur la santé des travailleurs (les femmes enceintes en particulier) qu'entraîne une exposition à ces substances. D'ailleurs, alors que la Commission veut bannir la surréglementation (c.-à-d. les dispositions du droit national qui vont au-delà de celles de la législation de l'UE), plusieurs États membres ont décidé d'inclure le domaine des substances reprotoxiques dans leur législation nationale concernant les agents cancérigènes et mutagènes.
- Les trois directives existantes sur les troubles musculo-squelettiques (vibrations, manutention manuelle et équipements à écran de visualisation) sont dépassées à bien des égards et doivent donc être changées en faveur d'une législation moderne et efficace. Le processus de formulation d'une nouvelle directive globale sur les troubles musculo-squelettiques doit d'abord faire l'objet d'une initiative de la Commission européenne.
- Les énormes problèmes de risques psychosociaux liés à la dégradation des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail en Europe ne peuvent être ignorés plus longtemps. Ces problèmes ne peuvent être résolus uniquement par des instruments non législatifs. Des mesures législatives urgentes sont nécessaires pour combattre un risque qui a atteint des proportions épidémiques.

Le Comité exécutif demande à l'Institut syndical européen (ETUI) d'établir, en collaboration avec les affiliés et le CCSS, une liste de 50 valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle (VLCEP) pour les substances cancérigènes concernées.

Le Comité exécutif accepte d'organiser, en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) des activités pour la Journée commémorative des travailleurs du 28 avril 2015 afin de souligner nos exigences. Les affiliés de la CES seront étroitement associés à ces activités et au lobbying de leurs gouvernements.

Déclaration de la CES à la nouvelle Commission européenne

Adoptée par le Comité exécutif lors de sa réunion des 21-22 octobre 2014

Les politiques économiques poursuivies jusqu'à présent pour faire face à la crise économique et sociale ont échoué. Elles sont responsables de la faible croissance et de la déflation, de l'augmentation du travail précaire et du chômage, et du chômage des jeunes en particulier, mais aussi de l'accroissement de la pauvreté et des inégalités. Les divergences au sein et entre pays se sont aggravées.

La concurrence s'est étendue à tous les domaines, y compris la fiscalité, les droits et les salaires des travailleurs, leur protection et leurs conditions de travail, et la protection sociale.

La compétitivité doit se gagner sur base de normes sociales équitables, de salaires corrects et par le développement des aptitudes et des compétences, et non sur base d'une concurrence sociale déloyale.

La gouvernance économique doit pleinement intégrer l'objectif d'une Europe sociale. Il faut mettre fin aux politiques d'austérité. Les pays doivent disposer de la flexibilité budgétaire nécessaire pour accompagner une relance de l'emploi.

La poursuite des politiques actuelles est vouée à l'échec et suscitera l'hostilité croissante des travailleurs et des citoyens.

La CES a une proposition claire pour une nouvelle voie pour l'Europe. Cette proposition est basée sur un plan d'investissement annuel de 2% du PIB de l'UE pendant dix ans en faveur d'une croissance durable, d'une réindustrialisation de l'Europe respectueuse de l'environnement et d'investissements sociaux. Des investissements dans les structures d'accueil des enfants et des personnes âgées sont nécessaires pour assurer qu'hommes et femmes aient accès à l'emploi. Notre plan entraînerait la création de 11 millions d'emplois. Les investissements publics sont nécessaires pour stimuler les investissements privés.

La CES est convaincue que le dialogue social est le meilleur moyen pour trouver des solutions progressistes et justes. Le dialogue social doit être développé à tous les niveaux. Les accords existants doivent être mis en œuvre. La CES poursuivra le dialogue pour plus et de meilleurs emplois avec les employeurs et les institutions de l'UE.

La CES réitère également sa position relative aux négociations pour le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP) : non au Règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE), une liste positive protégeant clairement les services publics et l'inclusion de normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) avec une procédure d'application. Nous sommes opposés à l'Accord économique et commercial global (AECG) avec le Canada car il ne répond pas à ces conditions.

La CES soutient une juste et meilleure réglementation. Nous rejetons le projet REFIT de dérégulation qui porte atteinte aux droits et à la protection des travailleurs. Tous les travailleurs, qu'ils travaillent dans de grandes, petites ou microentreprises, doivent être protégés de la même manière.

La CES est déterminée à s'opposer à toutes formes de dumping social. La Directive sur le détachement des travailleurs doit être révisée pour garantir l'égalité de traitement aux travailleurs détachés. Nous voulons un protocole de progrès social empêchant que les libertés économiques passent avant les droits sociaux fondamentaux.

La CES soutient un programme ambitieux en matière d'énergie et de climat comprenant des modalités pour une transition juste et une aide aux travailleurs affectés de façon négative.

La CES soutient la liberté de circulation dans l'UE. Si et là où ils existent, les abus de la part d'employeurs et/ou les restrictions illégitimes de la part de gouvernements doivent être combattus.

Comparé au plan de la CES, le programme d'investissement proposé par Jean-Claude Juncker n'est pas suffisamment ambitieux. La CES estime toutefois qu'il pourrait représenter un pas dans la bonne direction pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une simple redistribution de fonds existants. Nous suivrons de près l'origine de ces fonds et la mise en œuvre de ce programme.

Le Président a également insisté sur son engagement en faveur d'emplois décents, du dialogue social et de l'égalité de traitement pour les travailleurs détachés, faisant ainsi écho à certaines exigences de la CES.

Il est temps maintenant que la Commission se montre à la hauteur de tous ces objectifs. De belles paroles ne suffiront pas à tracer la nouvelle voie pour l'Europe qu'exige la CES. Des actions sont nécessaires pour restaurer la confiance des gens dans la capacité du projet européen à améliorer leur vie.

Examen annuel de la croissance 2015 : un nouvel élan est essentiel pour l'Europe

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif du 22 octobre 2014

EXAMEN ANNUEL DE LA CROISSANCE 2015 : UN NOUVEL ÉLAN EST ESSENTIEL POUR L'EUROPE

Les priorités de la CES pour l'Examen annuel de la croissance 2015

Depuis la publication du premier Examen annuel de la croissance (EAC) en janvier 2011, l'UE a, pour l'essentiel, poursuivi une politique coordonnée d'austérité fiscale et de déréglementation salariale et sociale. La CES a systématiquement exhorté les décideurs politiques européens à changer de cap en les mettant en garde contre les conséquences négatives d'une telle politique. Elle a également souligné la nature contradictoire des recommandations politiques de la Commission dans le cadre du Semestre européen et prévenu que l'accent mis sur l'austérité, même présentée sous forme d'« assainissement budgétaire axé sur la croissance », entraverait la reprise économique de l'Europe et prévaudrait sur les priorités sociales. Cet accent sur l'austérité entrave aussi la transition de l'UE vers une économie plus verte.

Avant la publication du cinquième EAC (2015), la situation économique, sociale et de l'emploi de l'Europe montre que l'évaluation de la CES était correcte.

L'état actuel de l'Union européenne – reprise stagnante, menace de déflation et chômage élevé persistant – confirme l'échec de la politique d'austérité

Cinq ans après le déclenchement de la crise financière de 2009, la CES doit bien constater que :

- La reprise économique dans la zone euro, déjà beaucoup trop faible, s'est évaporée au cours du deuxième trimestre 2014 avec, une nouvelle fois, une stagnation de l'activité économique (croissance zéro). Certains¹ pensent même que l'économie de la zone euro n'a jamais redémarré depuis son entrée en récession en 2011, ce qui revient à dire que la récession dans la zone euro dure maintenant depuis trois ans. Entretemps, les prévisions de croissance sont une fois encore revues à la baisse, affichant de très maigres taux de croissance pour 2015 et 2016, alors que plusieurs États membres hors zone euro (Royaume Uni, Pologne, Suède) semblent bénéficier de perspectives relativement plus favorables.
- La Banque centrale européenne (BCE) n'a pas respecté l'objectif de stabilité des prix sur lequel elle s'était engagée. L'inflation dans la zone euro est aujourd'hui très en-dessous de son objectif (sous mais proche de 2%) et, avec un taux de 0,4%, fait craindre l'émergence d'une déflation. Huit États membres (dont 6 font partie de la zone euro) étaient déjà en état de déflation en août 2014.
- Même le Président de la BCE est maintenant forcé d'admettre que la reprise n'est pas en bonne voie, que les prévisions en matière d'inflation à plus long terme ne sont plus aussi solides et que, pour relancer l'économie, une

¹ Business Cycle Dating Committee of the Centre for Economic Policy Research (Comité de datation du cycle conjoncturel du Centre de recherche en politique économique)

politique orientée vers la demande est nécessaire, notamment en matière de fiscalité.

- Des États membres individuels sont devenus otages de la dynamique de la déflation salariale compétitive. La déréglementation structurelle qui a été imposée ou introduite en Grèce, au Portugal et en Espagne a maintenant pour effet de mettre la France et l'Italie sous une intense pression. Toutefois, si ces deux pays devaient adopter le même agenda de réformes structurelles, la demande sur le marché intérieur en souffrirait considérablement et l'économie entrerait alors vraiment en déflation.
- Outre la relance économique proprement dite, la croissance créatrice d'emplois tant attendue en Europe ne s'est pas matérialisée : 25 millions de personnes, dont 5 millions de jeunes de moins de 25 ans, sont toujours sans travail. Le taux d'emploi dans l'UE (chez les 20 à 64 ans) continue à tourner autour des 68,4% rendant l'objectif Europe 2020 d'une augmentation à 75% du taux d'emploi pour les hommes et les femmes de plus en plus inaccessible. Bien que les taux de chômage aient timidement commencé à baisser, la lenteur de la baisse et les perspectives économiques médiocres semblent indiquer qu'il faudra longtemps, peut-être même une décennie, avant que le chômage ne revienne aux niveaux d'avant la crise.
- Un Européen sur quatre est confronté au risque de pauvreté et l'objectif Europe 2020 de sortir 20 millions de personnes de la pauvreté ne sera pas atteint. L'augmentation la plus frappante de la pauvreté concerne la population en âge de travailler : les « travailleurs pauvres » sont devenus une caractéristique structurelle du marché du travail européen et, dans 50% des cas, obtenir un travail n'est pas suffisant pour sortir les personnes de la pauvreté². Sous-emploi, emplois précaires et mal rémunérés, pression salariale à la baisse et décentralisation de la négociation collective ont tous contribué à cette situation. De plus, les réductions de couverture en matière de protection sociale et de transferts sociaux en faveur des ménages au bas de l'échelle des revenus comptent pour beaucoup dans l'augmentation des taux de pauvreté générale.
- Les réformes structurelles ont été mal équilibrées en ce qu'elles étaient, dans une large mesure, axées sur des réformes du marché du travail agissant sur l'offre impliquant un affaiblissement de la négociation collective, une baisse des salaires et une réduction des prestations sociales. Bien que les origines de la crise se situent au niveau des problèmes structurels liés aux secteurs financier et bancaire, les actions entreprises pour s'y attaquer sont peu satisfaisantes. L'euro a été sauvé mais les marchés ont seulement été calmés et non maîtrisés. Les États membres sont toujours à leur merci et les petites et moyennes entreprises continuent de souffrir des effets négatifs du manque d'accès au financement.
- Encouragés par la Commission, de nombreux États membres se sont empressés de mettre en œuvre des réformes réduisant la législation relative à la protection de l'emploi. Le but de ces réformes est d'accroître la flexibilité du marché du travail en partant du principe que cela stimulera la création d'emplois malgré l'absence de lien évident entre de telles réformes et un moindre chômage. L'OIT a d'ailleurs récemment souligné d'importantes failles dans l'analyse étayant cette opinion, ce qui l'a conduite à mettre en garde contre le risque que font courir les décideurs politiques en adoptant « des réformes précipitées et mal fondées concernant des questions politiques sensibles entraînant de vastes conséquences économiques et sociales »³.

² Rapport 2013 de la Commission européenne sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe

³ Deregulating labour markets: how robust is the analysis of recent IMF working papers, ILO, 2014

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_238796.pdf

- Alors que des responsables politiques laissent entendre que nous commençons à percevoir les signes d'effets positifs qu'ont ces réformes sur les marchés du travail de certains pays, un grand nombre des emplois créés suscitent de graves inquiétudes quant à leur qualité et leur viabilité à long terme. Les contrats temporaires représentaient plus de la moitié de la croissance de l'emploi au cours du premier trimestre 2014. Pour de nombreux travailleurs, la qualité du travail disponible se dégrade et les relations de travail précaires, comme les contrats zéro heure et les faux emplois indépendants, sont en augmentation tout comme le sont le sous-emploi sous forme de travail à temps partiel involontaire et la surqualification.
- Bien que le Conseil admette qu'une interaction étroite avec les partenaires sociaux est une condition préalable au succès des réformes du marché du travail, les gouvernements ont bien trop souvent agi sans consultation ni implication appropriées des partenaires sociaux. La participation des partenaires sociaux nationaux, et en particulier les syndicats, dans le processus du Semestre européen reste tout à fait insuffisante.
- Les divergences entre économies nationales, leur marché du travail et leur situation sociale augmentent, tout comme les divergences au sein des pays eux-mêmes. Alors que certains États membres s'en sortent plutôt bien, d'autres accusent un réel retard. Ces divergences croissantes qui se traduisent par davantage d'inégalités, d'instabilité et d'exclusion sociales pourraient, faute d'être prises en compte, sérieusement affecter le projet européen.

La Commission continue à imputer la responsabilité des médiocres résultats économiques et de la dégradation de la situation sociale et de l'emploi en Europe à l'héritage de la crise et au manque de réformes structurelles des États membres⁴. Toutefois, c'est précisément la poursuite incessante de réponses politiques inadaptées qui a fait dérailler la reprise économique, aggravé le chômage et provoqué une augmentation de la pauvreté.

Les décideurs politiques européens ne peuvent se permettre plus longtemps de nier le risque et les dangers de leur double politique d'austérité et de déréglementation et de continuer à se justifier en soutenant que les réformes structurelles sont par définition bénéfiques et que les travailleurs doivent simplement être plus patients jusqu'à ce que les résultats positifs se matérialisent. Face à des taux de chômage à deux chiffres et à la menace de déflation, un tel déni de la réalité n'est plus une option sauf à admettre que, dans un avenir prévisible, les Européens continuent à souffrir d'un chômage de masse, de niveaux élevés de pauvreté et d'inégalités croissantes.

L'EAC 2015 doit fixer un nouveau cap pour l'Europe

La CES note le changement de ton dans le discours de Jean-Claude Juncker devant le Parlement européen en juillet. Ainsi, la proposition de concevoir d'urgence un programme d'investissement européen supplémentaire de 300 milliards d'euros au cours des trois premiers mois de la nouvelle Commission et la référence à un salaire minimum dans chaque État membre sont particulièrement intéressantes.

Néanmoins, les 300 milliards d'euros évoqués sont loin en-dessous des estimations de la CES concernant le niveau d'investissement nécessaire⁵. Nous attendons les détails concrets du « paquet pour l'emploi, la croissance et l'investissement » de M. Juncker pour voir s'il a le potentiel pour générer de vrais résultats ou si, à l'instar du Pacte pour la croissance et l'emploi de 2012, il se révélera insuffisant.

⁴ Un examen de la base de données LABREF de la Commission révèle que quelque 3500 réformes du marché du travail ont été mises en œuvre depuis 1999.

⁵ Une nouvelle voie pour l'Europe : Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité – http://www.etuc.org/fr/documents/une-nouvelle-voie-pour-l%E2%80%99europe-plan-de-la-ces-pour-l%E2%80%99investissement-une-croissance#.VDa2a_I_tS1

Dès lors, la CES exhorte la nouvelle Commission à convertir mots et promesses en actions réelles, efficaces et adaptées. Les mesures suivantes doivent pour cela être engagées :

- Pour faire face au problème du manque de demande globale, le rôle des investissements publics doit être revalorisé. Outre le renforcement des structures économiques et du potentiel de croissance à plus long terme, l'investissement public attire l'investissement privé en relançant la demande globale et en rétablissant des perspectives de demande positives pour les entreprises privées⁶. La proposition de la CES d'un investissement de 2% du PIB sur une période plus longue reste valable et devrait servir de base au nouveau plan d'investissement que la prochaine Commission prépare actuellement ([Annexe 1](#)).
- Pour faire avancer le plan d'investissement européen et relancer les investissements publics, une discussion de fond, impliquant les partenaires sociaux, s'impose sur la nécessité d'introduire davantage et suffisamment de flexibilité dans le Pacte de stabilité. Il serait, par exemple, opportun de définir une règle d'or permettant dans certains cas aux États membres d'afficher un déficit structurel égal à leurs efforts d'investissements publics exprimés en % du PIB.
- Pour assurer que le plan d'investissement européen soit efficace, en particulier pour les États membres qui connaissent le plus de difficultés, il faut mettre fin au monopole des marchés financiers qui décident quels États membres ont accès à un financement et à quelles conditions. Il faut aussi débattre du rôle de la BCE, en collaboration avec la BEI, relatif au financement d'investissements productifs. Outre un « assouplissement du crédit » (la BCE fait « tourner la planche à billets » à taux zéro pour le secteur bancaire), il faut également sérieusement envisager un « assouplissement de l'investissement » (la BCE accorde un financement à la BEI ou à un fonds européen spécial pour investir dans des projets d'avenir pour l'Europe).
- Pour éviter le piège de la déflation, il faut en finir avec les réformes structurelles qui montent les travailleurs les uns contre les autres dans le but de faire baisser plus encore salaires et conditions de travail ([Annexe 2](#)).
- Afin de soutenir un processus de croissance auto-entretenu, le rôle de salaires équitables comme moteur de la croissance doit être reconnu. La pratique et la portée de la négociation collective doivent être favorisées comme doit l'être un salaire minimum négocié collectivement ou un salaire minimum légal dans les pays où les syndicats le jugent nécessaire.
- Les ménages européens doivent être assurés de revenus décents, ce qui répondra au risque de pauvreté mais soutiendra aussi la demande. Un revenu minimum garanti pourrait être la marche à suivre. Entretemps, les prestations de protection sociale et les pensions doivent à tout le moins être maintenues, mais de préférence relevées et indexées, pour assurer un niveau de vie décent aux personnes ([Annexe 3](#)).
- Pour investir dans la formation et l'éducation de la main-d'œuvre, développer la « société cognitive » et, de manière générale, soutenir le processus d'innovation et la transition vers une économie verte et sobre en carbone, les décideurs politiques ne doivent plus considérer les travailleurs ayant des contrats d'emploi stables comme des « insiders » privilégiés et surprotégés à la base des pratiques de travail précaire. Les décideurs politiques doivent aborder la segmentation du marché du travail au travers d'une politique de

⁶ Le rapport *Perspectives de l'économie mondiale 2014* du FMI souligne également les avantages économiques à long et à court terme d'une augmentation de l'investissement public dans les infrastructures : <http://www.imf.org/external/french/pubs/ft/weo/2014/02/pdf/textf.pdf>

nivellement par le haut de la protection prévue dans les contrats temporaires. L'esprit (et la lettre) de l'acquis social européen doit être au centre de la politique européenne contre les pratiques de travail précaire, comme par exemple la Directive sur le travail à durée déterminée visant à garantir que le contrat à durée déterminée est l'exception et ne devienne pas la règle. C'est une erreur fondamentale que de penser pouvoir améliorer l'accès à la formation et le développement de pratiques de travail innovantes en rendant précaires tous les contrats de travail, bien au contraire ([Annexe 4](#)).

- Afin que la qualité de l'emploi devienne une priorité, il faut réactiver la stratégie européenne pour l'emploi. De nombreux objectifs définis dans les lignes directrices pour l'emploi, notamment la promotion de la qualité de l'emploi, restent valables mais sont devenus les victimes de la domination des priorités économiques. La révision des lignes directrices pour l'emploi et l'examen à mi-parcours de la stratégie Europe 2020 offrent l'occasion d'une évaluation honnête des résultats des quatre dernières années et de mettre en place les mesures correctives qui, après l'adoption d'un agenda réaliste de réformes structurelles, mèneront à une croissance intelligente, durable et inclusive. Toutes les mesures proposées pour la gouvernance économique de l'UE doivent être évaluées en termes d'impacts sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi. Les propositions de réformes touchant aux produits et services peuvent avoir un impact significatif sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi dans les secteurs visés. Lorsque des effets négatifs peuvent être entrevus, les mesures concernées ne doivent être maintenues que si des dispositions pour atténuer et compenser de tels effets sont également comprises dans les propositions de réformes.
- Pour soutenir la pleine participation des femmes, des jeunes et d'autres travailleurs vulnérables au marché du travail, la qualité de l'emploi, pas seulement la quantité, doit être assurée. Davantage d'efforts sont nécessaires pour supprimer les écarts salariaux, notamment l'écart de salaire entre hommes et femmes, et pour lever les obstacles au marché du travail. Le semestre européen doit y veiller. L'égalité hommes-femmes doit être concrètement intégrée dans toutes les politiques de l'UE, y compris la stratégie Europe 2020. La CES se réjouit des conclusions de juin 2014 des ministres de l'emploi et des affaires sociales sur « Les femmes et l'économie », et particulièrement de l'appel pour un pilier sur l'égalité hommes-femmes dans le cadre de la gouvernance d'Europe 2020⁷. Les services de l'emploi et la garantie jeunes, qui souffrent actuellement d'un démarrage et d'une mise en place laborieux, doivent être correctement financés pour faciliter le passage des jeunes vers le marché du travail.
- Pour garantir une assise financière solide à nos systèmes de sécurité sociale, des politiques qui allègent les charges fiscales sur le travail doivent veiller à ne pas mettre en danger les prestations sociales proprement dites. Elles doivent également éviter les taxes à effets régressifs comme les taxes à la consommation mais se concentrer plutôt sur les taxes sur le capital, la fortune, l'énergie et les ressources naturelles. Des services publics de qualité, abordables et accessibles (y compris des infrastructures de soins adéquates) ainsi que des mécanismes de redistribution et des transferts sociaux corrects peuvent aussi contribuer à combattre les inégalités. Les investissements sociaux ne doivent pas être considérés comme un coût affectant la compétitivité mais comme une contribution à long terme à une société inclusive ([Annexe 5](#)).

La CES est plus que jamais convaincue que l'Europe a besoin d'un changement de cap radical. Le ralentissement de la reprise économique et les médiocres perspectives

⁷ Conclusions du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs sur « Les femmes et l'économie », 19 juin 2014 paragraphe 28 :

<http://www.consilium.europa.eu/meetings?lang=fr&id=d218e541-cd5c-45c4-90c9-138a801c68c7>

concernant l'emploi et la situation sociale confortent ce point de vue. Quand, en juillet 2014, Jean-Claude Juncker a présenté ses orientations politiques pour la prochaine Commission européenne, il a donné aux travailleurs et aux citoyens européens une lueur d'espoir quant à « Un nouveau départ pour l'Europe ». Le prochain EAC sera le premier test pour déterminer si la Commission Juncker est capable de jeter les fondations pour un nouveau départ et de restaurer la confiance des travailleurs et des citoyens européens.

L'EAC 2015 doit fixer ce nouveau cap pour l'Europe en donnant priorité à un programme européen d'investissement pluriannuel solide et ambitieux, en troquant l'agenda de déréglementation structurelle contre un agenda qui favorise les emplois de qualité et en reconnaissant le rôle des salaires comme moteur pour la demande, l'investissement et l'emploi. Cela ne peut se faire que si, comme exposé dans l'article 151 TFUE, « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue entre partenaires sociaux, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions sont les objectifs communs de l'UE et de ses États membres dans les domaines social et de l'emploi » constituent la pierre angulaire d'un nouveau départ pour l'Europe.

Liste des annexes

1. Estimation des effets d'un plan européen d'investissement : jusqu'à 11 millions de nouveaux emplois pourraient être créés
2. En finir avec les réformes structurelles qui mettent en danger le rôle des salaires comme ancrage de la stabilité des prix
3. Les salaires, moteur de l'emploi et de la croissance
4. Segmentation des marchés du travail : aller au-delà du simple concept « Insiders vs Outsiders »
5. Dépenses sociales, coûts salariaux indirects et taux de change : un coup d'œil sur l'image complète

Vers un nouveau cadre pour une plus grande démocratie au travail

Résolution adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 21-22 octobre 2014

Messages-clés

- *La CES demande une directive introduisant une nouvelle architecture intégrée en matière de participation des travailleurs. En se basant sur l'actuel acquis communautaire, cette directive devrait fixer les normes les plus strictes qui soient en matière d'information et de consultation et instaurer d'ambitieuses normes minimales en matière de représentation des travailleurs aux conseils d'administration comme source supplémentaire d'influence des travailleurs.*
- *La directive deviendrait alors la seule et unique référence en matière de droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs aux conseils d'administration pour toutes les formes de sociétés européennes. La nouvelle directive prendrait en compte l'acquis existant sur l'information et la consultation (par ex. Directive 2002/14/EC) et ne le remplacerait pas.*
- *Une directive en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs aux conseils d'administration pour toutes les formes de sociétés européennes permettraient de lutter contre les lacunes et les failles de l'acquis communautaire. Par-dessus tout, en demandant une telle directive, la CES propose une véritable vision européenne en matière de droit des sociétés européen. L'Union doit clairement montrer qu'elle défend un modèle d'entreprise basé sur la justice sociale et la durabilité.*
- *Les prérogatives des syndicats sont essentielles et devraient être renforcées dans cette directive.*

Contexte

Démocratie sur le lieu de travail - renforcer la participation des travailleurs est une nécessité

Le droit à l'information et à la consultation est un droit fondamental reconnu notamment par la Charte des droits fondamentaux et la Charte sociale européenne révisée. C'est également un objectif social des Traités européens. Cela signifie que l'Union est non seulement dans l'obligation de protéger le dialogue entre la direction et les travailleurs mais qu'elle doit également l'encourager. Depuis toujours, la CES revendique le fait que la démocratie sur le lieu de travail est un élément-clé de toute société durable. En somme, une participation accrue des travailleurs est nécessaire à la fois au nom de la justice sociale et au nom d'une bonne gouvernance d'entreprise. Toutefois, l'acquis communautaire et sa mise en œuvre contiennent un certain nombre de faiblesses qui mettent en péril cette vision d'une société juste et durable.

Le droit européen en matière de participation des travailleurs est victime d'une mauvaise mise en œuvre. La tenue d'une véritable consultation est souvent freinée par un retard de transmission des informations et par des données approximatives et incomplètes. Toutefois, la pratique montre que l'information et la consultation sont plus pertinentes dans les entreprises au sein desquelles les travailleurs sont représentés au conseil d'administration puisque cela permet un accès privilégié à des informations préalables.

De plus, l'approche de l'UE envers le droit des sociétés et les défis de la gouvernance des entreprises remet en cause le principe même de démocratie sur le lieu de travail. Le droit des sociétés européen se caractérise par une approche minimaliste basée sur une réglementation par petites touches et un principe de reconnaissance mutuelle fort. L'action de l'UE se limite à retirer les obstacles au commerce transfrontalier au lieu de promouvoir un modèle européen de gouvernance d'entreprise. Le récent agenda du Programme REFIT prouve clairement cette approche de déréglementation extrême. La participation des travailleurs est considérée comme un fardeau potentiel pour les entreprises et non comme un atout¹ ou un droit d'une importance égale.

Cette approche engendre une érosion des droits de participation des travailleurs et une incohérence de l'acquis communautaire. Le droit des sociétés européen ne lutte pas contre la concurrence entre les régimes et l'inévitable nivellement vers le bas qui va de pair. De plus en plus, les entreprises peuvent profiter du droit européen pour minimiser leurs obligations nationales. Elles sont également de plus en plus souvent en mesure d'organiser leur structure de manière à choisir les législations nationales les moins « contraignantes » (par exemple, les sociétés boîtes aux lettres).

Les législations européennes successives dans ce domaine ont été si incohérentes que le droit européen des sociétés est maintenant rempli de failles, de lacunes et d'incohérences. Les procédures et les principes en matière de participation des travailleurs diffèrent largement selon les législations. Aujourd'hui, le niveau des droits et des obligations atteint dans la directive SE est régulièrement remis en cause par les instruments qui lui font suite. Par exemple, la directive sur les fusions transfrontalières ne fait référence à la directive SE que dans le domaine des droits de représentation aux conseils d'administration. Les droits à l'information et à la consultation y sont explicitement exclus. La directive sur les sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée (directive « SUP ») qui supprime presque toutes les références aux droits des travailleurs en est un autre exemple. Cette proposition suscite également de profondes inquiétudes en matière de fraude fiscale et de fraude à la sécurité sociale et de gouvernance d'entreprise durable en général².

À la lumière de ces faits, le Congrès d'Athènes de la CES a mandaté le nouveau secrétariat pour qu'il renforce le travail en profondeur sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Au mois de décembre 2011, une résolution³ a confirmé ce mandat et précisé que les institutions de la CES devraient transmettre aux institutions de l'UE une proposition détaillée en faveur de normes européennes en matière de participation des travailleurs.

Position de la CES

Une approche cohérente et claire de la démocratie sur le lieu de travail est nécessaire. La CES demande une directive introduisant une nouvelle architecture intégrée en matière de participation des travailleurs. En se basant sur l'actuel acquis communautaire, cette directive devrait fixer des normes de qualité en matière

¹ <http://www.etuc.org/fr/documents/r%C3%A9solution-de-la-ces-stop-%C3%A0-la-d%C3%A9r%C3%A9glementation-de-leurope-repensez-refit#.VA8hOBZQRqw>

² <http://www.etuc.org/fr/documents/soci%C3%A9t%C3%A9s-%C3%A0-responsabilit%C3%A9-limit%C3%A9e-%C3%A0-un-seul-associ%C3%A9-position-de-la-ces#.VA8hTxZQRqw>

³ <http://www.etuc.org/fr/documents/la-participation-des-travailleurs-en-danger-vers-une-meilleure-implication-des#.VA8hdRZQRqw>

d'information et de consultation et instaurer d'ambitieuses normes minimales en matière de représentation des travailleurs aux conseils d'administration comme source supplémentaire d'influence des travailleurs. La représentation des travailleurs aux conseils d'administration ne devrait pas être considérée comme un droit à part. Elle devrait faire partie intégrante d'une architecture globale destinée, au final, à renforcer l'information, la consultation et l'influence des travailleurs. Elle peut devenir une source d'informations fiables et préalables et, si elle est intégrée à une procédure d'information et de consultation efficace, amplifier la voix des travailleurs sur la stratégie de l'entreprise.

Sans porter atteinte à la prérogative offerte aux États membres de transposer des principes de l'UE dans leur système national, cette directive sur l'information, la consultation et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration devrait d'abord s'appliquer aux situations transfrontalières. Plus précisément, quel que soit le droit européen sur lequel une société s'appuie pour créer une forme de société européenne (SE, SCE), elle devrait toujours respecter les normes de cette nouvelle directive. En d'autres termes, elle deviendrait la seule et unique référence en matière de droits des travailleurs pour toutes les formes de sociétés européennes. Il devrait être clair que cette nouvelle directive prendrait en compte l'acquis existant sur les droits à l'information et à la consultation (par ex. Directive 2002/14/EC) et non pas le remplacer.

Des normes horizontales en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs aux conseils d'administration permettraient de lutter contre les lacunes, les failles et les incohérences de l'acquis communautaire et ce qui encourage les abus et les contournements serait réduit.

Par-dessus tout, en demandant une telle directive, la CES propose une véritable vision européenne en matière de droit des sociétés européen. L'union favoriserait une bonne gouvernance des entreprises, fondée sur un modèle fructueux pour les formes de sociétés européennes. Les entreprises multinationales sont devenues des acteurs majeurs à l'échelle européenne en bénéficiant de l'intégration du marché européen puis en le façonnant. Le législateur européen ne peut pas se satisfaire d'un simple rôle de coordination entre les statuts nationaux en s'appuyant pour l'essentiel sur le principe du pays d'origine. Au contraire, l'émergence d'une norme transfrontalière et véritablement européenne pour la participation des travailleurs est la contribution dynamique du mouvement syndical au projet européen. L'Union doit clairement montrer qu'elle défend un modèle d'entreprise basé sur la justice sociale et la durabilité. Des normes transnationales globales en matière de démocratie sur le lieu de travail reflètent l'esprit original de l'intégration européenne : la promotion de principes durables tournés vers l'avenir.

Pierres angulaires d'une directive européenne sur l'information, la consultation et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration

La CES appelle la nouvelle Commission à organiser une consultation des partenaires sociaux européens sur les droits transnationaux à l'information, la consultation et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration. La CES salue, dans ce domaine, les déclarations faites à la fois par le nouveau président de la Commission et par celui du Parlement européen qui reconnaissent que la représentation des travailleurs aux conseils d'administration est un élément manquant du modèle social européen⁴. Pour contribuer de manière constructive à ce débat, la CES poursuivra ces travaux afin de proposer des dispositions concrètes.

Cette directive devrait s'appuyer sur les normes existantes en matière d'information et de consultation et en utilisant ce qu'il y a de mieux dans l'actuel acquis communautaire. Une attention toute particulière devrait être portée à une procédure d'information préalable et à un renforcement des droits de consultation afin de parvenir à un accord grâce à la tenue d'un dialogue constructif avant toute décision finale. Les représentants

⁴ Die Mitbestimmung 05/2014

des travailleurs doivent être en mesure d'anticiper et de gérer le changement. Les processus transfrontaliers d'information et de consultation doivent être étroitement liés à l'information, à la consultation et aux négociations à l'échelle locale. Aucun travailleur ne devrait être exclu du champ d'application de cette directive et des sanctions efficaces et dissuasives doivent impérativement être mises en place⁵.

Cette directive devrait encourager une véritable articulation entre les trois dimensions de la représentation avec l'objectif de renforcer le poids des travailleurs pendant la phase de consultation. Par exemple, une solution devrait être trouvée pour encourager les représentants des travailleurs aux conseils d'administration à rendre régulièrement des comptes au Comité d'entreprise européen et/ou à tout autre niveau de représentation des travailleurs.

Quel que soit leur champ d'application, les directives CEE et SE peuvent inspirer l'élaboration de cette nouvelle directive avec l'objectif de garantir aux négociations une marge de manœuvre aussi vaste que nécessaire. Des normes contraignantes devraient donc inclure des principes clés. Leur mise en œuvre devrait, dans un premier temps, être négociée à l'échelle de l'entreprise. Des dispositions de secours, applicables en l'absence d'accord ou si les parties le souhaitent, devraient être contenues dans des prescriptions subsidiaires. Dans la mesure où il s'agit d'une Directive, les transpositions nationales devraient toujours être en mesure de prévoir des dispositions plus favorables.

Ces prescriptions subsidiaires devraient inclure de nouvelles dispositions en matière de représentation des travailleurs aux conseils d'administration allant au-delà du simple « principe avant-après » ancré dans la directive SE. Selon ce principe, rien ne pousse une direction à entamer des négociations concrètes en matière de représentation des travailleurs aux conseils d'administration si ce système n'existait pas au sein de l'entreprise avant la conversion/fusion. Il n'y a pas non plus d'incentif à bâtir quelque chose de totalement nouveau et profondément européen qui serait adapté à l'entreprise et aux parties intéressées.

Les représentants des travailleurs aux conseils d'administration devraient être des membres de plein droit du conseil d'administration avec autant de droits et d'obligations que les représentants des actionnaires, y compris le droit de vote, le droit de poser des questions et le droit d'ajouter un point à l'ordre du jour. Ils devraient en outre disposer des moyens nécessaires pour remplir leurs missions, y compris la formation, les moyens financiers, la protection contre le licenciement etc. Des règles adaptées en matière de confidentialité devraient être élaborées afin de s'assurer qu'ils peuvent rendre des comptes en bonne et due forme aux différents niveaux de représentation.

Les prérogatives des syndicats sont essentielles et devraient être renforcées dans cette directive et l'exercice de la participation des travailleurs sous toutes ses formes. En prenant la refonte de la directive CEE comme exemple, cette directive devrait notamment stipuler que les syndicats doivent être informés du lancement de négociations et que l'accès à l'expertise syndicale est essentiel.

⁵ <http://www.etuc.org/consolidation-three-directives-worker-involvement>

Déclaration de la CES suite aux résultats des élections du Parlement européen du 25 mai 2014

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif de la CES le 12 juin 2014

Les résultats des élections illustrent la distance croissante qui sépare travailleurs et citoyens des institutions de l'Union européenne et de ses dirigeants. Ils montrent clairement que les politiques d'austérité imposées par les gouvernements nationaux au cours des cinq dernières années ont échoué.

Le message des électeurs est clair. Le chômage, le travail précaire et les bas salaires sont les principaux problèmes de l'UE. Il faut mettre en place des politiques qui soient favorables à l'emploi et qui protègent les travailleurs, les droits des peuples et le modèle social européen.

La CES a des exigences et des propositions claires. Celles-ci sont exposées dans notre "contrat social pour l'Europe"¹ et dans le vaste plan d'investissement que nous soutenons². Ce plan permettrait à l'UE de créer 11 millions d'emplois et de déclencher une réindustrialisation durable de l'Europe.

Ce plan ne peut être mis en place que si les dirigeants politiques sont prêts à prendre en compte le message des électeurs.

Les partis anti-européens, d'extrême droite, xénophobes et autoritaires n'offrent aucune solution. Ils sont dangereux. Nous les rejetons totalement: ils s'opposent à nos valeurs d'égalité et de solidarité. Leurs politiques économiques pourraient avoir des conséquences désastreuses sur l'emploi, les salaires et la protection sociale. Dans un monde globalisé, les états d'Europe doivent s'unir. Se réfugier derrière ses frontières nationales n'est pas tenable.

Les institutions européennes doivent être plus transparentes, plus démocratiques et doivent respecter le vote des citoyens. Le Conseil européen se doit dès lors de proposer un candidat qui reflète le choix du Parlement européen, démocratiquement élu.

La nouvelle Commission européenne, à commencer par son Président, doit répondre aux revendications formulées par la CES en faveur d'une nouvelle voie pour l'Europe.

Au cours du prochain mandat, la CES se battra pour faire entendre la voix des travailleurs et exiger des résultats en termes d'emplois de qualité et d'Europe sociale.

¹ <http://www.etuc.org/node/9087#.U5hf88qcRho>

² <http://www.etuc.org/node/10630#.U5hgbcqcRho>

Position de la CES sur le nouveau programme quinquennal de la Commission sur la migration (communication CE « Faire de l'Europe ouverte et sûre une réalité »)

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif de la CES les 11-12 juin 2014

La DG Affaires intérieures est à l'origine d'une communication visant à définir les priorités dans le domaine des politiques migratoires au cours des cinq prochaines années. La CES reconnaît qu'il s'agit là d'une nouvelle approche du phénomène migratoire en Europe.

Ce document soulève néanmoins certaines préoccupations et il est susceptible d'améliorations.

Les ressortissants de pays tiers doivent bénéficier d'une pleine égalité de traitement sur le lieu de travail et sur le marché du travail, y compris l'accès à l'emploi dans les services publics. Le programme de travail de l'UE requiert davantage de propositions concrètes pour garantir la participation des migrants au marché du travail avec des perspectives à long terme.

Les syndicats demandent instamment que des mesures soient prises pour éradiquer toute pratique d'exploitation de la main-d'œuvre migrante au sein de l'économie informelle. À cette fin, l'UE requiert un cadre d'action sur la régularisation des migrants.

Le système commun d'asile a permis une évolution positive, mais la « responsabilité » et la « solidarité » ne sont pas encore visibles. La CES poursuivra la recherche d'un consensus politique sur les 4 propositions formulées dans sa résolution pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE.

L'UE et ses agences doivent souscrire fortement au respect des droits de l'homme fondamentaux et des conventions internationales sur la protection des migrants, des demandeurs d'asile et des membres de leur famille.

La CES est disposée à avoir un dialogue structuré sur la migration avec la DG Affaires intérieures, en coordination avec la DG EMPL. La CES demandera par ailleurs un siège au forum consultatif de Frontex.

Contexte

La DG Affaires intérieures de la Commission européenne a publié en mars 2014 une communication au Parlement européen et au Conseil intitulée « Faire de l'Europe ouverte et sûre une réalité » - COM(2014) 154 final.

La DG Affaires intérieures y définit les priorités des politiques migratoires pour les cinq prochaines années (2015-2019). Quatre chapitres sur cinq sont consacrés à la circulation des personnes à travers les frontières de l'UE, y compris les migrants économiques, les demandeurs d'asile et les voyageurs en règle.

Le précédent programme quinquennal (le Programme de Stockholm) étant parvenu à son terme, la Communication ouvre la voie à la définition de la prochaine politique de l'UE dans le domaine de la migration et déclenche le processus législatif auquel participeront le Parlement européen et les États membres sur un pied d'égalité (procédure de codécision).

La CES a fixé ses priorités dans le Plan d'action sur la migration et dans sa résolution pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE.

Les priorités de la CES concernant la migration économique peuvent être résumées comme suit :

- a) Rétablir un équilibre correct entre le droit à la libre circulation de la main-d'œuvre et la protection des normes sociales, par l'intégration de l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'acquis communautaire sur la migration et la promotion d'une approche de l'intégration et de l'inclusion fondée sur le droit.
- b) Renforcer l'accès aux services et à la protection du marché du travail, y compris la formation et la reconnaissance des compétences et qualifications, l'accès à la sécurité sociale et la transférabilité des droits à pension.
- c) Encourager la sortie des migrants sans papiers de leur situation irrégulière ou de l'emploi non déclaré.
- d) Encourager les États membres à promouvoir des politiques des politiques d'intégration effectives par un financement adéquat des services publics et renforcer la capacité des syndicats de fournir des services et une assistance aux migrants.
- e) Soutenir la négociation collective et le dialogue social - dynamisés par une affiliation croissante au sein de la population étrangère - comme un instrument permettant d'améliorer la gestion de la diversité sur le lieu de travail, et adapter les règles actuelles pour répondre à une présence croissante de ressortissants de pays tiers sur le lieu de travail et le marché du travail.
- f) Influencer sur les facteurs sous-jacents des mouvements de ressortissants de pays tiers provoqués par le commerce international, en accordant une attention particulière au détachement de travailleurs ou à d'autres formes de fournitures de services transfrontaliers qui impliquent le mouvement de travailleurs.
- g) Renforcer la législation européenne, investir davantage dans un dialogue structuré sur la migration avec la DG Affaires intérieures, en coordination avec la DG EMPLOI, pour poursuivre différents objectifs : une mise en œuvre renforcée et l'application de l'acquis existant ; une réduction de la fragmentation de la législation actuelle relative à la migration économique ; une législation favorable à la stabilité ou à la stabilisation des flux migratoires.
- h) Soutenir la ratification de la convention des Nations-Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) par tous les gouvernements de l'UE.

Dans le domaine des mouvements liés aux personnes à la recherche d'une protection internationale, la CES souligne le besoin d'une politique d'asile renforcée et invite les États membres à faire preuve d'une responsabilité accrue à l'égard de la communauté internationale et, surtout, quant à l'obligation de respecter les vies humaines et les droits de l'homme des personnes à la recherche d'une protection.

Dans le contexte urgent de la pression croissante aux frontières méridionales de l'Union et dans le but de mettre un terme immédiat aux morts inacceptables en mer Méditerranée et aux frontières terrestres telles qu'entre le Maroc et l'Espagne à Ceuta

et à Melilla, ou entre la Grèce et la Turquie, suite à la violation des obligations découlant de conventions internationales, la CES formule les propositions suivantes :

i. L'UE et les Etats Membres devraient partager les responsabilités de la politique des Migrations. Les institutions de l'UE et leurs agences doivent mettre en œuvre une véritable politique commune en matière d'asile et de migration. Les ressources doivent être adaptées aux missions qu'elles visent à accomplir pour autant qu'elles soient tenues d'assumer la responsabilité du respect des droits de l'homme fondamentaux tels qu'ils sont consacrés dans les traités européens.

ii. Le remplacement du refoulement à la mer des bateaux transportant des personnes par l'obligation de recherche et de sauvetage en mer. Un règlement européen devrait imposer la suppression de toute législation nationale permettant des poursuites à l'encontre des personnes qui fournissent une assistance aux personnes dans le besoin. La CES dénonce également l'utilisation de dispositifs de protection capables de causer de graves blessures, tels que ceux qui sont installés sur les barrières frontalières à Ceuta et à Melilla.

iii. La mise en place d'un programme intitulé FRONTAID, destiné à créer des structures publiques d'accueil sous l'égide de l'UE dans les régions exposées à des arrivées à grande échelle de migrants et de demandeurs d'asile, dans le respect des droits fondamentaux tels qu'ils sont consacrés par le droit communautaire. Ces structures d'accueil auront pour mission : l'administration des premiers soins ; le lancement et la gestion des procédures concernant l'identification des migrants ou des demandeurs d'asile ; un examen préliminaire des demandes d'asile afin d'indiquer l'État membre compétent conformément au règlement Dublin II ; la coopération avec l'État membre compétent pour instruire une demande pour d'autres types de permis ; la supervision du déclenchement des procédures de retour, le cas échéant.

Le renouvellement de l'engagement le plus fort du Secrétariat de la CES en faveur de la pleine mise en œuvre du Plan d'action sur la migration et de la résolution de la CES pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE ; compte tenu des discussions menées au sein du groupe de travail migration de la CES et des propositions formulées par ses membres.

Le Comité exécutif est invité à adopter le document suivant au titre de contribution à la communication « Faire de l'Europe ouverte et sûre une réalité ».

POUR ADOPTION

Une nouvelle approche du phénomène migratoire en Europe

La CES apprécie la tentative de changement d'approche du phénomène migratoire en Europe. La communication souligne que les migrants enrichissent nos sociétés par une excellente diversité et insiste sur la contribution des migrants à l'économie de l'UE.

L'UE entre dans une phase de consolidation des progrès accomplis jusqu'à présent. Aucune nouvelle initiative législative n'est prévue pour les années à venir. La Commission européenne souhaite centrer ses efforts en vue d'une meilleure cohérence dans les différents domaines des politiques migratoires. L'idée de s'orienter vers « un espace migratoire unique » est également intéressante, s'agissant de codifier et d'intégrer les conditions fondamentales d'admission ainsi que les droits des ressortissants de pays tiers.

La référence à la nécessité d'ajuster les politiques de l'UE aux besoins économiques à court comme à long terme peut être accueillie avec satisfaction. Il est reconnu que les personnes souhaitent venir travailler en Europe, certaines de façon temporaire,

d'autres de façon plus permanente. Ceci devrait renforcer l'attention portée aux droits et aux possibilités des migrants à long terme, de leurs familles et enfants, et susciter davantage d'investissements dans les politiques d'intégration et d'inclusion.

La priorité accordée à la contribution des migrants à l'économie de l'UE centre l'attention sur le marché du travail et son ouverture. Une attention particulière doit être accordée à la reconnaissance des qualifications, à l'accès et à la transférabilité des droits acquis dans le cadre des régimes de sécurité sociale et à la mobilité intra-communautaire des migrants.

Si la contribution à l'économie de l'UE peut être plus performante dans le cadre d'une analyse précise des besoins du marché du travail, la CES accueille avec satisfaction l'exigence de la Commission d'une participation plus étroite des partenaires sociaux à cet exercice.

Une nouvelle approche manifeste est l'intégration fondée sur les droits, à tous les niveaux politiques, qui sont invités à faire preuve de davantage de responsabilité. Il est urgent que les responsables politiques nationaux prennent des mesures témoignant d'une ferme résolution pour qu'une Europe ouverte et sûre garantisse les droits fondamentaux qui s'appuient sur la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

Concernant la gestion de l'espace Schengen, les intentions de lever les obstacles à l'obtention de visas pour les voyageurs, les migrants et les demandeurs d'asile sont claires. Concernant ces derniers, une évolution positive devrait découler de l'intention déclarée d'inciter les États membres à faire preuve de davantage de responsabilité et de solidarité quant à la relocalisation des demandeurs d'asile ou aux urgences à l'origine d'afflux disproportionnés de personnes à la recherche d'une protection internationale.

Des propositions concrètes sont également formulées ou envisagées pour prévenir les voyages dangereux visant à franchir les frontières de l'UE et soustraire les futurs migrants des trafiquants.

Sujets de préoccupation et améliorations possibles

Face à cette évolution positive, la CES relève des motifs d'inquiétude et présente des propositions d'amélioration liées aux mouvements des migrants à travers les frontières de l'UE, groupées ici sous quatre chapitres reflétant la subdivision en quatre chapitres de la communication.

Chapitre 1. Une politique migratoire et de la mobilité efficace

L'égalité de traitement au travail doit devenir une norme de l'UE pour les ressortissants de pays tiers

La référence au traitement équitable et à l'accès non discriminatoire au marché du travail ne constitue pas une norme suffisante pour la législation de l'UE. Les ressortissants de pays tiers doivent bénéficier d'une pleine égalité de traitement sur le lieu de travail et sur le marché du travail, y compris l'accès à l'emploi dans les services publics. Ce principe ne devrait pas se limiter aux politiques d'intégration, mais comprendre les efforts globaux pour une meilleure mise en œuvre et application de l'acquis communautaire sur la migration.

Le programme de travail de l'UE requiert davantage de propositions concrètes pour garantir la participation des migrants sur le marché du travail avec des perspectives à long terme. En ce sens, il est important d'améliorer la reconnaissance des qualifications et compétences de tous les migrants et pas seulement des migrants hautement qualifiés.

La DG Affaires intérieures devrait établir une coordination plus étroite avec d'autres services de la Commission européenne. En particulier, la mobilité des ressortissants

de pays tiers, le renforcement et la reconnaissance de leurs qualifications et l'adéquation de l'emploi aux compétences seraient mieux gérés s'ils s'inscrivaient dans un seul cadre d'action, à convenir avec la DG EMPL et la DG EAC.

Le même principe s'applique à tous les instruments disponibles de soutien à la mobilité, à la reconnaissance des compétences et des diplômes et à la non-discrimination qui sont en place pour les citoyens de l'UE en matière de mobilité et qui devraient être disponibles pour les ressortissants de pays tiers travaillant dans l'UE.

L'égalité de traitement devrait être garantie aux ressortissants de pays tiers employés dans un État membre comme c'est déjà le cas pour les citoyens de l'UE. Le principe de l'égalité de traitement doit protéger les ressortissants de pays tiers employés dans un État membre contre la discrimination fondée sur la nationalité, l'origine ethnique ou le genre dans l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne la rémunération, le licenciement, les impôts et les avantages sociaux, en garantissant l'égalité de traitement en vertu du droit national, de la pratique et des conventions collectives, par rapport aux ressortissants de cet État membre (considérant 3, directive relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs).

La CES est disposée à avoir un dialogue structuré avec la DG Affaires intérieures.

Un dialogue sur les politiques migratoires peut être structuré en s'inspirant des pratiques existantes dans d'autres services de la Commission européenne, comme le comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs de la DG Emploi, ou d'autres formes de dialogue social structuré dans la DG REGIO et la DG EAC.

La DG EMPL devrait être chargée de garantir une protection uniforme des travailleurs migrants ou de détecter des risques de sous-protection ou de distorsions sur le marché du travail, y compris des pratiques indésirables de dumping social. La DG EMPL devrait faire meilleur usage de ses compétences au titre de l'article 153 TFUE et mettre au point une proposition de directive cadre sur les droits des ressortissants de pays tiers au travail.

Dans la DG Affaires intérieures, le Réseau européen des migrations compte déjà sur la participation de représentants de gouvernements nationaux au sein d'un réseau structuré qui peut être utilisé aux fins d'un échange plus étroit avec les syndicats dans les domaines les plus importants de la politique migratoire. L'élargissement et la mise en œuvre d'un tel réseau peuvent constituer le point de départ de l'établissement d'un dialogue tripartite approprié dans le domaine de la migration.

Ce dialogue structuré doit garantir que l'ensemble des initiatives législatives et des politiques visant à régir les conditions de travail et à mettre en œuvre l'intégration des ressortissants de pays tiers et de leurs familles (indépendamment de la base légale sur laquelle se fonde le séjour) soient l'objet d'une consultation appropriée avec les partenaires sociaux au plan européen avant leur adoption, ainsi qu'au plan national pour leur transposition et application.

L'UE a besoin d'une stratégie claire de régularisation des migrants et doit lutter contre leur exploitation au sein de l'économie informelle.

Selon les termes de la Commission européenne, une approche crédible de la migration irrégulière requiert une combinaison de mesures. Mais cette combinaison repose encore sur des politiques qui renforcent l'aspect « sécuritaire » du problème et qui se sont avérées insuffisantes. En effet, il est reconnu que l'offre par les employeurs de possibilités de travail illégal constitue un facteur d'attraction de la migration irrégulière ou une des raisons pour lesquelles les migrants plongent dans une situation irrégulière. Les syndicats dénoncent le fait que des secteurs entiers de l'économie de l'UE dépendent complètement du travail irrégulier des migrants. Les syndicats demandent instamment que des mesures soient prises pour éradiquer toute pratique d'exploitation

de la main-d'œuvre migrante au sein de l'économie informelle et/ou liée à la situation des travailleurs sans papiers.

À cette fin, l'UE a besoin d'un cadre d'action sur les moyens légaux de la migration, qui ne soit pas limitée aux professionnels hautement qualifiés, ainsi que sur la régularisation des migrants. La directive relative à la sanction des employeurs ne constitue pas un instrument suffisant pour décourager l'emploi irrégulier de migrants, mais surtout, elle n'est pas un instrument adapté pour garantir aux travailleurs migrants des droits et des possibilités aptes à transformer leur emploi irrégulier en un emploi régulier, après évaluation au cas par cas. L'UE doit remédier à ce problème en vue d'offrir des possibilités de séjour régulier, d'octroyer des permis de séjour permanents et de garantir la pleine égalité de traitement, pour les migrants attirés et exploités par l'économie informelle. Ceci implique également la poursuite plus efficace des employeurs qui commettent des délits contre les travailleurs migrants. Commerce international et ressortissants de pays tiers détachés dans le cadre de la prestation de services transfrontaliers

La CES demande instamment l'adoption d'une position claire sur la protection des droits fondamentaux des personnes réalisant leur travail sur le territoire des États membres. Cette question deviendra considérablement plus importante dans les années à venir. La Commission européenne lie les politiques migratoires aux politiques commerciales et souhaite encourager un mouvement à court terme de professionnels hautement qualifiés dans la prestation de services. Un système de visas plus flexible peut faciliter les séjours temporaires de travailleurs issus de pays tiers.

Les syndicats soulignent que les institutions européennes n'ont pas été capables de détecter les dangers inhérents à la mobilité professionnelle liée à la prestation transfrontalière de services. La directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe récemment adoptée en est un exemple. Le régime de l'UE relatif aux détachements intragroupe, s'il n'est pas corrigé avant sa transposition dans les législations nationales, met en danger la protection des droits fondamentaux du travail de travailleurs réalisant leur travail sur le territoire de l'UE. Cette situation touche autant les travailleurs de pays tiers (qui auraient à faire face à une situation différente sur le marché du travail) que les travailleurs des pays de destination, qui, en raison du dumping social, auraient à faire face à la pression à la baisse de leurs conditions de travail.

Ce domaine, associant les mouvements de main-d'œuvre et le commerce international, requiert une stratégie renouvelée qui intègre les politiques en matière de délivrance de visas et les politiques relatives à la migration économique dans un cadre politique unique. Toutes les mesures visant à ouvrir les moyens légaux de migration professionnelle, impliquant la délivrance d'un permis de séjour ou d'un visa, doivent établir des règles claires quant aux conditions d'emploi et de travail concernées. Ces règles doivent strictement respecter l'état de droit sur le lieu de travail.

Chapitre 2. Schengen, visas et frontières extérieures

Une délivrance plus flexible des visas peut être une chance à saisir pour l'Europe. Cependant, elle doit être accompagnée de règles claires précisant que toutes les personnes sur le territoire de l'UE peuvent exiger le respect des droits fondamentaux de l'UE, et définissant des normes dans le contexte du travail, y compris la prestation de services. Ces droits doivent être fermement ancrés au principe de l'égalité de traitement sur la base du respect du droit applicable au lieu de travail. La CES considère que toutes les tentatives de régir les flux migratoires et les conditions d'emploi doivent toujours se conformer au principe de l'égalité de traitement, indépendamment du type de contrat de travail et de la durée du séjour.

La CES souligne les dangers issus du « commerce » des visas et permis. Cette situation crée une « double norme » inacceptable quand sont en jeu les droits de l'homme. La possibilité « d'acheter » des visas, des permis de séjour à long terme,

voire la citoyenneté à de grands détenteurs de capitaux est une pratique de plus en plus courante dans de nombreux États membres.

Cette pratique pour le moins libérale par laquelle la nationalité est considérée comme un produit qui peut être acquis sur le marché est inacceptable par les syndicats dont l'expérience quotidienne témoigne des difficultés (et souvent des tragédies humaines) qu'éprouvent des milliers de personnes en s'employant à ce que leurs droits fondamentaux soit enfin reconnus. Les ressortissants de pays tiers font face à des retards injustifiés ou au refus de leurs droits au regroupement familial. Il en va de même pour les personnes à la recherche d'une protection internationale.

Chapitre 3. Un régime d'asile européen commun dans la pratique

Le système commun d'asile a permis une évolution positive, mais la « responsabilité » et la « solidarité » doivent encore se matérialiser. Il est nécessaire de discerner les réformes structurelles de l'ensemble des dispositions législatives de l'UE relatives à l'asile des mesures prises pour faire face aux urgences causées par des afflux massifs imputables à des événements extraordinaires ou à des crises humanitaires.

Les réformes structurelles doivent inclure la révision du règlement de Dublin qui accroît la protection des demandeurs d'asile au cours du processus de détermination de l'État responsable de l'examen de la demande et clarifie les dispositions qui régissent les relations entre États membres¹. Le déplacement des réfugiés est déjà possible dans le cadre du règlement de Dublin, mais les statistiques prouvent que la relocalisation des demandeurs d'asile est limitée à quelques cas. Une coopération plus étroite entre les autorités nationales et les institutions européennes peut déclencher des mécanismes de soutien mutuel, par une approche équilibrée qui tienne compte de la population et de la disponibilité du marché du travail de chaque pays, soulageant par ailleurs la situation des États membres soumis à un afflux disproportionné.

Les États membres doivent donner aux demandeurs d'asile une possibilité de déposer une demande de protection internationale dans leur propre pays ou dans un pays de transit, sans être obligés de faire face à de dangereux voyages à destination de l'UE, le plus souvent par l'intermédiaire d'organisations criminelles. La CES demande instamment à la Commission européenne de formuler des propositions après l'achèvement de l'étude de faisabilité sur le traitement conjoint des demandes en dehors de l'UE.

Les différents programmes et agences actifs au sein du système européen d'asile devraient enfin contribuer à une relocalisation plus efficace des demandeurs d'asile. Ces instruments doivent donner la priorité aux intérêts des migrants et respecter les droits fondamentaux de l'UE.

FRONTEX doit respecter les droits de l'homme fondamentaux: les garde-frontières et le personnel opérationnel de FRONTEX doivent se conformer aux conventions internationales et exiger le plein respect des droits de l'homme. En ce sens, la CES déplore le manque de véritable dialogue sur les droits syndicaux entre l'agence de l'UE et la FSESP, la Fédération syndicale européenne des services publics, notamment en ce qui concerne le programme commun de formation des garde-frontières. Il s'agit là d'un aspect très urgent étant donné les plans de la Commission européenne visant à renforcer le rôle de coordination des garde-frontières nationaux de FRONTEX.

La CES prendra les mesures nécessaires pour revendiquer un siège au Forum consultatif de FRONTEX. La mission de ce forum consultatif consiste à promouvoir le

¹ Le règlement de Dublin prévoit des règles et des critères permettant un partage de la charge des réfugiés. Des directives européennes établissent des normes communes en matière d'asile et de protection des migrants et fixe les droits des réfugiés, de leurs familles et des ressortissants de pays tiers ayant droit à la protection internationale. *RÈGLEMENT (UE) No 604/2013 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride (refonte):*

plus haut degré de transparence et de respect des droits fondamentaux dans l'ensemble des activités de FRONTEX.

Malheureusement, la situation aux frontières méridionales n'est pas encore sous contrôle. Des milliers de migrants et de demandeurs d'asile tentent de franchir les frontières terrestres et maritimes de l'UE et les États membres sont encore confrontés à des urgences.

L'UE doit disposer d'une stratégie d'accueil claire, qui fait encore défaut. L'architecture actuelle de la politique migratoire s'est construite sur l'idée de défendre les frontières de l'UE et d'empêcher les arrivées irrégulières. Trop de ressources ont été investies sans retours clairs. De nouvelles institutions et des ressources publiques appropriées sont nécessaires pour accroître les capacités d'accueil de l'UE dans son ensemble, pour améliorer la cohérence et la transparence des décisions concernant les demandes d'asile ou les demandes de protection internationale, pour la relocation des demandeurs d'asile dans un second État membre dans une logique de solidarité et de respect des droits des migrants et de leurs intérêts, pour leur offrir des perspectives de vie et de travail lorsque les décisions d'octroi de protection internationale sont encore pendantes.

Concernant en particulier la situation d'urgence en mer Méditerranée, l'opération Mare Nostrum menée par le gouvernement italien a montré que les activités de recherche et de sauvetage peuvent être efficaces et que de nombreuses vies peuvent être sauvées². L'Italie éprouvait déjà de grandes difficultés d'accueil et d'assistance face aux afflux de migrants franchissant la Méditerranée, et plusieurs milliers de migrants devraient arriver au cours de l'été. Il est plus que temps de prendre des mesures appropriées pour partager cette charge entre États membres dans une logique de solidarité. Une meilleure coopération et une meilleure solidarité sont nécessaires entre les États membres. Il est nécessaire d'abandonner l'approche d'urgence et d'adopter un plan européen structuré, tant pour la gestion des couloirs humanitaires, la garantie du transport des réfugiés dans des conditions de sécurité que pour leur accueil et les soins nécessaires. Les Italiens pourront ajouter quelques chiffres sur les arrivées et les demandes d'asile acceptées. Il est plus que temps de prendre de sérieuses mesures pour partager cette charge entre États membres sur la base de la solidarité. Ce n'est qu'ainsi que la lutte contre le trafic d'êtres humains sera efficace.

Des propositions concrètes ont été formulées dans la résolution de la CES pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE, avec une référence particulière au programme FRONTAID, et la CES poursuivra la recherche d'un consensus politique afin d'ouvrir une discussion et des négociations ouvertes avec la Commission européenne sur cette question.

Dans la résolution susmentionnée, la CES demandait instamment l'établissement d'une nouvelle politique d'accueil³. Ces structures doivent être soumises au contrôle public et disposer de ressources humaines et matérielles suffisantes, y compris des possibilités d'interprétation et une formation appropriée sur les réglementations internationales, européennes et nationales sur le droit des réfugiés, afin de fournir un service équitable, rapide et responsable. Elles doivent également fournir les

² Les opérations Mare Nostrum ont débuté en novembre 2013. Les estimations de FRONTEX indiquent une hausse de 82,3 % des arrivées au cours des 4 premiers mois de 2014 (25 650 personnes sont arrivées en Sicile et 660 personnes dans les Pouilles. 1 257 sont des mineurs.) À la fin de l'année, les arrivées s'élèveront à 80 000. En moyenne, 6 000 personnes arrivent par bateau chaque mois. Le gouvernement italien estime à plusieurs centaines de milliers le nombre de personnes désireuses de quitter les côtes libyennes pour franchir la mer Méditerranée. En 2012, l'Italie a reçu 17 352 demandes d'asile. Le nombre de réfugiés en Italie s'élève à 64 779, soit le 6^e État membre par la présence de réfugiés.

³ Voir la quatrième proposition de la résolution de la CES pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE, disponible à l'adresse : http://www.etuc.org/fr/documents/r%C3%A9solution-de-la-ces-pour-une-protection-plus-effective-des-migrants-et-des-r%C3%A9fugi%C3%A9s-de#.U3jLq_l_sS8

informations nécessaires sur les droits des travailleurs et les coordonnées des syndicats locaux et d'une aide juridique gratuite.

Chapitre 4. Dimension externe des politiques migratoires

L'approche globale de la question des migrations et de la mobilité (AGMM) définit les priorités de l'UE quant à l'orientation de la dimension externe des politiques migratoires⁴. L'AGMM devrait être en mesure de faire face aux causes de la migration et des mouvements de réfugiés à leur origine. Une attention particulière devrait être accordée aux pays frontaliers de l'UE.

Il est nécessaire de mieux analyser le rôle des investissements privés, notamment ceux des multinationales. En situant leurs activités dans des pays en développement ou en recrutant du personnel à l'étranger, les entreprises multinationales tirent souvent profit des écarts salariaux et de protection du travail entre pays développés et moins développés.

Dans le cadre de l'AGMM, la CES plaidera en faveur de mesures visant à ce que le secteur privé respecte la transparence et la responsabilité des entreprises, les normes du travail de l'OIT, y compris la priorité accordée au développement local par rapport à la réalisation de profits immédiats, comme le souligne la réponse des syndicats à la feuille de route de la Commission européenne relative à la communication sur le renforcement du rôle du secteur privé dans la réalisation d'une croissance durable et inclusive dans les pays en développement⁵.

En outre, l'AGMM devrait être en mesure de repenser les relations entre les parties les plus riches et les plus pauvres du monde, au bénéfice d'une vision plus intégrée des aspects globaux de la migration. Les pays d'origine doivent être soutenus dans leur évolution vers la démocratie et doivent être aidés pour adopter des lois en matière de migration qui respectent les droits de l'homme et du travail des migrants et les normes internationales de protection des demandeurs d'asile à leur arrivée ou en transit sur leur territoire. Dans ce domaine, le mouvement syndical peut jouer un rôle en fournissant une assistance aux syndicats dans les pays d'origine. Le réseau de la CES renforçant l'assistance aux migrants offre une assistance à cet égard.

⁴ L'AGMM (COM(2011) 743 final) constitue le cadre obligatoire de la politique migratoire externe de l'UE, complément de la politique extérieure de l'UE et de sa coopération au développement. Le dialogue et la coopération avec les pays tiers dans le contexte de l'AGMM est fondé sur l'identification des intérêts et des défis communs. Cette coopération porte actuellement sur quatre priorités principales : améliorer l'organisation de la migration légale et de la mobilité facilitée ; prévenir et réduire la migration irrégulière de manière efficace et humaine ; renforcer les synergies entre migration et développement ; renforcer les systèmes de protection internationale et la dimension externe de l'asile. En outre, le respect des droits et de la dignité des migrants est une dimension transversale essentielle de ce cadre politique.

⁵ Disponible à l'adresse : <http://www.ituc->

[csi.org/IMG/pdf/tu_statement__ec_roadmap__private_sector_inclusive_sustainable_growth_.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tu_statement__ec_roadmap__private_sector_inclusive_sustainable_growth_.pdf)

Sociétés à responsabilité limitée à un seul associé: Position de la CES

Adoptée à la Réunion du Comité exécutif des 11-12 juin 2014

Synthèse:

- La proposition de Directive SUP (Sociétés unipersonnelles) soulève de graves inquiétudes concernant l'évasion fiscale, les droits des travailleurs et la gouvernance d'entreprise durable. Si elle est adoptée, cette directive laissera la porte ouverte aux entreprises de toutes tailles pour minimiser leurs responsabilités au titre du droit national.
- Généralement, les vrais PME, surtout si ce sont des sociétés unipersonnelles, conduisent leurs activités au niveau local. La valeur ajoutée d'une intervention de l'UE pour de telles entreprises est dès lors très discutable. De plus, la CES ne peut accepter que les règles simplifiées contenues dans la SUP puissent être détournées par de grandes entreprises pour éluder des formes de droit communautaire plus élaborées telles que celles applicables à la Société européenne (la SE).
- La CES rejette la directive SUP et demande avec insistance aux institutions de l'UE de travailler avec les partenaires sociaux pour chercher des solutions appropriées pour une approche pérenne du droit européen des sociétés.
 - Avant toute nouvelle initiative en matière de droit des sociétés, le législateur européen doit définir les règles appropriées afin de garantir que le lieu d'enregistrement du siège social soit lié au lieu d'activités principal.
 - Les procédures d'enregistrement doivent offrir les garanties nécessaires quant au contrôle de l'identité et de la réputation du fondateur de la société.
 - Des mesures satisfaisantes doivent également être prises pour garantir la saine gestion financière de la société, y compris des fonds propres suffisants. Ceci s'avère nécessaire pour couvrir sa responsabilité envers les clients, les créanciers et le personnel.
- La CES ne peut admettre que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à une représentation au conseil d'administration soient dilués ou contournés.

Position:

Le 9 avril 2014, la Commission européenne a publié une proposition de directive relative aux sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée (les SUP)¹. Cette initiative fait suite à la proposition controversée sur les statuts de la Société privée européenne (la SPE) publiée en 2008 qui a finalement dû être retirée par la Commission.

Comme pour la SPE, l'objectif annoncé de la SUP est de stimuler l'environnement économique des PME pour lesquelles une activité transfrontalière paraît trop coûteuse eu égard notamment à la diversité des législations nationales. La directive introduirait des règles uniformes pour la formation d'une SUP : une procédure d'enregistrement, y compris des modalités d'enregistrement en ligne, un capital social minimum de 1 € et des modèles de statuts.

¹ COM (2014) 212 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1398680773110&uri=COM:2014:212:FIN>

Déjà au temps de la SPE, la CES avait souligné que le fait de renforcer la flexibilité en faveur des PME ne pouvait se faire au détriment des droits des travailleurs. La CES s'inquiétait fortement que les statuts de la SPE tels que proposés seraient vus comme un encouragement à créer des sociétés boîtes aux lettres. Plusieurs améliorations essentielles étaient dès lors indispensables aux yeux de la CES pour qu'elle puisse apporter son soutien à une telle initiative².

Loin de tenir compte des carences observées alors, la proposition SUP suscite davantage encore d'inquiétudes concernant la fraude fiscale ou le contournement des droits des travailleurs et de la gouvernance d'entreprise durable en général. Si elle était adoptée, cette directive laisserait la porte ouverte aux entreprises de toutes tailles pour minimiser leurs responsabilités au titre du droit national.

La CES rejette la directive SUP et demande avec insistance aux institutions de l'UE de travailler avec les partenaires sociaux pour chercher des solutions appropriées pour une approche pérenne du droit européen des sociétés.

Une initiative antidémocratique

La Commission a mené deux larges consultations en ligne qui ont été suivies de rencontres avec des représentants des entreprises. L'initiative SUP est à l'évidence construite autour d'un processus penchant en faveur du monde des affaires. Une consultation qui met sur le même pied les fondateurs d'entreprises individuelles et une organisation représentant des millions de travailleurs ne peut pas être considérée comme étant réellement représentative.

Vu l'impact de la SUP sur les parties prenantes en général et sur les droits des travailleurs en particulier, il ne fait aucun doute que ce sujet est au cœur même du champ d'application de la politique sociale telle qu'inscrite à l'article 153 TFUE. Les partenaires sociaux européens auraient dû être consultés de façon différente, tenant compte du poids de leur représentativité, et avant le grand public, afin de leur permettre d'influer sur l'orientation à donner à cette initiative.

De plus, le choix de la base juridique soulève de graves questions quant au respect par la Commission de principes démocratiques fondamentaux. Le règlement proposé auparavant pour la SPE était fondé sur l'article 352 TFUE qui dispose que le Conseil statue à l'unanimité alors que la nouvelle proposition de directive est basée sur l'article 50 TFUE qui prévoit un vote à la majorité qualifiée. La CES n'est pas du tout d'accord avec cette approche. La SUP est une suite directe de la SPE. Pourtant, au lieu de s'attaquer aux vrais problèmes, la Commission tente d'éluder les objections en changeant la base juridique.

La Commission soutient que, du fait qu'il s'agit d'une directive qui doit être transposée dans le droit national, la SUP n'est pas une forme juridique supranationale (qui aurait imposé l'article 352 TFUE comme base juridique). Cette analyse est erronée. En théorie, les lois existantes sur les sociétés à responsabilité limitée à un seul associé et les nouvelles règles sur les SUP pourraient coexister. Toutefois, toute disposition plus contraignante en droit national pourrait facilement être contournée au profit de la SUP par les fondateurs de la société. En d'autres mots, la SUP définira le niveau maximum de règlement concernant, en particulier, la protection des créateurs.

En outre, bien que l'initiative proposée se présente sous forme de directive, des règles uniformes portant sur une série d'éléments clés du droit des sociétés seraient introduites (formation d'une SUP, procédure d'enregistrement y compris des modalités d'enregistrement en ligne, fonds propres minimum et modèles de statuts). Ce qui est inquiétant, c'est que certaines de ces règles uniformes devraient relever de la comitologie, en dehors du moindre contrôle démocratique de la part du législateur européen. Par exemple, les règles relatives à des questions aussi importantes que la

² <http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/11- EN-ETUC Position on a EPCS Resolution En 1 2.pdf>

réduction de capital ou la comptabilité seront arrêtées unilatéralement par la Commission. La CES est profondément inquiète face à cette approche antidémocratique et exhorte le Parlement européen, la seule institution directement élue, à défendre ses prérogatives en tant que colégislateur.

Un besoin réel ?

La CES a de sérieux doutes quant à la nécessité de créer une forme supranationale pour les SUP. Les vrais PME, surtout si ce sont des sociétés unipersonnelles, conduisent généralement leurs activités au niveau local. La valeur ajoutée d'une initiative de l'UE pour de telles entreprises est très discutable et la CES s'inquiète du respect du principe de subsidiarité. Pour que le modèle de la SUP ait un impact concret, il devrait être utilisé par de plus grandes entreprises au détriment d'autres formes du droit européen des sociétés telles que la Société européenne (SE). Autrement dit, la directive SUP affaiblirait le compromis historique que représente la législation sur la SE, singulièrement concernant les dispositions relatives aux droits des travailleurs.

Un encouragement à recourir aux sociétés boîtes aux lettres

La proposition de directive SUP autorise expressément la SUP à établir son siège social dans un État membre différent de celui de son siège d'exploitation. En fait, le fondateur de la société est libre d'établir son siège social dans l'État membre de son choix. Cette situation n'est pas nouvelle mais serait rendue pire encore par une initiative européenne transformant les procédures d'enregistrement en une simple formalité. Pour la SUP, les règles concernant l'enregistrement sont considérablement simplifiées, en particulier dans le cas de l'enregistrement en ligne. Le processus d'enregistrement est entièrement dématérialisé et n'offre aucune garantie quant au contrôle de l'identité et de la bonne réputation du fondateur de la société.

Le choix du lieu d'enregistrement marque une étape importante dans la vie d'une entreprise car il détermine le principal régime national qui lui est applicable. Cela concerne en particulier la fiscalité. Une liberté totale dans le choix du lieu d'enregistrement du siège social favorise l'évasion fiscale. S'agissant de la coordination en matière de sécurité sociale, il y a également risque de contournement des cotisations obligatoires par l'employeur.

Enfin, la proposition SUP ne contient aucune disposition empêchant de plus grandes entreprises d'abuser de cette forme de société. Ces entreprises seraient ainsi encouragées à modifier artificiellement leur structure sociale afin de minimiser leurs obligations au titre du droit national normalement applicable. Une entreprise employant un nombre important de travailleurs dans un État membre disposant d'une législation élaborée portant sur l'information, la consultation et la représentation des travailleurs au conseil d'administration pourrait facilement transférer la responsabilité de certaines de ses activités à une filiale constituée en SUP dans un État membre plus conciliant, éludant ainsi les obligations s'appliquant dans l'État membre où ces activités ont lieu dans la réalité.

La voie d'avenir – éléments clés d'un modèle durable de droit des sociétés

En préalable à toute autre initiative en matière de droit des sociétés, l'UE doit d'urgence résoudre le problème des sociétés boîtes aux lettres constituées dans le but d'une optimisation fiscale et de contourner les droits des travailleurs. La CES estime que le principe du siège réel doit devenir un principe de base du droit européen des sociétés. La CES exhorte donc le législateur européen à définir les règles appropriées afin de garantir que le lieu d'enregistrement du siège social soit lié au lieu d'activités principal.

De plus, les procédures d'enregistrement doivent offrir les garanties nécessaires quant au contrôle de l'identité et de la bonne réputation du fondateur de la société.

Des garanties satisfaisantes doivent également être prévues pour assurer la saine gestion financière de la société. Des fonds propres importants, notamment, peuvent offrir le niveau de protection élémentaire pour les travailleurs et les autres parties prenantes lorsque les entreprises se heurtent à des difficultés financières. La CES rejette la condition de capital minimum de 1 € prévue dans la proposition SUP. Combinée à une procédure simpliste d'enregistrement en ligne, ce capital minimum d'un euro est la porte ouverte au dumping fiscal et social. Il faut encore noter que la proposition SUP ne contient pratiquement aucune garantie en cas de faillite vis-à-vis des clients, des travailleurs et des créiteurs.

Enfin et surtout, la CES ne peut accepter que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la représentation au conseil d'administration soient dilués ou contournés comme ce serait le cas avec la SUP. Toute nouvelle initiative en matière de droit européen des sociétés doit impérativement inclure des dispositions portant sur l'implication des travailleurs à un niveau au moins équivalent à celui prévu par la directive SE. A plus long terme, ce qui faciliterait considérablement le débat sur la législation européenne sur les sociétés serait un cadre juridique relatif à l'information, la consultation et la participation au conseil d'administration des travailleurs s'appliquant à toutes les propositions dans ce domaine.

POSITION DE LA CES SUR L'AVENIR DES PENSIONS DE RETRAITE EN EUROPE DEUX ANS APRES LE LIVRE BLANC SUR LES RETRAITES

Adoptée par la Réunion du comité exécutif des 11-12 juin 2014

Introduction

Messages-clés

- Les droits à pension de retraite s'acquièrent sur plusieurs dizaines d'années de travail reflétant ainsi les niveaux de rémunération, les périodes de chômage et les conditions de travail de façon générale.
- Les pensions, y compris l'âge de la retraite, relèvent de la compétence nationale.
- Reporter l'âge effectif de la retraite devrait faire partie d'un effort à assurer une vie active harmonieuse pour tous : santé et sécurité au travail, conditions de travail décentes, accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et contrats d'emploi de qualité ouvrant des droits à pension.
- Nous admettons qu'une augmentation de l'espérance de vie doit impliquer un report de l'âge effectif de la retraite, toutefois l'âge légal de la retraite ne doit pas être automatiquement lié à l'espérance de vie moyenne. L'exposition à des conditions de travail pénibles doit être prise en compte.
- Les pensions de retraite du régime légal (dites 'du premier pilier') applicables à tous doivent être augmentées par un financement public s'appuyant sur la solidarité entre groupes et entre générations. Les pensions professionnelles complémentaires (dites 'du deuxième pilier') basées sur la négociation collective doivent être favorisées. L'épargne-retraite privée (dite 'du troisième pilier') ne doit pas être considérée comme alternative aux pensions de retraite des premier et deuxième piliers.

Les pensions de retraite sont le reflet des conditions de toute la vie active

Les systèmes de retraite entraînent des obligations à long terme. Les règles en la matière doivent être stables et fiables. Les pensions de retraite s'appuient sur des promesses entre groupes de personnes et sur la solidarité intergénérationnelle. Les systèmes de retraite doivent être durables sur une longue période afin de pouvoir tenir ces promesses et garantir les besoins économiques des gens après leur vie active.

Aujourd'hui, les réformes des retraites sont couramment évoquées dans le débat politique européen. L'élaboration des régimes publics de retraite relève de la compétence nationale. Toutefois, au titre du semestre européen, la Commission et le Conseil font des recommandations portant sur la stabilité macroéconomique et encourageant une saine gestion des finances publiques en général. Les retraites constituent une part importante du budget de tous les états et sont donc une cible tentante pour des recommandations politiques. En 2012 et 2013, la majorité des États membres de l'UE ont reçu des recommandations par pays concernant des réformes des retraites. Celles-ci visaient principalement l'âge légal de la retraite et suggéraient qu'il soit lié à l'augmentation de l'espérance de vie ou que les possibilités de retraite anticipée soient limitées.

La CES soutient l'idée qu'il faut établir un équilibre entre temps consacré au travail et durée de la retraite mais elle est absolument contre l'idée que cet objectif soit atteint par un simple relèvement de l'âge légal de la retraite ou par un ajustement automatique de

l'âge légal de la retraite en fonction de l'espérance de vie. Il faut surtout que l'allongement de la durée de la retraite (dû à l'allongement de la durée de vie) soit compensé par une amélioration de l'intégration dans le marché du travail de toutes les personnes en âge de travailler. Pour 2013, les chiffres d'Eurostat relèvent un taux d'emploi, y compris l'emploi marginal, de seulement 68% pour la tranche d'âge de 20 à 64 ans. Ceci montre à l'évidence qu'il existe un énorme potentiel d'augmentation du temps consacré au travail et que cela ne concerne pas uniquement les aînés. Augmenter l'emploi pour les groupes qui affichent des taux plus bas, tels que les femmes, les migrants et les jeunes, améliorerait de manière significative le rapport entre le temps consacré au travail et la durée de la retraite.

Déterminer l'âge légal de la retraite est essentiel dans toutes les sociétés. La CES rejette l'idée que les parlements nationaux abandonnent leurs compétences en matière de réglementation au profit de formules mathématiques basées sur des critères tels que l'espérance de vie.

Un débat et une décision politiques sont nécessaires avant de modifier l'âge légal de la retraite. Un tel processus doit impliquer les partenaires sociaux au niveau national. L'âge de la retraite et les pensions de retraite sont étroitement liés aux conditions de vie active et donc au dialogue social.

Les retraites renvoient l'image de dizaines d'années d'expérience de vie active et d'évolution de la situation du marché du travail. Le chômage n'est pas un choix personnel, pas plus que les heures à temps partiel qui ne suffisent pas à payer les factures. Le travail à temps partiel dû au manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants et d'autres membres de la famille à charge ne doit pas être considéré comme un choix personnel et ne doit pas non plus être sanctionné par une faible pension de retraite. Les personnes qui sont tombées malades ou qui ont connu le chômage à la fin de leur vie active doivent avoir droit aux allocations sociales jusqu'à l'âge de la retraite. En période de difficultés économiques et de dérégulation des conditions de travail, différentes formes de contrats d'emploi précaire et de stages se multiplient et donnent lieu à peu de droits à pension, voire aucun. La CES exige des contrats d'emploi décent ouvrant des droits à pension.

Une vie active plus longue doit se concrétiser au travers de mesures actives sur le marché de l'emploi, de meilleures conditions de travail accompagnées de politiques en faveur de l'éducation et de la formation ainsi que de la mise à disposition d'infrastructures d'accueil. Sans celles-ci, le concept d'allongement du temps de travail relève de la pure rhétorique dans la vie de nombreuses personnes.

L'évolution démographique est souvent avancée comme raison justifiant l'obligation de repousser l'âge légal de la retraite puisque moins de personnes en âge de travailler devront soutenir un plus grand nombre de retraités. Alors qu'un nombre important de citoyens européens sont sans emploi, la CES souligne qu'il serait plus logique de considérer le rapport de dépendance économique qui correspond au rapport entre le nombre de personnes actives et le nombre de celles qui ne travaillent pas, quel que soit leur âge. Cela conduit à mettre l'accent sur la promotion d'une plus large participation au marché du travail et sur la création d'emplois de qualité.

Des chiffres démographiques mal interprétés axés sur la relation numérique entre les groupes d'âge prévalent toujours dans le débat public sur la soutenabilité des systèmes publics de retraite. Des faits tels le chômage ou l'inactivité pour raisons de santé ou familiales sont tout simplement ignorés. Malheureusement, jusqu'à présent, la définition du Livre blanc du rapport de dépendance économique n'a pas été mise en évidence dans les projections à long terme de la Commission.

La CES continue de s'interroger sur la question de savoir dans quelle mesure le vieillissement de la population se traduira par une augmentation du rapport de dépendance économique. Selon nous, c'est en grande partie déterminé par l'évolution du marché du travail. Relever le taux d'emploi, par des emplois de qualité, pourrait

contribuer à considérablement réduire la future augmentation de ce rapport et, de ce fait, réduire également la charge financière du vieillissement.

L'adéquation est un aspect des pensions qui demande davantage d'intérêt public. Aujourd'hui, la pension de retraite constitue la principale source de revenus pour un quart des citoyens européens. Ils n'ont que peu d'autres possibilités de trouver d'autres sources de revenus. Les allocations doivent dès lors être telles qu'elles puissent garantir un niveau de vie décent. L'indexation des pensions doit également être adéquate. Une perte annuelle de pouvoir d'achat finira par représenter une somme importante pour ceux qui vivent plus longtemps.

Il existe des disparités choquantes entre les pensions des hommes et des femmes. Alors que l'écart salarial entre hommes et femmes en âge de travailler est d'environ 16% pour l'UE, l'écart entre les sexes en matière de pensions de retraite monte à 39%. Cela peut, dans une large mesure, s'expliquer par les inégalités au niveau des schémas vie professionnelle/vie privée, les attitudes vis-à-vis du travail féminin et la manière dont sont élaborés les régimes de retraite. La CES défend le principe « à travail égal, salaire égal » mais également « pension égale ».

La pauvreté touchant les personnes âgées est un vrai problème aujourd'hui. Malheureusement, il va même s'aggraver à l'avenir alors que les conséquences des années de crise et des mini-jobs sans droits à pension se font à nouveau sentir sous forme de faibles pensions. La CES rappelle donc une nouvelle fois la nécessité d'emplois de qualité assortis de conditions de travail décentes ainsi que de droits à pension et d'autres droits en matière de sécurité sociale. De plus, les pensions du premier pilier doivent fournir un niveau de vie adéquat et protéger les personnes âgées de la pauvreté.

Plus et de meilleures informations sur les pensions s'imposent. Le paysage des pensions de retraite étant devenu plus diversifié, l'impact de décisions individuelles est devenu plus important. Les gens ont besoin d'informations claires et fiables concernant leurs droits à pension ainsi qu'un aperçu de la manière dont fonctionnent les différentes composantes des systèmes de retraite afin d'être en mesure de prendre des décisions en connaissance de cause. Les pensions dépendant des conditions de vie active antérieure, des informations périodiques sur l'état des droits à pension acquis ainsi que sur la manière dont les différents choix peuvent affecter les droits à pension sont importantes.

Commentaires sur les pensions de retraite du premier pilier

Les systèmes de retraite légale, encore appelés pensions du premier pilier, représentent la source principale des pensions pour une large majorité des retraités. On dit souvent que celles-ci ne seront pas soutenables du fait du manque de moyens financiers. La réaction syndicale à une telle affirmation doit être que, si tel est le cas, davantage de moyens doivent être affectés pour tenir compte du vieillissement de la population. S'il n'y a pas suffisamment d'argent pour le premier pilier, qui couvre tout le monde et auquel tout le monde contribue, comment des régimes complémentaires pourraient-ils être une meilleure solution ?

La meilleure façon de garantir des niveaux de prestations de retraite adéquats pour tous est de renforcer les pensions du premier pilier. La CES plaide pour que les pensions du premier pilier assurent des taux de remplacement permettant aux personnes de maintenir un niveau de vie décent durant leurs vieilles années également.

Les pensions du premier pilier permettent une redistribution au sein même du système. Elles représentent quelque chose de plus qu'un compte privé en ce qu'elles constituent un système de mise en commun des risques et de partage des coûts. Les pensions du premier pilier sont basées sur la solidarité et se prêtent à une redistribution équitable.

Dans certains pays, les emplois pénibles sont liés à des régimes de retraite anticipée. Définir ce que sont les emplois pénibles doit se faire en consultation avec les partenaires sociaux. Ceux-ci connaissent les conditions de travail des professions ou des secteurs

concernés, ainsi que les inégalités sociales auxquelles les travailleurs sont exposés, en termes d'éducation et de formation.

Commentaires sur les pensions de retraite du deuxième pilier

Les régimes de retraite professionnels font souvent partie de la négociation collective. La CES soutient les régimes de retraite complémentaire négociés collectivement.

En mars, la Commission a présenté sa très attendue proposition pour une refonte de la directive concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP). La CES soutient que les prestations en matière de pensions professionnelles relèvent du droit social et du droit du travail et non d'une question de marché intérieur. Les pensions professionnelles font partie de la rémunération que les travailleurs perçoivent pour leur labeur. Les pensions professionnelles ne sont pas obligatoires mais sont souvent basées sur des conventions collectives. Près de la moitié des travailleurs bénéficient d'une pension professionnelle dans l'UE.

La proposition IRP met fortement l'accent sur le marché intérieur et la dimension transfrontalière. Cependant, les pensions professionnelles ont surtout cours dans un contexte vraiment national. Elles complètent les pensions du premier pilier, elles sont réglementées par la législation fiscale nationale et sont souvent basées sur des conventions collectives concernant les rémunérations. Les régimes transfrontaliers et les prestations transfrontalières en matière de pensions professionnelles peuvent se justifier là où une telle construction apporte une valeur ajoutée mais c'est loin d'être une manière courante d'organiser les pensions professionnelles.

S'agissant des régimes professionnels transfrontaliers, les propositions IRP reposent sur l'idée de favoriser la libre circulation transfrontalière pour les prestations de services financiers. Si des régimes de pension transfrontaliers doivent être développés, ce développement doit être fondé sur les besoins des entreprises et de leurs employés et non sur ceux de l'industrie financière qui veut tirer profit d'offres de prestations de services par-delà les frontières.

Les pensions professionnelles ne sont pas des produits qu'on peut offrir et fournir n'importe où, sans aucun lien ou connaissance du contexte en matière de rémunérations et de règlement du travail au plan national, sectoriel et parfois même de l'entreprise. La CES continuera à s'impliquer activement dans l'exercice de refonte.

La Directive 2014/50/UE sur l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire vise à accroître la mobilité des travailleurs en renforçant leurs droits dans ce domaine. La CES est favorable au but poursuivi, à savoir sauvegarder les droits à pension complémentaire des travailleurs, mais elle estime qu'il existe de meilleurs moyens de l'atteindre que ceux proposés dans cette nouvelle directive. Pour commencer, il est important de rappeler que les pensions complémentaires ne sont pas obligatoires et sont souvent basées sur des conventions collectives. Il faut dès lors que la législation en la matière respecte le rôle des partenaires sociaux.

La CES regrette que la définition de travailleur sortant, qui est la personne concernée par les droits couverts par cette directive, ne porte que sur les travailleurs mobiles transfrontaliers et omette les travailleurs qui changent de travail et de régime de pension complémentaire tout en restant dans le même pays.

La directive autorise toujours des délais d'attente relativement longs au cours desquels les cotisations versées par l'employeur ne reviennent pas au travailleur s'il quitte son emploi.

La protection des droits à pension dormants, y compris leur valorisation équitable, est un élément important de la directive. La CES souhaite qu'elle soit renforcée. La directive donne cependant la possibilité aux gestionnaires des régimes de pension de ne pas préserver les droits dormants ne dépassant pas certains seuils (ces seuils doivent être

définis dans le droit national) mais de les payer sous forme de capital au travailleur sortant. Cela peut sembler positif mais comporte malgré tout des problèmes puisque les faibles droits à pension concernent surtout les jeunes travailleurs et, parmi ceux-ci, les travailleurs sous contrat temporaire. Le paiement d'un capital peut entraîner des pertes pour les travailleurs. Généralement, les gestionnaires comptent des frais pour ces transactions qui peuvent être soumises à des taxes élevées. Un autre désavantage du paiement de capital, au lieu de la préservation des droits dormants, est que, le jour de leur départ à la retraite, les travailleurs se retrouvent sans aucune pension complémentaire puisqu'ils auront déjà reçu leurs droits acquis sous forme de montants plus modestes au cours de leur vie active.

La CES soutient les dispositions de la directive relatives à l'information des travailleurs en matière de droits à pension et sur la manière dont ces derniers sont affectés par la mobilité.

La CES insiste vivement auprès des États membres pour qu'ils impliquent activement les syndicats et les organisations patronales dans la transposition de la directive dans le droit national.

Commentaires sur les pensions de retraite du troisième pilier

L'épargne privée n'empêchera jamais la pauvreté. L'épargne privée en vue de s'assurer une meilleure retraite n'est possible que pour ceux qui peuvent se le permettre et non pour ceux qui en auraient le plus besoin. Les produits du troisième pilier ne pourront jamais compenser l'insuffisance des prestations de retraite du premier pilier. Nombre de ces produits, présentés comme épargne de retraite ou épargne-pension, peuvent être liquidés avant d'avoir pris sa retraite ou payés sous forme de capital ou pour un nombre d'années très limité. Ils sont donc loin de constituer un revenu supplémentaire pour un nombre d'années indéterminé.

Une boîte à outils CES pour une concurrence loyale - document d'orientation

Adoptée au Comité de Direction, 11-12 juin 2014

Résumé

Le droit européen du travail est un élément essentiel de l'Europe sociale. Etant donné les progrès limités accomplis dans le domaine social au cours de cette dernière décennie, la tâche est immense qui attend la prochaine Commission et le prochain Parlement européen pour remettre l'Europe sur la bonne voie.

L'objectif de ce papier d'orientation est de fixer un cadre au travail de la CES pour lutter contre la concurrence déloyale dans le marché intérieur. La CES tiendra une série de discussions en vue d'établir un agenda prospectif pour le prochain mandat de la Commission et du Parlement européen. Plusieurs propositions seront élaborées, y compris :

- comment garantir que le législateur de l'Union respecte les objectifs sociaux inscrits dans les Traités ;
- comment garantir le respect des normes sociales internationales au travers du droit communautaire proprement dit ;
- comment favoriser une approche européenne des droits fondamentaux en tenant compte, en particulier, de la liberté d'association et du droit de négociation collective ainsi que du droit de mener des actions collectives, y compris le droit de grève ;
- comment repositionner l'égalité de traitement en tant que principe-clé de la liberté de circulation ;
- comment garantir la protection du droit du travail, y compris pour toutes les formes d'emploi dépendant et créer une obligation exécutoire européenne de procéder à des contrôles et des vérifications effectifs ;
- comment éliminer les sociétés boîtes aux lettres lorsqu'elles sont mises en place pour échapper à des obligations légales et fiscales applicables ;
- une législation européenne sur la sous-traitance, et en particulier des normes pour un mécanisme de responsabilité obligatoire et des exigences de transparence.

Introduction

Le droit européen du travail est un élément essentiel de l'Europe sociale. Il fait partie du cadre des valeurs et des objectifs sociaux garantis par les Traités. Il s'inscrit en outre dans le contexte des droits fondamentaux définis dans la Charte, juridiquement contraignante, des droits fondamentaux de l'UE. L'article 9 TFUE impose à l'Union de tenir compte, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, des exigences sociales essentielles telles qu'une protection sociale adéquate et la lutte contre l'exclusion sociale. L'article 151 TFUE stipule les objectifs sociaux que l'Union et les États membres doivent poursuivre. Pour citer la Commission elle-même, « les institutions de l'Union doivent aller au-delà du simple respect des exigences juridiques découlant de la Charte. Elles doivent continuer de remplir la tâche politique qui consiste à promouvoir une culture des droits fondamentaux pour tous, citoyens, comme acteurs économiques ou pouvoirs publics ».¹

¹ COM(2014) 224 final « Rapport 2013 sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'UE »

Et pourtant, des progrès très limités dans le domaine social ont été accomplis au cours de la dernière décennie. Les mesures d'austérité ont donné lieu à de graves attaques contre les normes de travail². La Commission qui a le droit d'initiative en matière de droit communautaire, s'est, au cours de ses deux derniers mandats, davantage concentrée sur la dérégulation que sur le renforcement du droit européen du travail. Les consultations de la Commission mettent ouvertement en question tout ce qui concerne la législation pour l'emploi et la législation sociale (par ex. Top 10 et entreprises de tourisme) tandis que REFIT est une menace, non seulement pour la législation du travail existante mais aussi pour la législation future.

Cette inertie du législateur européen laisse le champ libre au droit jurisprudentiel. Le problème juridique illustré par les arrêts Viking, Laval, Ruffert et Luxembourg vient du fait que, contrairement aux libertés économiques (libre circulation des capitaux, des services et des travailleurs et liberté d'établissement), la dimension sociale des traités de l'UE est un mécanisme complexe reflétant tant le désir de développer une sphère sociale européenne que la nécessité de préserver les acquis sociaux des Etats membres. Les « activités sociales » de l'Union consistent en une répartition de tâches entre l'Union et les États membres. Ceci contraste avec l'apparente simplicité des dispositions relatives aux libertés économiques qui relèvent de la compétence exclusive de l'Union.

Selon l'approche de l'« intégration négative », les restrictions à la libre circulation résultant du droit national ou de pratiques nationales sont, par principe, interdites et ne peuvent être justifiées que dans un nombre limité de circonstances. Suivant cette logique, les différences entre normes nationales du travail sont apparues aux yeux de la Cour de justice comme autant d'obstacles à la liberté de circulation. L'existence même du droit national du travail doit être justifié même s'il n'est, par nature, ni discriminatoire ni protectionniste.

En bref, à défaut de choix délibérés du législateur européen, les libertés économiques priment sur la dimension sociale.

Lors du Congrès d'Athènes, la CES et ses affiliés ont réaffirmé leur décision « de résister à la tentation de l'inspection nationale qui serait, à tort, considérée comme étant la meilleure façon de protéger les conditions de vie et de travail ».

Ce document d'orientation définit le cadre du travail de la CES pour promouvoir la concurrence équitable dans le marché intérieur. Le but est de lancer une série de discussions en vue d'établir un agenda prospectif pour le prochain mandat de la Commission et du Parlement européen. Ce travail sera également utile au Secrétariat pour la préparation du congrès de 2015. Ce document non exhaustif attache beaucoup d'attention à ce à quoi « une boîte à outils anti-dumping social » pourrait ressembler. Toutefois, afin de relancer le droit communautaire du travail il faut également développer de nouvelles législations sociales répondant aux besoins actuels et futurs d'une meilleure protection des travailleurs.

Les mesures pour combattre le dumping social pourraient s'articuler autour de trois thèmes principaux :

- Rééquilibrer les priorités de l'Union en faveur d'une approche plus sociale ;
- Garantir la protection du droit du travail pour toutes les formes d'emploi ;
- Lutter contre le comportement irresponsable des entreprises

Economique vs social – rééquilibrer l'approche de l'UE

La première et principale réponse de la CES à la menace qu'entraîne les arrêts de la CJE a été de demander qu'un Protocole de progrès social soit annexé aux Traités et

² Voir étude du Prof. Dr. Andreas Fischer-Lescano, Droits de l'homme en temps d'austérité - Les institutions européenne et les conclusions du MoU http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/legal_opinion_human_rights_in_times_of_austerity_policy_final.pdf

qu'une révision de la Directive sur le détachement des travailleurs soit entreprise. Le Protocole de progrès social vise à préciser, au niveau des traités, que le marché intérieur ne constitue pas une fin en soi mais doit participer au progrès social et que les droits sociaux fondamentaux passent avant les considérations économiques. Ce protocole contribuerait déjà largement à protéger les travailleurs du droit jurisprudentiel. Son adoption est une priorité pour la CES. De plus, des mesures supplémentaires, y compris une modification réelle du traité, devraient être discutées.

L'Union manque d'une dimension constitutionnelle, ce qui signifie que les activités juridiques communautaires ne peuvent s'inscrire que dans un cadre de droits fondamentaux plus large. La ratification prévue par l'UE de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) représente un espoir à cet égard mais la perspective d'un processus de ratification extrêmement long et complexe pose question quant à la probabilité, dans un avenir prévisible, d'une influence directe de la CEDH. Un problème apparenté est l'influence insuffisante de la Charte des droits fondamentaux de l'UE pour remettre en cause la primauté des libertés économiques sur les dispositions sociales. Il s'ensuit qu'en appliquant le droit communautaire, les États membres se trouvent eux-mêmes en infraction par rapport à des engagements internationaux tels que les conventions de l'OIT et la Charte sociale européenne révisée.

La CES et ses affiliés étudieront comment garantir le respect, par le droit communautaire, des normes internationales. Nous chercherons en particulier des moyens pour renforcer l'influence de la Charte sociale européenne révisée et de l'OIT. Nous réfléchissons également à la manière d'assurer et de promouvoir une approche communautaire des droits fondamentaux en tenant compte en particulier de la liberté d'association et du droit de négociation collective ainsi que du droit de mener des actions collectives, y compris le droit de grève. En effet, le droit de créer un syndicat ainsi qu'à la négociation collective doit être conservé dans toute l'Europe.

Un autre problème concerne la place laissée au principe d'égalité de traitement au sein du marché intérieur. La liberté de circulation dans l'Union est régie par le principe du pays d'origine quelque peu nuancé par les dispositions de la Directive sur le détachement des travailleurs. La CES et ses affiliés discuteront comment le principe du pays d'accueil peut être repositionné en tant que principe-clé de la liberté de circulation en particulier dans un contexte de fourniture de services sur le plan transnational.

Garantir la protection du droit du travail pour toutes les formes d'emploi

Pour la CES, la forme d'emploi normale est l'emploi à temps plein (ou à temps partiel s'il est librement choisi), permanent et direct. Pourtant, un nombre croissant de travailleurs se voient imposer des emplois atypiques. Pour certains types d'emploi atypique, une obligation de non-discrimination est généralement d'application (par ex. les directives européennes sur le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et les entreprises de travail intérimaire). Toutefois, selon d'autres formes de contrat, le travailleur est injustement privé de la protection du droit du travail ainsi que de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. C'est par exemple le cas lorsqu'une relation de travail se cache sous un arrangement en droit civil ou commercial (ex : faux-indépendant). D'autres contrats atypiques se présentent comme des contrats zéro heure (le travailleur ne preste que lorsqu'il est appelé par l'employeur sans qu'il y ait d'obligation contractuelle d'offrir une quantité précise de travail) ou concernent des travailleurs ne travaillant qu'un très petit nombre d'heures, des apprentis, etc.

Dans un contexte de prestations de services transfrontalières en hausse, la question du travail atypique et des faux-indépendants ne peut plus être abordée avec efficacité au seul niveau national. La CES et ses affiliés examineront la manière de garantir la protection du droit du travail pour toutes les formes d'emploi dépendant et de créer une obligation exécutoire européenne de procéder à des contrôles et des vérifications effectifs. Il faudrait qu'il y ait obligation de résultat, c.-à-d. que les moyens devraient être choisis selon les traditions nationales pour autant que l'objectif global d'assurer plus et de meilleurs contrôles soit atteint.

Lutter contre le comportement irresponsable des entreprises

Une société boîte aux lettres est une société qui a élu domicile dans un État membre tout en conduisant ses activités réelles dans une autre État membre. Le but de ce montage artificiel est de réduire les coûts par l'évitement fiscal, l'application de normes de travail moins exigeantes et la fraude à la sécurité sociale. L'attitude actuelle de l'UE à l'égard des sociétés boîtes aux lettres est ambivalente. Dans le secteur des transports routiers, les sociétés boîtes aux lettres sont par principe interdites³. Il semble toutefois que ni les États membres ni la Commission n'aient fait beaucoup d'efforts pour faire appliquer la loi. Selon l'article 3 de la directive récemment adoptée portant sur l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs, les États membres ont l'obligation de vérifier si l'employeur n'est pas une société boîte aux lettres.

Il n'est cependant pas prévu grand-chose pour l'application réelle de cet article. Enfin, en droit des sociétés, la Commission propose régulièrement des instruments facilitant la séparation entre siège social et siège administratif, officiellement pour encourager la libre circulation des entreprises⁴. En effet, la proposition récente concernant les sociétés à responsabilité limitée à un seul associé constitue une véritable porte ouverte pour les sociétés de toute envergure de réduire leurs responsabilités en matière de législation nationale et de limiter les droits des travailleurs à la consultation d'informations et la représentation au niveau des comités de direction. En l'absence d'un choix clair du législateur européen, la séparation des sièges ne constitue pas un problème pour la CJE⁵. Le législateur européen doit concevoir des règles appropriées pour garantir que le siège social soit lié au pays des activités principales de l'entreprise.

La CES et ses affiliés examineront des propositions pour éliminer les sociétés boîtes aux lettres lorsqu'elles ont été constituées pour se soustraire aux obligations légales et fiscales applicables. La CES présente actuellement une candidature de projet à la Commission. L'objectif de ce projet de 24 mois est, premièrement, de rassembler des données et des études de cas concrets et, deuxièmement, de tenir des discussions d'experts afin de développer des recommandations politiques.

Il est également de plus en plus reconnu au niveau de l'UE que les longues chaînes de sous-traitance posent problème quant à l'application des obligations en matière de droit du travail. Le besoin de mécanismes nationaux de responsabilité conjointe et solidaire est reconnu dans la prochaine Directive d'application de la Directive sur le détachement des travailleurs et dans la Directive révisée sur les marchés publics. Ces deux textes n'imposent toutefois aucune obligation et, dans le cas de la Directive d'application, ils invitent l'État membre à rechercher d'autres options, éventuellement moins contraignantes. Il est très probable que la CJE sera d'avis que tout mécanisme allant au-delà des normes européennes standards devra être justifié, nécessaire et proportionné.

La CES et ses affiliés examineront des propositions de législation européenne en matière de sous-traitance, et en particulier des normes pour un mécanisme de responsabilité obligatoire et des exigences de transparence. De plus, les clauses de non-discrimination contenues dans la Convention C94 de l'OIT sur les clauses de travail dans les marchés publics devraient servir de source d'inspiration pour une initiative européenne sur la sous-traitance.

³ Article 5 du Règlement 1071/2009.

⁴ Voir la prochaine proposition de directive sur les sociétés à responsabilité limitée à un seul associé.

⁵ <http://www.worker-participation.eu/Company-Law-and-CG/ECJ-Case-Law>

Conclusion : prochaines étapes

Des discussions en profondeur seront menées dans le groupe de travail de la CES sur la Législation du Travail et du Marché Intérieur. Sur base de ces discussions, le Secrétariat de la CES développera une série de propositions qui seront, le moment venu, soumises à l'adoption du Comité exécutif.

Pour faciliter le travail de lobbying auprès du nouveau Parlement européen et de la nouvelle Commission afin d'influencer leur agenda, un dépliant sera rédigé qui exposera les priorités de la CES.

Pour une évaluation à mi-parcours de la stratégie Europe 2020

Adoptée au Comité exécutif les 11-12 mars 2014

Europe 2020 ne répond pas encore aux objectifs poursuivis

Au tout début, la stratégie Europe 2020, comme la stratégie de Lisbonne qui l'a précédée, reposait sur des instruments inefficaces, en particulier, la méthode ouverte de coordination. Des structures de gouvernance économique furent ensuite établies afin de mieux coordonner les politiques économiques, et Europe 2020 dut s'adapter à cette nouvelle architecture de gouvernance, qui n'était pas conçue pour l'aider à atteindre les objectifs (d'emploi et sociaux) d'Europe 2020.

Europe 2020 ne se situe pas sur un pied d'égalité avec les procédures du semestre européen et l'examen annuel de la croissance (EAC). Par ailleurs, les objectifs d'Europe 2020 et les cinq priorités du Semestre (assainissement budgétaire, rétablissement du crédit bancaire, promotion de la croissance et de la compétitivité, lutte contre le chômage et ses conséquences sociales, modernisation de l'administration publique) ne sont ni identiques, ni cohérents.¹ La Commission souligne que « l'ordre de cette liste ne reflète pas une hiérarchie entre les priorités », mais est fière des « progrès considérables accomplis en matière d'assainissement budgétaire »: « Les progrès réalisés en matière d'assainissement budgétaire se font sentir avec le temps », « le processus d'assainissement fait sentir ses effets au niveau national » etc. (EAC 2014). En termes de priorités liées à une politique correctrice, il existe certains doutes, étant donné que la première priorité (« l'assainissement budgétaire ») est la seule qui soit liée à des mesures correctrices.

La comparaison entre l'EAC et Europe 2020 montre que ces deux stratégies pointent dans deux directions opposées: l'EAC souligne que « d'importants progrès ont déjà été accomplis » via REFIT et la Commission annonce un « tableau de bord REFIT annuel » afin de simplifier l'environnement des entreprises et de réduire la lourdeur des formalités administratives. La CES souligne qu'aucun progrès important n'a été réalisé sur les objectifs d'Europe 2020.

Il est clair que les objectifs d'Europe 2020 sont subordonnés aux objectifs économiques du semestre européen. La Commission prétend que le « cadre a commencé à produire des résultats » mais l'on ne peut en dire autant des objectifs d'Europe 2020. Les politiques du semestre européen pourraient s'avérer appropriées pour atteindre ses objectifs, mais non ceux d'Europe 2020. Par exemple, la politique d'austérité peut s'avérer utile à la mise en œuvre de l'assainissement budgétaire – mais a des effets contreproductifs et négatifs sur l'innovation, la recherche et le développement, l'allègement de la pauvreté, l'emploi, et les changements climatiques, et constitue en fait un obstacle.

Au contraire, nous pourrions affirmer que l'architecture actuelle de la gouvernance économique diminue la capacité à atteindre les objectifs. Comment, par exemple, des réformes structurelles, des services publics décimés, ou un assainissement budgétaire, pourraient-ils contribuer à accroître le budget en matière de R&D? Alors que des centaines de milliards ont été versés dans des fonds de sauvetage depuis le début de la crise financière en 2008, aucune augmentation concrète n'est perceptible en matière de R&D. On peut en conclure que l'architecture de la nouvelle gouvernance n'aidera pas la réalisation des objectifs d'Europe 2020 mais lui fera plutôt obstacle. De plus, certaines politiques européennes, notamment la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, sont totalement oubliées et ignorées par la stratégie Europe 2020.

En matière de chômage, l'EAC 2014 reconnaît que les taux « se maintiennent à un niveau historiquement élevé », « ce qui creuse l'écart (...) en ce qui concerne les résultats en matière sociale et sur le plan de l'emploi ». Le chômage de masse augmente puisque déjà 26 millions d'Européens sont sans emploi, les chiffres du chômage des jeunes sont alarmants dans de nombreux États membres, et le risque de pauvreté s'accroît avec 120 millions d'Européens qui vivent dans la pauvreté ou sont confrontés au risque de pauvreté. L'impact social de la crise est immense; la crise économique et financière crée les conditions d'une crise sociale généralisée caractérisée par un écart croissant dans la distribution des ressources. Il apparaît de plus en plus clairement que cette crise a des répercussions disproportionnées sur les femmes qui étaient déjà désavantagées sur le marché de l'emploi et plus menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale. Le développement récent de la gouvernance économique a renforcé le déséquilibre et les inégalités sociales.

Vers une nouvelle approche d'Europe 2020

En vue de l'évaluation à mi-parcours d'Europe 2020 prévue pour 2015, plusieurs options sont disponibles:

- ajouter davantage d'indicateurs et un tableau de bord et continuer à demander à la Commission de rendre les objectifs contraignants; ou passer à l'étape suivante et;
- lier Europe 2020 à de nouveaux outils et placer Europe 2020 au même niveau de contrainte que la gouvernance économique; ou
- abandonner la stratégie Europe 2020 et demander un outil plus efficace en même temps qu'un agenda ambitieux pour la politique sociale.

Afin de transformer Europe 2020 en un modèle de réussite, il faut d'abord et avant tout mettre un terme à la politique d'austérité et élaborer une deuxième politique plus appropriée en faveur de l'emploi, de la recherche et de l'innovation, de l'éducation, de l'allègement de la pauvreté et de la lutte contre les changements climatiques. Le semestre européen accorde la priorité principale à l'assainissement budgétaire et n'a pas d'effet positif sur les objectifs de 2020.

Il est intéressant de noter le changement de langage récent de la Commission. Bien que les 5 objectifs et les 7 initiatives phares¹ pour réaliser Europe 2020 subsistent, il n'est plus fait appel à l'instrument de la méthode ouverte de coordination, mais aux nouvelles structures de gouvernance économique, qui sont présentées comme des structures mises en place pour réaliser les objectifs de 2020. La réalisation d'Europe 2020 semble dépendre de la gouvernance économique, mais celle-ci semble être davantage une pilule amère à avaler. « La réussite d'Europe 2020 repose largement sur les nouvelles structures et procédures de gouvernance que l'Union européenne met en place depuis 2010, à commencer par le «Semestre européen» (...) les États membres s'engagent à mener des réformes, et la Commission formule des recommandations pour chaque pays »². Nous entrons ici dans un cercle qui voit un serpent se mordre la queue. Europe 2020 est présenté comme une stratégie qui contient l'objectif de la nouvelle structure de gouvernance économique. Mais une partie de cette nouvelle structure de gouvernance est constituée par les politiques d'austérité et d'assainissement budgétaire, qui entravent la capacité des États membres à atteindre les objectifs.

La solution défendue par la Commission consiste à ajouter quelques indicateurs supplémentaires et un tableau de bord de manière à ce que, à terme, la réalisation des objectifs soit complète et englobante. « En contribuant à la détection des défis majeurs

¹ « L'Union européenne s'est fixé cinq objectifs clés, à atteindre d'ici la fin de la décennie. Ils touchent à l'emploi, à l'éducation, à la recherche et à l'innovation, à l'inclusion sociale et à la réduction de la pauvreté, ainsi qu'au changement climatique et à l'énergie. La stratégie comporte également sept «initiatives phare» ... qui soutiennent les priorités d'Europe 2020, tels que l'innovation, l'économie numérique, l'emploi, la jeunesse, la politique industrielle, la réduction de la pauvreté et l'utilisation efficace des ressources. »

² http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm

se posant dans l'Union en matière sociale et d'emploi et à la prise de mesures réactives en temps utile, le tableau de bord devrait également concourir à la réalisation des objectifs Europe 2020. (...) Ces outils très complets doivent permettre, à terme, de repérer et de définir d'un commun accord une série de défis clés, en matière sociale et pour le marché de l'emploi, auxquels sont confrontés les États membres dans leur progression vers les objectifs de la stratégie Europe 2020. Le tableau de bord ne serait pas une simple réaffirmation des ambitions de cette stratégie, mais viserait plutôt à détecter toute évolution de la situation socio-économique au sein de l'UEM requérant un suivi plus étroit. De par son objet et ses caractéristiques, il serait complémentaire des outils de suivi précités. »

En d'autres termes, le tableau de bord contribuerait à identifier les défis essentiels (tels que la nécessité bien connue de réformes du marché de l'emploi, la flexibilité etc.). Cependant, rien ne semble être prévu qui puisse compléter les anciens et les nouveaux indicateurs par un système qui déclenche des actions de prévention et de correction afin de réaliser les objectifs d'Europe 2020. L'ajout d'indicateurs à ceux déjà existants pourrait améliorer la base de connaissances et l'analyse des tendances dans toute l'Europe, mais n'a pas d'effet correcteur immédiat, et ne pourra donc pas modifier la politique économique.

Europe 2020 - vers de nouveaux outils de réalisation des objectifs

La CES se situe à présent à une croisée de chemins – tant pour défendre l'ancienne approche de la stratégie Europe 2020 basée sur la MOC et la subordination de fait aux procédures de gouvernance économique, que pour utiliser l'opportunité de redéfinir les règles pour Europe 2020. La différence entre l'objectif ambitieux en matière d'emploi et le taux de chômage record doit être résolue de toute urgence et non diluée dans une approche à long terme trop imprécise. Il faut, à tout prix, éviter de créer une génération perdue.

Les objectifs d'Europe 2020 doivent être ancrés dans une nouvelle architecture de gouvernance sociale et économique qui soit sur un pied d'égalité avec les objectifs économiques, et liée à un agenda social ambitieux.

- La Commission doit surveiller de l'intérieur la structure de la gouvernance économique;
- veiller à ce que les rapports des États membres soient conformes aux objectifs d'Europe 2020; et
- faire en sorte de les intégrer dans des recommandations par pays.

Si cet outil ne suffit pas à la diriger dans la bonne direction de convergence, d'approche et de progrès réel vers les objectifs de 2020, la Commission devrait proposer des incitants plus ambitieux pour atteindre les objectifs sociaux et d'emploi de la stratégie Europe 2020.

La CES peut continuer à appuyer les objectifs d'Europe 2020 aux conditions suivantes.

- La Commission intègre les objectifs de 2020 dans une nouvelle architecture de gouvernance sociale et économique, en particulier le semestre européen, en les prenant en compte dans l'EAC et les recommandations par pays mais sur un pied d'égalité avec des objectifs économiques et fiscaux.
- Les indicateurs sociaux et d'emploi étant liés à des décisions (annuelles) régulières sur les mesures préventives et correctives pour réaliser les objectifs – par exemple, un accroissement budgétaire pour atteindre l'objectif de 3% en matière de R&D, des mesures spécifiques et des investissements pour accroître l'emploi de qualité, etc.

Une fois ces conditions remplies, un nouveau potentiel qui dépasse l'ancienne approche partiellement manquée peut être développé. La CES est prête à participer au processus

de redéfinition des règles dans le cadre d'une nouvelle approche proactive qui est nécessaire dès à présent et qui ne peut attendre l'évaluation à mi-parcours de 2015.

Dans de nombreux États membres, la participation des partenaires sociaux continue d'être assez formelle ou insuffisante. La CES réitère sa revendication³, à savoir que la participation des partenaires sociaux soit organisée de manière sérieuse et systématique, aussi bien à l'échelle européenne que nationale et que les suggestions émises par les syndicats soient prises en compte.

³ *Position de la CES sur la stratégie Europe 2020 – une évaluation. Adoptée lors de la Réunion des 5-6 mars 2013*
http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/FR-ETUC-Position_de_la_CES_sur_la_strategie_Europe_2020_-_une_evaluation---_2.pdf

Annexe

Pour une évaluation à mi-parcours de la stratégie Europe 2020

Déclarations précédentes de la CES sur Europe 2020

La CES a analysé la situation en mars 2013 et a abouti aux conclusions suivantes: « Lors de la présentation de la stratégie Europe 2020, les attentes étaient élevées mais une première évaluation montre que les acteurs concernés ont été incapables de tenir leurs promesses. La majorité des affiliés conviennent de l'inefficacité de la stratégie Europe 2020, ses objectifs n'étant pas considérés comme contraignants ou obligatoires, à la différence d'autres critères (ex.: mesures d'austérité, critères de réduction du déficit, etc.). Les instruments, en particulier les initiatives phares, sont considérés comme n'étant que peu ou partiellement efficaces pour atteindre les objectifs fixés; certains considèrent même que la stratégie se résume à une formulation politique purement symbolique. »⁴

La CES a formulé une note pessimiste sur les perspectives d'avenir de la stratégie Europe 2020: « Étant donné la suprématie des objectifs économiques et du néolibéralisme en général et la promotion de la flexicurité, la majorité des affiliés ne croient pas que la stratégie Europe 2020 atteindra, en définitive, ses objectifs. » La nouvelle structure de la gouvernance économique a été identifiée comme étant la raison principale de cette vision réaliste: « En réalité, le nouveau cadre de gouvernance institutionnalise une distorsion structurelle caractérisée par la prépondérance de la gouvernance économique par rapport à la gouvernance sociale; la stratégie Europe 2020 étant incluse dans le semestre européen. Dans le meilleur cas, ces objectifs sont conçus comme visant à équilibrer ou à amortir les conséquences sociales de la politique d'austérité. » La tendance structurelle à la subordination de la politique sociale et des objectifs d'Europe 2020 a été institutionnalisée dans la nouvelle structure de gouvernance. Par conséquent, selon le Comité exécutif de la CES: « On peut conclure qu'un changement radical de politique est nécessaire pour mettre un terme à la discrimination sociale de la politique européenne. ... La CES demande donc que: les objectifs de la stratégie Europe 2020 soient inclus dans le cadre d'une structure de gouvernance économique différente et plus équilibrée. »

Une stratégie Europe 2020 désorientée

L'Office statistique de l'UE, Eurostat, a confirmé les évaluations pessimistes en octobre 2013 dans une publication sur la stratégie Europe 2020. Dans chaque chapitre, pour chacun des cinq indicateurs clés de la stratégie –emploi, recherche et développement, changements climatiques et énergie, éducation et pauvreté et l'inclusion sociale⁵, les tendances antérieures sont présentées, qui couvrent la période depuis 2000 ou 2005 et incluent les données disponibles les plus récentes (2011 ou 2012). L'écart entre les objectifs définis devient ainsi de plus en plus évident.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a augmenté entre 2005 et 2008, atteignant 70,3 % en 2008. La tendance s'est inversée en 2009 lorsque la crise économique a touché de plein fouet le marché de l'emploi européen, ramenant le taux d'emploi à son niveau de 2006, à savoir 69,0 %. Au cours des trois années suivantes, le taux d'emploi s'est stabilisé à 68,5 % sans qu'aucun progrès ne soit enregistré pour atteindre l'objectif fixé d'Europe 2020, à savoir 75 %.

Entre 2009 et 2011, les dépenses en R&D se sont stabilisées à environ 2 % du produit intérieur brut (PIB). Cette tendance a fait dévier l'UE de son objectif d'Europe 2020, à savoir amener les dépenses publiques et privées cumulées en matière de R&D à 3 % du PIB.

Au cours de la période 2005 - 2007, les émissions de gaz à effet de serre sont restées à peu près constantes, mais ont commencé à baisser en 2008, principalement à la suite

⁴[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/FR-ETUC-Position de la CES sur la strategie Europe 2020 - une evaluation--- 2.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/FR-ETUC-Position_de_la_CES_sur_la_strategie_Europe_2020_-_une_evaluation---_2.pdf)

Position de la CES sur la stratégie d'Europe 2020– une évaluation, adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 5-6 mars 2013

⁵ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/OffPUB/KS-02-13-238/EN/KS-02-13-238-EN.PDF>

de la crise économique et de la lente reprise économique, qui a réduit de manière drastique l'activité industrielle, les volumes de transport et la demande d'énergie. L'hiver doux de 2010/11 a renforcé la baisse de la demande d'énergie et la diminution des émissions.

La chute de 15,8 % en 2005 à 12,8 % en 2012 représente un progrès considérable vers l'objectif clé qui consiste à réduire le nombre de jeunes en décrochage scolaire ayant abandonné l'enseignement et la formation à moins de 10 % d'ici à 2020. Cependant, les tendances démographiques pourraient rendre l'objectif d'Europe 2020 irréalisable si l'on ne multiplie pas les efforts pour maintenir les jeunes dans l'enseignement.

En 2011, l'UE comptait près de 24 millions de personnes qui ne répondaient à pas à son objectif de réduire le nombre de personnes confrontées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 20 millions d'ici à 2020 par rapport au niveau de 2008. Sans mesures politiques adéquates pour inverser rapidement cette tendance d'escalade de la pauvreté, l'UE risque de s'éloigner de l'objectif clé d'Europe 2020 en matière de pauvreté. Malgré le rôle amortisseur des stabilisateurs automatiques et d'autres politiques discrétionnaires adoptées dans toute l'UE, le nombre de personnes confrontées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a atteint près de 120 millions en 2011.

Si l'on examine un par un les indicateurs officiels disponibles (12.1.2014)⁶, le résultat devient tout à fait clair.

Le taux d'emploi est resté à 68,5 - l'objectif est 75,0.

Les dépenses en matière de R&D – ont légèrement augmenté de 2,01 à 2,06 - l'objectif est 3,0.

Les émissions de gaz à effet de serre subissent une chute réelle de 85,7 à 83,0 (2011) - objectif 80,0.

La part des sources d'énergie renouvelable a légèrement augmenté de 12,5 à 13,0 (2011) - objectif 20,0.

La consommation d'énergie primaire a chuté de 1644,6 à 1583,0 (2011) - objectif 1474.

La consommation finale d'énergie a chuté de 1152,5 à 1103,3 (2011) - objectif 1078.

La part de jeunes en décrochage scolaire a chuté de 14,0 à 12,8 - objectif 10,0.

L'enseignement supérieur est passé de 33,5 à 35,8 - objectif 40,0.

Le nombre de personnes confrontées à un risque de pauvreté est passé de 116847 à 123118 - objectif: réduction d'au moins 20 millions de personnes.

Ces indicateurs montrent que les bénéfices de la stratégie Europe 2020 ne se sont pas concrétisés, dans la plupart des cas, et qu'ils sont certainement exagérés dans les discours officiels. Il existe une quasi-stagnation dans de nombreux domaines –en outre, on est en droit de se demander si les indicateurs reflètent la réalité de manière adéquate par exemple, en matière de chômage. Ces données 2010-2012 permettent de conclure que la gouvernance économique actuelle et les politiques d'austérité ne contribuent pas à satisfaire les objectifs d'Europe 2020. Le large consensus qui existe sur les objectifs d'Europe 2020 (par exemple, tout le monde s'accorde sur la nécessité d'investir davantage dans la R&D), ne constitue pas une condition suffisante pour garantir l'accomplissement de progrès.

Fermer les yeux sur la réalité et les tendances réelles

Des références à la stratégie omniprésente « Europe 2020 » sont observables dans toutes les institutions européennes, dans les documents de la Commission, les discours du Président de la Commission, ainsi que dans les déclarations du Conseil, ou les rapports du Parlement européen. Tout le monde s'accorde sur les objectifs, mais la question est de savoir si ces objectifs 2020 sont aussi importants que d'autres objectifs ou s'ils le sont moins?

⁶ 2010 par rapport aux données disponibles les plus récentes de 2012 sauf notification contraire;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

Certains sujets ou mots clés en matière de politique européenne sont liés d'une manière ou d'une autre à Europe 2020, mais d'autres ne le sont pas.

En octobre 2012, la Commission a présenté une communication « Une industrie européenne plus forte au service de la croissance et de la relance économique » visant à accroître la part de la production manufacturière dans le PIB pour l'amener de son niveau actuel d'environ 16% à 20% d'ici à 2020 afin de promouvoir la ré-industrialisation de l'Europe⁷. La communication montre l'intention de la Commission de remettre l'industrie au cœur de l'économie de l'UE - elle est présentée comme une « initiative phare de la stratégie Europe 2020 »⁸.

Gouvernance économique. « Pour faire en sorte que la stratégie Europe 2020 porte ses fruits, un système de gouvernance économique solide et efficace a été mis en place pour coordonner les mesures politiques entre les niveaux national et européen. »

Croissance. « La stratégie Europe 2020 vise à produire une croissance intelligente, durable et inclusive. »

Il est intéressant de constater qu'il n'est fait aucune mention d'Europe 2020 dans la communication de la Commission sur le « Programme REFIT – un coup de pouce à la croissance » (2 octobre 2013).

De tous les membres de la Commission européenne, le Commissaire Andor continue de témoigner de la plus haute reconnaissance à la stratégie Europe 2020.

- Dans la communication sur la dimension sociale de l'Union économique et monétaire (UEM) (2 octobre 2013)⁹, un chapitre traite de « La dimension sociale générale dans la stratégie Europe 2020 » contenant une redéfinition d'Europe 2020. « Ces objectifs dessinent déjà les contours des politiques sociales au sein de l'Union. » Cette hypothèse est loin de constituer une évaluation réaliste.
- En outre, la Communication affirme que: « L'adoption de la stratégie Europe 2020 a placé, pour la première fois, la politique sociale au cœur même de la stratégie économique de l'Union. » N'est-ce pas plutôt le contraire – la stratégie Europe 2020 écartant l'agenda de la politique sociale ?

La Commission est convaincue que la stratégie Europe 2020 est bien mise en œuvre et finira par produire des résultats. « Avec Europe 2020, l'Union s'est fixé des grands objectifs visant à augmenter le taux d'emploi, abaisser le taux précoce d'abandon de la scolarité, accroître la part de la population achevant un cycle d'enseignement supérieur ou équivalent et réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées par la pauvreté. Il s'agit là de piliers de la stratégie adoptée pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Ces objectifs dessinent déjà les contours des politiques sociales au sein de l'Union. Des politiques fondamentales adoptées et des mesures décidées au niveau de l'Union sont mises en œuvre actuellement, comme le train de mesures sur l'emploi présenté en avril 2012, celui sur l'emploi des jeunes de décembre 2012 ou celui consacré aux investissements sociaux de février 2013. » La Commission semble convaincue qu'Europe 2020 est sur la bonne voie et produit des résultats.

- La Communication déplore le fait que certains facteurs gênants qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission, et qui n'ont aucun lien avec les politiques européennes, entravent la réalisation des objectifs. « La crise économique complique la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020: l'emploi a été mis à mal dans la plupart des États membres et les écarts se creusent de plus en plus entre ceux-ci en matière d'emploi et de conditions sociales. En juillet 2013, quelque 26,6 millions de personnes étaient sans travail dans l'UE-28, dont plus de 19,2 millions dans la zone euro. Près d'un

⁷ « Avec la nouvelle stratégie industrielle décrite dans la présente communication, la Commission entend inverser la tendance à l'affaiblissement du rôle de l'industrie en Europe en faisant passer la part de ce secteur dans le PIB de son niveau actuel d'environ 16% à 20% d'ici à 2020. »

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0582:FIN:FR:PDF>, page 4)

⁸ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/industrial-policy/index_en.htm

⁹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/archives/2013/10/pdf/20131002_1-emu_en.pdf

quart des jeunes actifs européens sont au chômage: la proportion était de 23,4% (5,6 millions de personnes) dans l'UE-28 en juillet 2013 et de 24% (3,5 millions) dans la zone euro. La pauvreté et l'exclusion sociale sévissent de plus en plus depuis 2009, en particulier dans les États membres du sud et de l'est de l'Europe. » Les échecs de la politique d'Europe 2020 sont esquivés et la responsabilité en est rejetée à la crise.

- En dépit de la crise, la Commission prétend que la stratégie Europe 2020 a fourni une architecture efficace de gouvernance économique. « Dans l'ensemble, la stratégie Europe 2020 met en place un système efficace de gouvernance économique, conçu pour coordonner les mesures décidées au niveau de l'Union et des États membres. » Une fois encore, il faut se poser la question de savoir si cela ne semble pas être le contraire? La gouvernance économique a incarné et neutralisé les objectifs d'Europe 2020. Il existe une coordination de la politique économique qui s'accompagne de la subordination de la politique sociale.

Résolution de la CES - Semestre européen 2014 **Messages-clés de la CES au Conseil européen**

Adoptée au Comité exécutif les 11-12 mars 2014

Messages-clés

Pour garantir une relance massive, l'Europe a besoin d'investissements structurels, d'égalité de rémunération et de conditions de travail décentes pour tous les travailleurs. La CES appelle donc le Conseil européen de printemps à adopter une nouvelle orientation puisque, sans changement radical de politique, le semestre européen 2014 ne permettra pas de garantir une relance durable.

Même si, dans un avenir proche, l'Europe continuera d'être confrontée à une stagnation économique et à un chômage de masse, le principal signal politique envoyé par l'examen annuel de la croissance (EAC) 2014 pour le semestre européen en cours est, dans les grandes lignes, le statu quo.

L'Europe a besoin d'investissements structurels, et non de réformes structurelles qui ne font que réduire encore les droits des travailleurs. Un grand programme d'investissement européen, tel que proposé par la CES, d'investir 2% du PIB européen pendant dix ans est nécessaire de toute urgence. Son objectif serait de créer une économie européenne moderne dans un marché mondialisé et de résoudre les divergences sociales et économiques en Europe.

L'Europe doit voir les salaires comme une source de croissance et un pilier de la stabilité des prix. Faire entrer les travailleurs en concurrence à travers toute l'Europe ne fonctionne pas. Les salaires et les systèmes de négociations collectives doivent être rétablis afin d'écartier les économies européennes du piège que constitue la déflation par la dette. Des augmentations significatives des salaires réels sont nécessaires pour placer l'économie sur une trajectoire de croissance forte et pour favoriser le pouvoir d'achat.

L'Europe a besoin de respecter et de promouvoir des négociations collectives autonomes menées par les partenaires sociaux car elles sont le meilleur moyen de réformer le marché du travail et de fixer les salaires. La décision quant à l'organisation des négociations salariales est une compétence nationale et les réformes visant à renforcer les systèmes de fixation des salaires et de négociations ne peuvent être entreprises qu'au travers de négociations avec les partenaires sociaux et après un dialogue approfondi à l'échelle nationale. Les partenaires sociaux doivent être complètement impliqués dans toutes les étapes du processus du semestre européen et leur point de vue doit être pris en compte.

L'Europe a besoin de promouvoir les emplois de qualité pour tous les travailleurs pour répondre à la segmentation du marché du travail. Les contrats et les conditions de travail précaires ne peuvent mener qu'à un marché du travail précaire et qu'à une pauvreté encore plus grande chez les travailleurs.

L'Europe a besoin d'investir dans sa main-d'œuvre. L'Europe a besoin de travailleurs bien qualifiés si elle souhaite relever les défis de la mondialisation. Toutefois, malgré le consensus selon lequel les investissements dans l'enseignement, l'apprentissage tout au long de la vie, les qualifications et la formation sont cruciaux, la réalité est que de nombreux États membres, et de nombreuses entreprises, réduisent leurs dépenses et font des réformes sans réellement se soucier des répercussions sur la qualité de l'enseignement et de la formation.

L'Europe a besoin d'investissements sociaux. Les systèmes de protection sociale ne doivent pas uniquement être réduits à des instruments d'ajustement dans un contexte

d'assainissement budgétaire. Cela nuit à leur fonction de stabilisateurs automatiques et à leur mission première, à savoir réduire la pauvreté et contribuer à la demande globale.

Introduction

Le statu quo est le principal signal politique envoyé par l'examen annuel de la croissance aux États membres au regard de la coordination de leurs politiques macroéconomiques, budgétaires et structurelles dans le cycle du semestre européen 2014. L'EAC leur conseille de « maintenir le cap » de l'austérité et demande des réformes structurelles « audacieuses » et « ambitieuses » qui engendreront une pression à la baisse sur les salaires et une flexibilité encore plus grande sur les marchés du travail européens qui sont déjà caractérisés par une trop grande précarité.

C'est une impasse ! Faire entrer les travailleurs en concurrence à travers toute l'Europe en baissant leurs salaires ne fonctionne pas. L'Europe, qui est un marché relativement fermé, ne peut pas se permettre de se voler des emplois à elle-même, une baisse des salaires dans un État membre se fera donc au détriment des exportations des autres États membres. Les législateurs européens devraient également être extrêmement prudents afin que cette baisse des salaires ne se transforme pas en une sévère déflation, ce qui augmenterait le fardeau réel de la dette et priverait encore plus l'économie de la demande, de l'activité et des emplois.

L'austérité est encore profondément ancrée dans l'agenda.

Face à des taux de chômage historiques et une relance faible et fragile, la principale recommandation de l'EAC 2014 en matière de politique économique est de « maintenir le cap de la stratégie d'assainissement budgétaire différenciée, propice à la croissance ». La poursuite de cette politique d'austérité coordonnée risque de nuire gravement à la relance si les États membres continuent simultanément à réduire leurs déficits.

Malgré des phrases, que nous saluons, sur la nécessité de lutter contre la planification fiscale agressive et les paradis fiscaux, la Commission continue de promouvoir un parti pris idéologique allant à l'encontre des dépenses publiques et de la fiscalité, appelant les États membres à favoriser un « assainissement reposant sur les dépenses ». Pour les États membres disposant d'une certaine marge de manœuvre en termes de relance budgétaire, la Commission recommande un allègement des charges et une réduction des cotisations sociales, des mesures destinées à stimuler l'investissement. Cela ne tient pas compte du fait que certaines des économies ayant le mieux réussi à surmonter la crise possèdent déjà des taux d'imposition relativement hauts et investissent ces recettes dans leurs économies et dans la fourniture de services publics efficaces et modernes.

L'omission du fait que certains États membres se débattent avec un dosage macroéconomique très peu propice à la croissance, est troublante. En effet, les États membres ayant le plus besoin d'une politique d'expansion économique sont contraints d'instaurer la plus stricte politique d'austérité qui soit, la France, la Belgique et le Portugal devant faire un effort d'assainissement de 2 % du PIB supplémentaire, l'Espagne, la Slovaquie et l'Irlande, un effort d'assainissement de 5 % du PIB. Toutefois, une politique monétaire ne peut pas, face à ces coupes budgétaires et leurs répercussions négatives sur l'économie, abaisser encore les taux d'intérêt à court terme puisque ceux-ci sont pratiquement nuls et ne peuvent pas être négatifs. Le fait que les taux d'intérêt à long terme restent à des niveaux élevés (de 4 à 5 %) dans ces États membres, soit des niveaux supérieurs aux taux de croissance nominale, complique encore la situation. Ainsi, les mesures destinées à encourager les investissements, et donc la relance économique elle-même, sont fortement entravées. Pour résumer, ces États membres sont confrontés à la fois aux répercussions négatives des coupes budgétaires et à des conditions de financement qui limitent les investissements.

En prônant des réductions des cotisations sociales, la Commission encourage, dans la pratique, les États membres à affaiblir encore ces stabilisateurs automatiques déjà affaiblis qui étaient si cruciaux au début de la crise. La CES a salué l'approche de la Commission dans son Paquet « Investissements sociaux » qui a montré que la politique sociale apporte, pour la société et pour la population, une véritable valeur ajoutée qui ne peut pas être quantifiée juste en se basant sur les niveaux des dépenses. Il est regrettable que, dans son EAC, la Commission ne tienne pas compte de ses propres conseils politiques.

Les régimes de protection sociale sont des outils essentiels dans la lutte contre la pauvreté, surtout en cette période de montée de la pauvreté en Europe. Ce ne sont toutefois pas que des filets de sécurité pour ceux qui ont besoin d'aide, ils jouent également un rôle majeur dans le maintien de la demande globale. Ils offrent du pouvoir d'achat à ceux qui en ont le plus besoin, qui, à leur tour, peuvent apporter leur contribution à l'économie en consommant.

L'enseignement, la formation, la recherche et l'innovation sont prépondérants si on veut doter les travailleurs d'Europe des qualifications et des compétences nécessaires pour se confronter à une économie de plus en plus mondialisée. La Commission reconnaît ce fait et recommande que les États membres donnent la priorité au financement de ces secteurs. Dans un contexte de gouvernance économique accentuée et d'assainissement budgétaire permanent, il est difficile de déterminer où les États membres pourraient trouver les ressources financières pour ces quatre priorités. La CES propose que l'investissement dans l'enseignement, la formation, la recherche et le développement soit exclu du calcul du déficit et de la dette publics dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance.

Plus de réforme structurelle des salaires : la recette de la déflation

Tout en haut de la liste des politiques macroéconomiques d'austérité se trouve la politique de contraction des salaires. Alors que la crise dure depuis cinq ans, dans 16 États membres, l'évolution des salaires réels est inférieure aux tendances en matière de productivité et ce chiffre devrait atteindre 20 au cours des deux prochaines années (période 2008-2015). Dans de nombreux pays, sur toute la période 2008-2015, l'écart entre la dynamique des salaires réels et la productivité atteindra des sommets compris entre 8 et 17 %. Cela concerne notamment la Grèce, l'Espagne, la Roumanie, l'Irlande, Chypre, la Lettonie, la Pologne et le Portugal.

En outre, la zone euro est caractérisée par une baisse des salaires absolus, qu'ils soient réels ou nominaux. Pour la zone euro dans son intégralité, la croissance des salaires réels est nulle depuis 2011 et cela devrait se poursuivre jusqu'en 2014. Dans 11 des 18 États membres de la zone euro, en réalité, les salaires réels vont reculer en 2014.

La réponse de la Commission face à ces questions salariales est inadaptée et ambiguë. Tout en appelant à la « poursuite des efforts de réforme visant à garantir une évolution des salaires parallèle à celle de la productivité et ainsi aussi favorable à la compétitivité qu'à la demande globale », la Commission ignore sciemment le fait que si les salaires ont baissé, cela est dû à la politique de réformes structurelles que la Commission elle-même promeut.

De plus, l'EAC 2014 ne spécifie pas si ce sont les salaires réels ou les salaires nominaux qui devraient évoluer parallèlement à la productivité. Cette distinction est cruciale. Dans le premier cas, les salaires nominaux reflètent à la fois la productivité et l'inflation. Dans le second toutefois, les salaires nominaux ne se limitent qu'à l'évolution de la productivité sans intégrer les augmentations des prix, pas même celles qui sont conformes au propre objectif de stabilité des prix de la BCE. Cela fait de cette seconde option, la parfaite recette d'une spirale compétitive de baisse des salaires.

La CES regrette profondément le mutisme de la Commission face à cette question. En adoptant cette approche, elle laisse l'initiative aux puissants acteurs que sont la BCE et

l'ECOFIN qui peuvent mettre en avant leur interprétation de la manière dont les salaires devraient évoluer. Dans la pratique, cela s'appelle le « statu quo ». Les États membres continueront d'être contraints de déréguler les systèmes de fixation des salaires afin de garantir la mise en œuvre de cette étrange formule dans laquelle les salaires nominaux sont strictement limités à la productivité et négligent l'inflation.

Plus de réforme structurelle des marchés du travail : les emplois précaires engendreront une relance précaire

La CES a appelé à des investissements massifs qui conduiraient à la création d'emplois durables et de qualité en Europe. Avec près de 16 millions de chômeurs de courte durée, la main-d'œuvre potentielle pour répondre à cette augmentation de la demande est loin de manquer. De notre point de vue, ces investissements sont le meilleur moyen d'empêcher le chômage cyclique de devenir structurel.

Même si certains signes indiquent que la situation de l'emploi se stabilise enfin, l'Europe est confrontée à une décennie perdue, certains prédisant même qu'il faudra au moins autant d'années pour que les niveaux de l'emploi ne reviennent à ce qu'ils étaient avant la crise. Bien que l'EAC reconnaisse la gravité de la situation, une fois encore, la Commission ne parvient pas à élaborer des recommandations politiques conduisant à une amélioration qui profiterait à l'ensemble des européens.

Il est prématuré de parler de la fin de la crise alors que le chômage continue de toucher plus de 26,5 millions de personnes à travers toute l'Europe. Pire, cela démontre une certaine indifférence face à la détresse des pauvres en Europe et des 8 autres millions de personnes qui se trouvent aux portes de la pauvreté depuis que la crise a éclaté.

Le rapport 2013 sur l'Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe récemment publié par la Commission et les Tendances mondiales de l'emploi 2014 de l'OIT¹ confirment les difficultés actuellement rencontrées par le marché du travail européen. Malgré des signes fragiles de relance économique, la conjoncture sociale et la situation de l'emploi devraient rester moroses pendant encore quelques temps. L'accroissement des inégalités menace la cohésion sociale et peut obérer la croissance économique, comme l'a d'ailleurs soulevé le FMI dans un document récent².

L'EAC continue d'encourager des réformes structurelles du marché du travail, comme s'il s'agissait du remède miracle qui « pourrait » donner des résultats positifs. La CES est surtout frappée par la tentative actuelle de l'UE de qualifier ce chômage cyclique élevé de chômage « structurel ». Les documents politiques se concentrent systématiquement sur le déséquilibre des compétences et sur les entreprises où la production est limitée à cause de ce qui est perçu comme une absence de main-d'œuvre qualifiée, tout en négligeant le nombre bien plus élevé d'entreprises qui désignent l'absence de demande comme la raison pour laquelle elles ne produisent pas plus.

« Promouvoir la qualité de l'emploi » L'Europe doit retrouver le chaînon manquant de la Stratégie européenne pour l'emploi

La promotion de la qualité de l'emploi, telle qu'elle figure dans les Lignes directrices pour les politiques de l'emploi³, doit devenir le moteur de la stratégie européenne pour l'emploi et le semestre européen devrait être utilisé comme instrument pour s'en assurer.

¹ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234109/lang--fr/index.htm

² *Redistribution, Inequality and Growth*

³ 2010/707/UE : Décision du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32010D0707:FR:NOT>

La ligne directrice 7 a pour objectif d' « accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi ». Il est troublant de constater que cette dernière dimension est toutefois absente de l'EAC, du RCE et du Tableau de bord des indicateurs sociaux et de l'emploi. L'EAC 2014 se concentre uniquement sur la nécessité d'accroître la participation au marché du travail et le nombre d'emplois mais néglige totalement la dimension qualitative. Les références à la « qualité » sont loin de manquer dans d'autres domaines (élaboration de politiques à l'égard de l'administration publique, programmes d'assainissement, dépenses publiques) mais il n'existe pas une seule référence aux emplois de qualité.

La Commission salue les « mesures importantes » prises par les États membres pour réformer les marchés du travail et améliorer leur solidité. Pendant la crise, des efforts énormes et disproportionnés ont été demandés aux travailleurs européens. Trop souvent, les approches politiques adoptées n'ont pas été équilibrées et l'expérience des membres de la CES dans plusieurs États membres prouve que les réformes du marché du travail ont intensifié la destruction des emplois, abaissé des salaires déjà bas, accru la précarité et dégradé les conditions de travail et la qualité de l'emploi en général.

La segmentation menace gravement le bon fonctionnement des marchés du travail européen. Le nombre d'emplois précaires, caractérisés par l'insécurité, des bas salaires, de mauvaises conditions de travail et peu ou pas de protection de l'emploi, ne cesse d'augmenter. L'Europe ne devrait pas chercher à être concurrentielle grâce à des emplois précaires et des bas salaires mais grâce à des fondations solides telles qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée, l'innovation et la qualité. Au lieu de faire pression en faveur d'une législation de protection de l'emploi moins stricte et d'encore plus de flexibilité pour tous les travailleurs, la promotion de la qualité de l'emploi devrait être au cœur de la politique de l'UE en matière d'emploi afin de lutter contre une main-d'œuvre de plus en plus précarisée et des inégalités de plus en plus grandes. Ces éléments sont essentiels pour permettre à l'Europe d'utiliser tout son potentiel et de renforcer sa compétitivité.

Les réformes de l'enseignement et de la formation entreprises par les États membres se sont souvent réduites à des réductions des dépenses publiques sans réelles conséquences en termes d'amélioration de leur qualité ou de leur efficacité. De plus, des mécanismes de transition tels que l'apprentissage, les systèmes doubles et les stages ne sont pas suffisamment efficaces et souffrent d'une mauvaise transposition dans la majeure partie des États membres. La Commission devrait fixer des normes et des objectifs réalistes dans ses recommandations par pays et surveiller ces réformes dans des domaines tels que l'assurance qualité, les conditions de travail et le soutien concret en matière d'emploi.

Plus de soutien est nécessaire pour les jeunes, mais les autres travailleurs ne doivent pas être oubliés

Le "Paquet emploi jeunes" proposé par la Commission était un premier pas positif vers la résolution de la situation désastreuse à laquelle plusieurs millions de jeunes européens sont actuellement confrontés. Néanmoins, les mesures et les ressources proposées ne sont pas adaptées pour lutter contre les problèmes majeurs que sont l'emploi des jeunes, l'inactivité, la précarité et l'accroissement des inégalités en matière d'accès à l'éducation, à la protection sociale et à la sécurité sociale qui se sont largement dégradés du fait des mesures d'austérité mises en place à travers toute l'Europe.

Six milliards d'euros ont été affectés à la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse mais l'OIT estime⁴ que ce sont 21 milliards qui sont nécessaires, dans l'UE, pour permettre une mise en œuvre totale. La mise en œuvre à l'échelle nationale est particulièrement inégale ce qui nuit à l'objectif visant à simplifier, pour les jeunes, la

⁴ *Redistribution, Inequality and Growth*

transition vers le marché du travail. Cette faible relance ne parvient pas à créer suffisamment de nouveaux emplois et ceux qui sont créés sont de plus en plus précaires par nature.

À la lumière de la situation particulièrement dramatique en termes de chômage des jeunes, il est compréhensible qu'une partie de l'attention se porte sur la résolution de cette question. Toutefois, la situation des autres groupes, notamment les femmes, les travailleurs plus âgés et les migrants, sur le marché du travail et les obstacles auxquels ils sont confrontés ne doivent pas être oubliés. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue en entreprise devraient faire l'objet de mesures concrètes afin de renforcer les politiques destinées à empêcher le chômage et à favoriser l'anticipation du changement.

L'EAC reconnaît, à raison, que si on attend des travailleurs qu'ils aient des vies actives plus longues et plus épanouissantes, des qualifications adaptées, un apprentissage tout au long de la vie, des environnements de travail favorables et la résolution des questions de l'écart entre les femmes et les hommes tant en matière de rémunération que de retraites seront prépondérants. Les dernières statistiques démontrent que l'écart salarial européen est en train de stagner aux alentours de 16%, ce qui représente 59 jours où les femmes travaillent "pour rien". Une fois encore, l'évaluation de ces défis par la Commission ne se traduit pas par des recommandations politiques pertinentes. Par exemple en 2013, un seul pays a fait l'objet d'une recommandation concernant la lutte contre l'écart salarial alors qu'il s'agit, à l'évidence, d'un problème qui touche tous les États membres.

De nombreuses recommandations par pays évoquent le recul de l'âge de la retraite sans faire, à proprement parler, le lien avec les possibilités réellement offertes aux gens de travailler plus longtemps. S'assurer que l'emploi d'une personne ne nuit pas à sa santé et à sa sécurité est un élément essentiel de la création d'un environnement de travail favorable mais nous sommes actuellement confrontés au fait que l'UE ne disposera pas d'une nouvelle Stratégie en matière de santé et de sécurité avant 2016. De même, une déclaration générale sur des qualifications et un apprentissage tout au long de la vie permettant aux gens de travailler plus longtemps a quelque chose d'illusoire pour tous ceux qui ont un contrat précaire, sont au chômage ou perçoivent des allocations maladie. Si la limite d'âge des allocations de retraite est reculée, alors le droit à des allocations de chômage et de maladie doit également être reculé en conséquence.

Tableau de bord des indicateurs sociaux et de l'emploi

Le RCE 2014 contient le premier Tableau de bord des indicateurs sociaux et de l'emploi. Même si ce Tableau de bord peut contribuer à une analyse d'ensemble de l'évolution sociale et de l'emploi, il n'aura que peu de conséquences, à moins que ses conclusions ne puissent influencer l'orientation politique et corriger la politique macroéconomique si nécessaire.

Les indicateurs actuels sont principalement rétrospectifs et, si ce tableau de bord a pour vocation d'agir comme un système d'alerte précoce, ils ne permettent pas de lutter contre des déséquilibres grâce à des mesures préemptives. D'autres indicateurs-clés sont nécessaires, notamment en matière de qualité de l'emploi. La CES a déjà identifié ceux qu'elle souhaiterait voir inclus⁵ dans le futur. Dans ce contexte, la CES salue le signal clair envoyé par l'EMCO, à savoir sa volonté d'impliquer les partenaires sociaux dans ses travaux afin d'améliorer ce tableau de bord.

Pour conclure, la CES demande ce qui suit : garantir une relance massive, garantir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et restaurer les négociations collectives.

⁵ Position de la CES : Communication de la Commission européenne sur le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire http://www.etuc.org/fr/documents/position-de-la-ces-sur-la-communication-de-la-commission-europ%C3%A9enne-sur-le-renforcement-de#_UxXf6lWvkss

Répéter les mêmes politiques aura exactement les mêmes résultats. Si l'austérité se poursuit, la relance sera affaiblie. Si, sous le slogan « n'importe quel emploi vaut mieux que pas d'emploi du tout », les emplois précaires sont encouragés, alors ils engendreront une relance précaire. Si les réformes structurelles continuent à affaiblir les salaires et les systèmes de négociations collectives, l'inflation, qui est déjà trop basse pour être soutenable, se transformera en véritable déflation.

Le semestre européen devrait être une opportunité de prendre une direction différente. La CES exhorte le Conseil européen de printemps à :

- mettre en place de toute urgence un grand programme d'investissement européen qui moderniserait et améliorerait son économie dans un marché mondialisé et s'attaquerait aux divergences sociales et économiques croissantes en Europe et dans la zone euro. Le Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité⁶, qui propose un effort d'investissement de 2% du PIB européen pendant les dix prochaines années, n'a jamais été aussi pertinent ;
- reconnaître que l'Europe a besoin d'une dynamique des salaires nominaux plus forte afin d'écartier l'économie du piège que constitue la déflation par la dette et des augmentations significatives des salaires réels pour placer l'économie sur une trajectoire de croissance forte. Le respect et la promotion de négociations collectives autonomes est le meilleur moyen d'y parvenir et de négocier des processus de restructuration, de favoriser la productivité et l'investissement, d'encourager la redistribution et de lutter contre la pauvreté tout en restaurant la démocratie et la participation des travailleurs sur le lieu de travail. Le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaire, doit être augmenté d'une façon substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables ;
- respecter de manière stricte les principes du Traité européen, à savoir le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles. Dans ce contexte, la CES souligne que la décision quant à l'organisation des négociations salariales est une compétence nationale et que les réformes visant à renforcer les systèmes de fixation des salaires et de négociations ne peuvent être entreprises qu'au travers de négociations avec les partenaires sociaux et après un dialogue approfondi à l'échelle nationale ;
- promouvoir les emplois de qualité pour tous les travailleurs comme la solution à la segmentation du marché du travail. Les contrats et les pratiques professionnelles précaires ne peuvent mener qu'à un marché du travail précaire et qu'à une pauvreté encore plus grande chez les travailleurs ;
- investir dans la main-d'œuvre de l'Europe. L'Europe a besoin de travailleurs bien qualifiés si elle souhaite relever les défis de la mondialisation. Toutefois, malgré le consensus selon lequel les investissements dans l'enseignement, l'apprentissage tout au long de la vie, les qualifications et la formation sont cruciaux, la réalité est que de nombreux États membres réduisent leurs dépenses et font des réformes sans réellement se soucier des répercussions sur la qualité de l'enseignement et la formation, alors que de trop nombreuses entreprises rechignent quand il s'agit d'investir dans les qualifications de leurs travailleurs ;
- défendre le rôle des systèmes de protection sociale qui ne peuvent être réduits à des instruments d'ajustement budgétaire. Les politiques et les

⁶ <http://www.etuc.org/fr/documents/une-nouvelle-voie-pour-l%E2%80%99europe-plan-de-la-ces-pour-l%E2%80%99investissement-une-croissance#.UxXsrlWvkss>

investissements sociaux ont un rôle prépondérant à jouer dans la création de sociétés cohésives, la réduction de la pauvreté mais également dans le soutien de l'économie.

Conseil régional paneuropéen Déclaration sur la situation et la sortie de crise en Ukraine

1. C'est avec une inquiétude grandissante que les syndicats d'Europe suivent les événements qui se déroulent en Ukraine et dont les répercussions, outre celles affectant directement le peuple ukrainien, ont des conséquences géopolitiques d'une grande portée. Les images en provenance de l'emblématique place Maïdan et des rues de Kiev ont montré l'intensité de la volonté populaire réclamant dignité, droits démocratiques et avenir librement choisi. La population a également démontré une remarquable détermination face à un système oligarchique de gouvernance de l'état fondé sur la corruption et l'abus de pouvoir qui n'a pas hésité à répondre avec un mépris flagrant des droits de l'homme et par un usage irresponsable de la force, de la violence et d'armes à feu. Le résultat désastreux en a été la perte de dizaines de vies humaines, des blessés par centaines et une destruction de biens publics plongeant l'économie et la société dans un tourbillon d'instabilité, de conflits internes et de défis sécuritaires et d'intégrité nationale impliquant de puissants intérêts étrangers. Malheureusement, de violents groupes fascistes et néo-nazis, auxquels nous sommes totalement opposés, ont cherché à détourner cette pacifique révolution politique à leur avantage.
2. Les citoyens et les travailleurs en particulier ont payé et continuent à payer le prix d'années de politiques irresponsables, de gestion de l'économie hors de tout contrôle et d'un mépris systématique et généralisé des droits et des libertés du peuple.
3. Sortir de la crise exigera des efforts herculéens de la part du peuple d'Ukraine. La réussite demandera de la motivation, une mobilisation nationale et un solide consensus public pour traverser les temps difficiles qui s'annoncent. Les acquis économiques et sociaux de la population ukrainienne étaient déjà sous pression et les politiques d'ajustement à venir pourraient les menacer plus encore et ainsi saper la base même de l'indispensable consensus national. Un soutien de l'extérieur, y compris financier, devrait motiver et encourager la transparence et l'inclusion des parties prenantes ainsi que la responsabilité démocratique à tous les stades du processus de stabilisation et de relance.
4. Pour affronter les véritables défis et assurer une sortie de crise pacifique, efficace et socialement acceptable, les organisations membres du Conseil régional paneuropéen ont défini une première série de mesures urgentes à mettre en œuvre dès que possible :
 - Aucune solution n'est possible sans paix. Une décrispation des tensions, davantage d'efforts diplomatiques et de respect pour la constitution ukrainienne et les intérêts de toutes les parties, y compris l'intégrité territoriale et le retrait de toutes les forces armées, sont les seuls moyens pour aboutir à une solution pacifique. Tous les acteurs internes et externes doivent faire preuve d'un maximum de retenue dans leurs déclarations et limiter leurs actions dans le respect des règles du droit international et des principes constitutionnels tout en laissant au peuple ukrainien la possibilité de définir librement son avenir.
 - Les efforts pour évoluer vers un système politique et des institutions publiques fonctionnelles vraiment démocratiques doivent être poursuivis au travers d'élections

libres et régulières et d'une réforme de la constitution qui offrent une véritable égalité de droits et l'inclusion de tous les citoyens en respectant pleinement toutes les minorités – culturelles, linguistiques ou religieuses – dans toutes les régions d'Ukraine. Les actes de violence, l'appropriation illégale d'argent public et les abus dans la fonction publique doivent faire l'objet d'enquêtes et les auteurs doivent être présentés devant la justice et bénéficier de procès équitables.

- L'UE et les institutions financières internationales doivent concevoir des mesures d'assistance de manière à intégrer une dimension sociale efficace aux réformes, y compris des droits syndicaux et des travailleurs, afin d'éviter une nouvelle dégradation des conditions de vie et de travail au cours de la période d'ajustement. Les syndicats européens insistent vivement sur le fait que recourir à une approche fondée sur une politique d'austérité telle que celle pratiquée par la « troïka » FMI-UE-BCE serait une grave erreur exposant l'Ukraine à un risque accru de récession, de déstabilisation et de désespoir social qui aurait des conséquences dans toute la région, tant à l'ouest qu'à l'est.
 - Tout comme le dialogue civil, le dialogue social entre syndicats et organisations patronales est indispensable pour garantir des réformes durables et légitimes et pour convaincre la population que les résultats seront à la hauteur de leurs efforts et de leurs sacrifices. Les normes de travail et les normes sociales internationales et européennes constituent un cadre de référence clair reposant sur des expériences concrètes acquises lors de transformations précédentes en Europe de l'Est, y compris dans des États membres de l'UE.
 - Des services publics efficaces et abordables sont la meilleure ligne de défense contre la marginalisation sociale et le risque de transformer une révolution politique en explosion sociale. Les mesures d'assistance externe doivent clairement donner priorité au soutien de services publics de qualité pour stabiliser les effets des réformes financières et économiques sans les compromettre à long terme.
5. Les syndicats européens et le mouvement syndical international expriment leur solidarité totale envers les syndicats et les travailleurs d'Ukraine. Ils apporteront un soutien sans faille à leurs affiliés ukrainiens dans les moments difficiles qui se présentent afin de contribuer au processus de relance et de développer des systèmes de relations du travail et de politique sociale que les travailleurs ukrainiens méritent et pour lesquels ils se sont battus.

Bruxelles
10 mars 2014

Déclaration de la CES sur la politique industrielle, l'énergie et la lutte contre les changements climatiques

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif les 11-12 mars 2014

Le Conseil européen du 21 mars 2014 abordera la politique industrielle, l'énergie et la lutte contre les changements climatiques. Le 22 janvier 2014, la Commission européenne a notamment publié deux communications « Pour une renaissance industrielle en Europe » et « Un cadre d'action en matière de climat et d'énergie pour la période 2020 à 2030 ». La présente déclaration a pour objectif de rappeler aux leaders politiques européens quelques éléments importants de la position de la CES sur ces questions.

La CES salue la présence conjointe à l'ordre du jour du Conseil des questions de politique industrielle, d'énergie et de lutte contre les changements climatiques. Ces trois thématiques sont intimement liées et doivent être traitées de manière coordonnée et cohérente, notamment afin de limiter le risque de "fuite de carbone" pour la période post 2020. L'énergie constitue une dimension essentielle de la politique industrielle et la production manufacturière est la colonne vertébrale des économies fortes et résilientes. Les économies disposant d'une large base industrielle ont d'ailleurs mieux résisté à la crise. L'harmonisation des calendriers constitue un pas important dans la coordination de ces politiques qui sont essentielles à l'établissement d'une économie européenne qui soit à la fois soutenable et socialement juste. La CES souligne toutefois qu'il ne saurait être question d'établir de hiérarchie entre le maintien d'un emploi de qualité en Europe et la lutte contre les changements climatiques. Ces deux défis doivent être affrontés simultanément et avec la même détermination. La multiplication des événements météorologiques extrêmes nous rappelle qu'il est vital de tout mettre en œuvre pour aboutir, lors de la Conférence de Paris de 2015, à un accord international juridiquement contraignant qui soit suffisamment universel et ambitieux.

La CES demande que la « transition juste » fasse partie intégrante du cadre politique que l'UE adoptera pour organiser la transition vers une économie bas-carbone au-delà de 2020. La notion de « transition juste », qui est portée par le mouvement syndical depuis de nombreuses années, tend à intégrer aux politiques climatiques européennes et internationales des exigences en termes d'emploi – tant quantitativement que qualitativement, de formation, de participation des travailleurs, de protection sociale et de respect des droits syndicaux. La CES regrette fortement que cette notion n'ait pas encore été intégrée aux politiques européennes alors qu'elle l'a été dans les accords internationaux que l'UE a signés à Cancun en 2010. L'adoption d'une feuille de route pour une « transition juste » en Europe est une correction indispensable au cadre politique actuel qui néglige dramatiquement les enjeux liés au monde du travail. Concrétiser la « transition juste » sera essentiel pour garantir l'adhésion de tous les travailleurs aux politiques de verdissement de l'économie européenne.

La CES déplore le manque d'éléments concrets dans la Communication de la Commission « Pour une renaissance industrielle européenne » en matière d'emplois, d'emplois des jeunes ou de qualité de l'emploi. La politique industrielle européenne doit placer la question de l'emploi de qualité au faîte de ses objectifs. Or, le texte de la communication ne garantit aucunement que les mesures proposées débouchent sur des créations d'emplois de qualité pour les travailleurs européens.

La Communication consacrée à la renaissance industrielle fait la part belle aux politiques de renforcement du marché intérieur et préconise d'accroître la compétitivité par la dé-régulation (REFIT) et la promotion d'administrations publiques « favorables à

la croissance ». Cette conception réductrice de la compétitivité, qui est au cœur des politiques mises en œuvre pour lutter contre la crise, a pour conséquence d'affaiblir les services publics pourtant essentiels et de mettre en cause les réglementations qui sont jugées contraires à la compétitivité des entreprises, notamment dans le domaine de la santé et sécurité au travail. La ré-industrialisation est un objectif fondamental pour l'avenir de l'Europe, mais elle ne peut se faire au détriment des régulations qui protègent les travailleurs et les citoyens. À une compétitivité « low-cost » basée sur la dé-régulation et le dumping social, il faut substituer une compétitivité basée sur la qualité, l'innovation et l'investissement. Le financement de l'innovation, de la recherche et du développement des technologies industrielles durables doit être considérablement augmenté de toute urgence.

La Commission répond pour partie à cette ambition de baser la compétitivité européenne sur la qualité en faisant de la modernisation industrielle un des piliers de sa politique. Elle y insiste en effet sur l'importance de l'innovation et des nouvelles technologies et présente les lignes budgétaires mises à disposition des entreprises, des Etats-Membres et des régions. Ce volontarisme est à souligner positivement. De telles mesures ne porteront cependant leurs fruits qu'à condition qu'elles s'adosent à un plan d'investissement ambitieux et à un cadre réglementaire permettant aux pouvoirs publics de jouer un rôle actif dans le redéploiement industriel, notamment via des politiques d'aides d'Etat permettant effectivement de développer et pérenniser des projets industriels en Europe, et les emplois qui y sont liés.

Concernant les synergies à développer entre le paquet énergie-climat pour 2030 et la politique industrielle, la CES s'inquiète du profond décalage entre d'une part l'ambition – absolument indispensable – de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 80 à 95 % d'ici à 2050 (par rapport aux émissions de 1990) et, d'autre part, la faiblesse des ressources disponibles pour doter l'économie européenne des technologies et infrastructures nécessaires pour concrétiser la transition vers une économie bas carbone. La CES estime extrêmement urgent de financer en Europe des projets pilotes dans les technologies bas carbone sans lesquelles l'industrie européenne sera incapable d'atteindre les objectifs qui lui ont été assignés par la « Feuille de route vers une économie bas carbone en 2050 ».

La CES prend note de la proposition de la Commission de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'UE de 40% d'ici à 2030. L'absence d'objectifs clairs en termes d'efficacité énergétique constitue la principale faiblesse de la proposition de la Commission européenne pour 2030. Vu la dépendance énergétique de l'UE, qui importe 55% de l'énergie qu'elle consomme, et vu la part importante de l'énergie dans les coûts de production, la compétitivité de l'économie européenne passe par le renforcement de son efficacité énergétique. De surcroît, des objectifs ambitieux dans ce domaine génèrent des investissements créateurs d'emplois faiblement délocalisables dans des secteurs comme le bâtiment ou les transports. La CES estime donc qu'il est regrettable que cette question cruciale n'ait pas été d'emblée intégrée au débat sur les politiques climatiques et énergétiques à l'horizon 2030. L'objectif proposé par la Commission, qui consiste à porter la part des énergies renouvelables à 27% de l'énergie consommée en Europe en 2030, d'une part prive l'Europe d'un incitant essentiel au développement d'une filière industrielle pourvoyeuse d'emplois et, d'autre part, limite le potentiel de production d'une énergie domestique durable en Europe. La CES soutient l'établissement d'objectifs nationaux contraignants mais souhaite que les circonstances nationales soient davantage prises en compte.

Le cadre européen permet de réaliser des économies d'échelle et de mutualiser les ressources et la CES appelle depuis de nombreuses années à une politique énergétique européenne commune. Le débat énergétique ne peut se réduire à une recherche de la compétitivité à moindre coût et les choix énergétiques européens ne peuvent être abandonnés au marché. Les enjeux d'approvisionnement, de dépendance énergétique, de protection de l'environnement et d'accès à l'énergie requièrent une politique basée sur une meilleure régulation du marché, le soutien à l'innovation et le financement du renouvellement des infrastructures de production et

de distribution d'énergie. La CES souligne que l'accès à l'énergie est une nécessité vitale pour la stratégie européenne de ré-industrialisation.

La CES continuera à suivre de près les questions de politique industrielle, d'énergie et de climat dans les mois qui viennent et à réclamer une juste transition pour l'UE, ses citoyens et ses travailleurs. La CES rappelle qu'elle a proposé le plan « Une nouvelle voie pour l'Europe »¹ pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité qui, encore une fois, est une condition indispensable à la réalisation des objectifs de politique industrielle, de politique énergétique et de lutte contre les changements climatiques.

¹ <http://www.etuc.org/fr/documents/une-nouvelle-voie-pour-l%E2%80%99europe-plan-de-la-ces-pour-l%E2%80%99investissement-une-croissance#.UwtUY8rLKfs>

Résolution de la CES : Améliorer la qualité de l'apprentissage et de la formation par le travail

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 11 et 12 mars 2014

Contexte

La formation par le travail, que l'on associe généralement aux systèmes d'apprentissage pour les jeunes et de formation professionnelle duale (formation en alternance), fait partie des politiques d'accompagnement destinées à favoriser la transition entre l'école et la vie active. Elle s'inscrit en effet dans un ensemble plus vaste de politiques d'éducation et de formation professionnelle liées aux enjeux du marché du travail. ¹

La Commission européenne, relayée par le Parlement européen et de nombreux États membres, a récemment souligné avec force le rôle crucial que les systèmes d'apprentissage et de formation en alternance peuvent jouer pour faciliter la transition entre l'éducation et la formation, d'une part, et le marché du travail, d'autre part, et pour lutter contre le chômage des jeunes et le phénomène des NEET (jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation) qui touchent les jeunes dans la plupart des pays de l'UE.

L'apprentissage et les systèmes duaux de formation professionnelle font partie des stratégies définies dans le paquet Emploi (Vers une reprise génératrice d'emplois, 18.4.2012) et des outils privilégiés que les États membres sont invités à mettre en œuvre dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse et de l'Initiative pour l'emploi des jeunes.

À l'origine de ces initiatives, il y a la conviction de la Commission que l'éducation et la formation en général, et l'apprentissage par le travail en particulier, couplés à des réformes du marché du travail, peuvent lutter efficacement le chômage.

Au sein de la CES, nous ne partageons pas cette analyse, car nous sommes profondément convaincus que seuls les investissements et des politiques macroéconomiques différentes, autres que l'austérité, peuvent favoriser la reprise et créer de l'emploi. De surcroît, pour éviter une croissance sans emploi, la gouvernance économique européenne doit se fonder sur la création d'emplois de qualité assortis de conditions équitables, et sur une forte dimension sociale.

La CES reconnaît que des politiques et des outils d'éducation et de formation, rigoureux et axés sur le travail, sont essentiels pour soutenir et renforcer les mesures

¹ On a souvent tendance à confondre la formation par le travail avec l'apprentissage en milieu de travail qui correspond en fait à de la formation continue et, dans une certaine mesure, à de l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes ayant déjà un travail. L'apprentissage en milieu de travail se définit comme l'ensemble des activités destinées à encourager l'apprentissage, la formation et le développement personnel des travailleurs sur leur lieu de travail. Il permet aux travailleurs de rester actifs ou de se réinsérer sur le marché du travail, d'acquérir les compétences nécessaires et d'être bien préparés pour faire face aux restructurations et aux changements économiques. En cela, la formation (ou apprentissage) par le travail et l'apprentissage en milieu de travail sont les principaux piliers de la stratégie syndicale européenne pour faire en sorte que les politiques d'éducation et de formation répondent aux besoins du marché du travail et des travailleurs http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-ETUC_resolution_Supporting_Workplace_Learning_to_tackle_unemployment_in_Europe-2_2.pdf

macroéconomiques générales afin de lutter contre la récession et le chômage, notamment chez les jeunes. Mais en même temps, la CES souligne que l'éducation, la formation, ou la recherche devraient être envisagées dans une perspective plus large, non pas comme des outils au service de l'économie et du marché du travail, mais comme un soutien à la citoyenneté et au développement de l'humain.

Sans se départir de son analyse et de sa vision, la CES a participé activement au lancement de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, conclue à Leipzig le 2 Juillet 2013 par la Commission européenne, les partenaires sociaux européens et d'autres acteurs.

La CES et ses affiliés nationaux et sectoriels, ainsi que les autres partenaires sociaux, s'attellent à présent à la mise en œuvre de l'Alliance et sont fermement résolus à mettre en place des actions pour atteindre cet objectif.

Lorsqu'ils sont correctement mis en œuvre, les systèmes d'apprentissage peuvent contribuer de manière significative à faciliter les processus de transition de l'école à la vie active, à lutter contre l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail et à encourager les employeurs à offrir aux jeunes des emplois de qualité assortis de conditions équitables.

Cependant, force est de reconnaître également que, dans le contexte économique actuel, alors que la plupart des pays sont encore confrontés à la récession ou la stagnation, et que seuls quelques-uns parmi eux connaissent une très légère reprise, pas tous les employeurs sont en mesure de créer de nouvelles possibilités d'emploi ou sont disposés à utiliser l'apprentissage de manière correcte et équitable.

Par ailleurs, il faut que l'Europe s'accorde sur une interprétation commune de ce que doit être un bon usage de l'apprentissage et sur le type de réformes nécessaires pour assurer une définition et une mise en œuvre appropriées des systèmes d'apprentissage et une protection efficace des apprentis.

En 2012/2013, la CES a réalisé, dans ce contexte, un projet européen d'un an financé par la Commission européenne et intitulé « Vers un cadre de qualité européen pour les apprentissages et la formation : les meilleures pratiques et contributions des syndicats ». Le projet a étudié les systèmes existants d'apprentissage et de formation par le travail, ainsi que le rôle des syndicats dans leur conception et leur mise en œuvre concrète, dans les pays suivants : Royaume-Uni, Pays-Bas, Irlande, Italie, Espagne, Allemagne, Chypre, Bulgarie, Danemark et Estonie.

Le rapport final du projet présente, entre autres, une étude comparative et une liste de recommandations qui constituent les fondements de la présente résolution. Le projet de résolution proposé prend donc en compte les conclusions de la conférence finale du projet (15-16 Octobre 2013) ainsi que les contributions du groupe de travail de la CES sur l'apprentissage tout au long.

Recommandations de la CES sur les systèmes d'apprentissage

La CES, en accord avec ses affiliés, s'engage à :

- a) Analyser les obstacles à une mise en œuvre appropriée et complète de systèmes d'apprentissage et de formation professionnelle en alternance dans le plus grand nombre possible de pays de l'UE
- b) Mettre sur pied, au niveau des syndicats et des partenaires sociaux, des actions pour lever ces obstacles et soutenir le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de l'Alliance européenne pour l'apprentissage et dans la négociation et l'application des réformes nationales

- c) Veiller à la qualité des systèmes d'apprentissage et de formation professionnelle duale (alternance) en les reliant aux outils d'assurance-qualité existant aux niveaux communautaire et national en matière d'éducation et de formation, afin de permettre la mise en place d'un cadre de qualité européen pour l'apprentissage
- d) Assurer des conditions de travail et de protection adéquates aux apprentis et aux jeunes participants à une formation par le travail.

En cohérence avec ces engagements généraux, la CES établit la liste suivante de recommandations, qui s'adresse avant tout aux organisations syndicales mais également à d'autres partenaires sociaux ainsi qu'aux institutions européennes et nationales, qui participent d'une manière ou l'autre à l'élaboration et à la mise en œuvre des systèmes d'apprentissage et de formation professionnelle duale :

- e) Les systèmes d'apprentissage devraient faire l'objet d'une définition claire, en partant de la proposition formulée par le CEDEFOP, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, l'agence spécialisée créée par l'Union européenne : « ... mode de formation systématique de longue durée avec alternance de périodes chez l'employeur et dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation. L'apprenti est contractuellement lié à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur s'engage à prodiguer à l'apprenant une formation débouchant sur un métier spécifique.»
- f) Les systèmes d'apprentissage devraient être bâtis sur des fondements stables, et notamment le droit national, la réglementation et/ou les conventions collectives.
- g) Les systèmes d'apprentissage devraient prendre en compte les besoins réels des employeurs en termes d'emploi et de compétences compte tenu des priorités sectorielles et/ou nationales, tout en accompagnant les possibilités de développement personnel et de carrière des apprentis.
- h) Les systèmes d'apprentissage devraient imposer aux employeurs de conclure des contrats de travail officiels avec les apprentis, précisant les droits et obligations des deux parties, **dans le respect des dispositions législatives et réglementaires nationales.**
- i) Les systèmes d'apprentissage devraient imposer aux établissements de formation de conclure des contrats de formation avec les apprentis, précisant les droits et obligations des deux parties, **dans le respect des dispositions législatives et réglementaires nationales.**
- j) Les systèmes d'apprentissage devraient garantir que les apprentis soient rémunérés par l'employeur selon les barèmes des conventions collectives ou qu'ils reçoivent un salaire minimum légal national et/ou sectoriel, pendant la durée de leur formation.
- k) Les systèmes d'apprentissage devraient être régis à tous les niveaux par un partenariat entre partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), pouvoirs publics et établissements de formation.
- l) Les systèmes d'apprentissage devraient garantir des environnements de travail sûrs et de bonne qualité, et **les pouvoirs publics** devraient être chargés, **avec les** partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), de surveiller la conformité des lieux de travail et d'accréditer les entreprises concernées. Avant de suivre une formation en apprentissage,

tous les apprentis devraient recevoir une formation adéquate en matière de santé et sécurité au travail.

- m) Les apprentis, devraient pouvoir bénéficier, dans le cadre des formations en apprentissage, d'une orientation et de conseils appropriés, avant, pendant **et après** le processus de formation.
- n) **Les systèmes d'apprentissage devraient offrir aux apprentis des passerelles leur permettant d'accéder à l'enseignement supérieur (et notamment aux études universitaires).**
- o) Les systèmes d'apprentissage devraient permettre aux apprentis de prendre part à des procédures d'assurance-qualité.
- p) Les systèmes d'apprentissage devraient couvrir un large éventail de professions et d'activités professionnelles, et offrir par conséquent à tous, aux hommes comme aux femmes, des possibilités d'emploi.
- q) Les systèmes d'apprentissage devraient reposer sur un socle solide de connaissances, de qualifications et de compétences acquises dans le cadre du système d'enseignement primaire et secondaire.
- r) Les systèmes d'apprentissage devraient comporter une forte composante de formation – l'apprentissage étant prodigué en très grande partie sur le lieu de travail – et un engagement clair en faveur de développements axés sur l'avenir au sein du marché du travail et de la société.
- s) Les systèmes d'apprentissage devraient assurer une formation de qualité tant sur le lieu de travail, avec des tuteurs en entreprise spécialement formés, que dans les établissements de formation, avec des formateurs disposant de compétences ad hoc et actualisées.
- t) Les systèmes d'apprentissage devraient être correctement financés, avec un partage équitable des coûts entre les employeurs et les pouvoirs publics, aux plans régional et/ou national et européen.
- u) Les systèmes d'apprentissage devraient être basés sur les compétences et avoir une durée permettant aux apprentis d'atteindre les niveaux requis et pouvoir ainsi travailler de manière compétente et sûre.
- v) **Les apprentis devraient bénéficier d'un accompagnement syndical au sein de l'entreprise afin de s'assurer que leurs droits sont respectés.**
- w) Les systèmes d'apprentissage devraient être certifiés par des organismes tripartites compétents afin de garantir que les connaissances, les qualifications et les compétences acquises sont effectivement reconnues sur le marché du travail et dans tout le système d'éducation et de formation.
- x) Les systèmes d'apprentissage devraient offrir des qualifications qui s'inscrivent clairement dans les Cadres nationaux de certification (CNQ), assurant ainsi des parcours d'évolution vers d'autres niveaux et programmes CNQ.
- y) Les systèmes d'apprentissage devraient garantir la reconnaissance des connaissances, des compétences et des qualifications acquises par l'apprentissage non-formel et informel.
- z) Les systèmes d'apprentissage devraient prévoir des dispositions appropriées en vue de permettre la mobilité des apprentis au plan national et européen.

Les syndicats en Europe devraient continuer à apporter leur soutien actif et résolu aux systèmes et programmes d'apprentissage de qualité.

Les syndicats en Europe devraient améliorer leur engagement à l'égard des apprentis sur le lieu de travail afin de représenter et défendre leurs intérêts avec plus d'efficacité.

Résolution sur Proposition de Cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales dans les entreprises multinationales

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 11 et 12 mars 2014

Résumé

- **Le Comité exécutif souscrit au rapport “Vers un cadre juridique pour les accords d'entreprise transnationaux”¹, qui constitue une base solide aux revendications syndicales en faveur de règles plus claires et plus transparentes pour les négociations transnationales avec les entreprises multinationales**
- **Conjointement avec les FSE, la CES prône la création d'un Cadre juridique optionnel pour les AET, à introduire par le biais d'une décision pleinement contraignante du Conseil conformément aux procédures du TFUE.**
- **La CES encourage les FSE à adopter des procédures concernant les négociations transnationales avec les entreprises multinationales et elle aidera les FSE à s'accorder sur une série cohérente de procédures internes dans tous les secteurs, avec une référence particulière aux mécanismes bilatéraux de règlement des litiges.**
- **La CES encouragera le dialogue social avec les associations européennes d'employeurs et les entreprises multinationales afin d'aboutir à des AET plus nombreux et de meilleure qualité.**

CONTEXTE

Le 18 octobre 2012, le Comité exécutif de la CES a avalisé la prise de position relative à la consultation de la Commission européenne sur les Accords d'entreprise transnationaux (AET)

Cette prise de position était le résultat d'un examen approfondi qui a impliqué tous les affiliés, et notamment les FSE, au sein du Comité de coordination des négociations collectives de la CES et du Groupe de travail (Task Force).

Sur la base de cette prise de position, le Secrétariat de la CES a mené d'autres discussions avec la Commission européenne et le Parlement européen, qui ont conduit au rapport d'initiative "Négociation collective transfrontalière et dialogue social transnational" (2012/2292(INI)) adopté par le Parlement le 15 juillet 2013, rapporteur Thomas Haendel (GUE), et principalement basé sur la Position de la CES et les procédures des FSE concernant les négociations transnationales.

Avec ce Rapport, le Parlement européen demande à la Commission européenne d'envisager la possibilité de publier un cadre juridique optionnel européen afin de soutenir les négociations transnationales, et de mettre en place des mécanismes de médiation destinés à régler les litiges liés à la mise en œuvre des accords.

Entre-temps, la CES a entamé l'élaboration d'un projet cofinancé par l'UE, afin de rédiger une proposition syndicale relative à un cadre juridique optionnel, en impliquant des experts juridiques et les affiliés, en particulier les FSE. Le projet consistait en une

¹ Disponible en anglais, français, allemand et italien à l'adresse <http://collective.etuc.org/node/80>

première phase de recherche destinée à l'établissement d'un rapport (<http://www.etuc.org/a/11793>), visant à:

- examiner les possibilités d'élaborer un cadre juridique optionnel pour les AET
- définir la base juridique et le contenu d'un tel cadre
- proposer les étapes qui peuvent conduire à son adoption.

Le rapport tient compte de la documentation spécialisée et des documents politiques, en particulier de la Commission européenne. De plus, des interviews ont été menées avec plusieurs représentants d'entreprises transnationales et de Fédérations syndicales européennes impliquées dans la négociation et la mise en œuvre d'Accords d'entreprise transnationaux (AET).

Le point de départ du rapport est le fait que l'absence de cadre de règles de référence constitue un obstacle important à l'impact potentiel des AET espéré par les partenaires sociaux qui les négocient, ainsi qu'aux négociations elles-mêmes.

Le rapport est divisé en 5 sections. Après une introduction, il s'appuie sur des documents politiques récents pour résumer les différents problèmes juridiques en jeu dans le domaine des AET. La Section III expose les sources du droit primaire de l'UE qui sont pertinentes pour le soutien à un cadre juridique optionnel pour les AET. La Section IV contient et explique notre proposition, à savoir l'adoption d'une Décision du Conseil adressée aux Etats membres, définissant les règles en matière de conclusion d'AET et de règlement des litiges. Enfin, la section V formule des suggestions concernant les initiatives qui doivent être prises pour aller de l'avant, vers l'adoption d'un cadre juridique optionnel pour les AET.

Le rapport d'expert identifie en particulier les problèmes les plus complexes tels que:

- a) Le manque de capacité/légitimité claire des parties négociantes et signataires
- b) Le manque de règles de procédure concernant la négociation
- c) Le manque de cohérence dans la mise en œuvre des AET entre les pays et les filiales, résultant de l'absence de règles ou de pratique quant aux effets et à la mise en œuvre de tels accords
- d) Les risques liés aux incertitudes quant aux effets juridiques des AET et à l'application aux litiges des règles du droit international privé
- e) Le ressentiment existant chez les représentants des responsables et des travailleurs des niveaux inférieurs concernant l'imposition par la hiérarchie de mesures adoptées au niveau supérieur.

Le rapport propose une série de solutions concernant un éventuel cadre juridique optionnel:

- f) Explique comment l'adhésion au cadre juridique n'entre pas en conflit avec l'autonomie des partenaires sociaux et le caractère volontaire des accords, car elle reste "optionnelle"
- g) Affirme que la meilleure manière de mettre en œuvre le cadre juridique optionnel est l'adoption d'une Décision du Conseil au plan de l'UE
- h) Identifie les principaux éléments contraignants composant un cadre juridique optionnel (para 4.2)
- i) Propose une procédure de médiation en tant que meilleure méthode de résolution des litiges sur la base de l'expérience acquise à ce jour
- j) Propose une série d'interventions supplémentaires de la Commission européenne
- k) Rappelle les avantages d'un cadre juridique optionnel pour les AET, comme l'a fait apparaître l'expérience des représentants des travailleurs et des employeurs.

En conclusion du projet de recherche, la conférence européenne “Renforcer les syndicats européens dans les négociations avec les entreprises transnationales et appliquer l'ACE” a été organisée le 30 janvier 2014 à Francfort, dans les locaux d'IG Metall. La conférence a offert une tribune permettant de présenter les résultats de l'étude élaborée dans le cadre du projet et de l'examiner avec ses experts juridiques, les affiliés (FSE et confédérations nationales), les entreprises multinationales (représentants des responsables et des travailleurs), les organisations d'employeurs, la Commission européenne et le Parlement européen.

La conférence visait à:

- Diffuser les meilleures pratiques concernant les accords transnationaux avec les entreprises multinationales, en particulier les ACE (Accords-cadres européens)
- Fournir une analyse juridique plus ciblée des procédures établies par les FSE
- Clarifier les aspects juridiques et les aspects durables des procédures établies par les partenaires sociaux afin d'encadrer les négociations transfrontalières au sein de règles prédéfinies et de rendre leurs effets contraignants au plan national/de la filiale
- Favoriser l'échange entre les partenaires sociaux et les institutions de l'UE afin de rédiger des modèles hypothétiques du cadre juridique/procédural optionnel au plan européen.

Grâce à l'échange de bonnes pratiques, la conférence a clarifié et précisé davantage les procédures permettant de négocier et de gérer effectivement les accords transnationaux, en particulier les ACE

L'échange de meilleures pratiques a permis de diffuser le savoir-faire dans la perspective des futures négociations. Il a aidé les partenaires sociaux à avoir une meilleure compréhension des bienfaits potentiels des ACE formulés dans un cadre juridique spécifique.

Le rapport final du projet, intégré dans les résultats de la conférence, est soumis au Comité exécutif pour adoption. Il constituera la base de négociations ultérieures avec les institutions de l'UE.

Le Comité exécutif de la CES est invité à prendre note du rapport et à adopter la résolution suivante:

POUR ADOPTION

Conjointement avec les FSE, la CES incite vivement la Commission européenne à formuler une proposition de décision introduisant un Cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales avec les entreprises multinationales. La décision aura une base juridique dans le Traité et sera officiellement adoptée avec un acte juridique de l'Union (une décision), comme affirmé dans le Chapitre III du Rapport d'experts. Elle comportera donc des obligations pour les Etats membres et les agents négociateurs, tout en leur laissant encore le choix de l'opt in'. Les obligations auront pour effet de donner une nature juridiquement contraignante aux AET, à savoir leur attribuer une fonction normative.

La CES travaille en étroite coopération avec les FSE et elle continuera à prôner l'adoption d'un cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales avec les entreprises multinationales et les AET. La CES adoptera une approche à deux volets. Sur le plan institutionnel, la CES fera du lobbying auprès des institutions de l'UE. En outre, la CES renforcera également la coopération avec les FSE afin de soutenir les initiatives sur le plan du dialogue social sectoriel en vue de créer un consensus autour du cadre juridique optionnel.

Le Cadre juridique optionnel inclura au moins les points suivants:

- l) La **Clause Opt-In**: Les partenaires sociaux doivent clairement exprimer leur volonté de bénéficier du cadre juridique optionnel créé par le droit communautaire.
- m) **Les parties signataires de l'AET**: Pour être cohérent avec la base juridique choisie (voir IV.1 ci-dessus), l'accès au cadre juridique optionnel devrait être limité à certains acteurs. En ce qui concerne les travailleurs, les fédérations syndicales européennes devraient avoir le droit de signer un accord transnational avec des entreprises multinationales. Le CEE et les représentants des travailleurs prennent part au processus de négociation et peuvent cosigner l'AET conformément aux procédures FSE et s'ils font partie de délégations FSE, mais pour avoir accès au cadre juridique optionnel, ils ne peuvent pas être la seule partie signataire du côté des travailleurs.
- n) **Divulgarion du mandat**: La divulgation du mandat aux travailleurs est un élément essentiel permettant de qualifier l'accord de "collectif" et de mettre en œuvre tous les intérêts collectifs en jeu. Cependant, les règles de mise en œuvre du mandat – vote à la majorité, représentation intersectorielle, homogénéité des règles à travers tous les secteurs; droits de véto – devraient être entièrement laissées à l'autorégulation des syndicats. Les AET devraient refléter les choix autonomes des agents négociateurs en ce qui concerne la reconnaissance mutuelle des pouvoirs de négociation et la représentativité.
- o) **Champ d'application de l'AET et changements dans la composition de l'entreprise transnationale**. L'AET devrait clairement définir son champ d'application. Elle devrait mentionner les conditions dans lesquelles une filiale sera (ou ne sera pas) couverte par le contenu de l'AET.
- p) **Clause de non-régression**: L'AET occupe son propre niveau, distinct des conventions collectives sectorielles nationales et des accords d'entreprise. L'AET ne peut imposer de changements péjoratifs des normes du travail et des conditions de travail convenues au plan national, que ce soit au niveau du secteur ou de l'entreprise.
- q) **Règlement interne des litiges**: L'AET devrait spécifier que les parties signataires ont une responsabilité commune dans sa mise en œuvre. Il devrait aussi mettre l'accent sur les mécanismes internes de traitement des plaintes pour les travailleurs couverts par le texte.
- r) **Date et lieu de la signature**: L'AET devrait spécifier la date et le lieu de la signature.
- s) **Date d'expiration et règles destinées à encourager la reconduction**: L'AET devrait spécifier s'il est signé pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le premier cas, il convient d'indiquer clairement la date d'expiration et les règles pertinentes qui peuvent permettre aux parties signataires de conclure un nouvel AET. Dans le deuxième cas, l'AET devrait expliquer les règles relatives à la cessation de l'accord.
- t) **Obligation de notifier l'AET et amendements ultérieurs**: Lorsque le cadre juridique optionnel est conclu et que l'AET a été signé, tous les changements ultérieurs, en particulier en ce qui concerne la divulgation du mandat de part et d'autre, la renégociation de l'AET après sa date d'expiration et les éventuelles extensions du champ d'application de l'AET devraient être notifiées à la Commission européenne, ou aux autorités nationales. Le texte de l'accord devrait indiquer que les parties signataires sont tenues de respecter cette notification.

La CES continuera d'ouvrir la voie aux conditions d'adoption d'un Cadre juridique optionnel en exerçant un lobbying auprès de la Commission et d'autres institutions de l'UE, en proposant des mesures intermédiaires ainsi qu'une analyse plus approfondie des meilleures pratiques et obstacles concrets, et en lançant un processus de création d'un mécanisme européen de médiation géré par la Commission.

La CES continuera d'exercer son rôle de coordination avec les FSE afin d'appliquer les procédures de négociation avec les entreprises multinationales à autant de secteurs que possible.

Il est important d'avoir un degré élevé de convergence sur la manière dont ces procédures sont conçues, parce que les procédures officielles adoptées par certaines FSE se sont avérées bénéfiques pour la bonne gestion des négociations et la simplification de la mise en œuvre des accords. Il faut aussi tenir compte du fait que de nombreux AET couvrent plusieurs secteurs, en impliquant souvent plus d'une FSE. La cohérence des procédures adoptées au sein de FSE différentes garantit un déroulement régulier et transparent des négociations.

Des AET plus nombreux et de meilleure qualité requièrent un dialogue social amélioré sur ce sujet. Les associations européennes d'employeurs manifestent une certaine réticence à s'engager sur ce sujet avec les syndicats. Par contre, les entreprises multinationales elles-mêmes semblent être plus ouvertes au dialogue.

La CES avance les solides arguments suivants pour insister sur un dialogue plus étroit avec les associations d'employeurs

- u) L'ampleur du phénomène des négociations transnationales n'est pas marginale. Le nombre d'entreprises multinationales bien ancrées dans plusieurs d'états membres, justifiant l'existence d'un AET, est estimé à 1.000, dont près de 130 ont déjà un AET. Les AET couvrent quelque 10 millions de travailleurs dans le monde et près de deux millions en Europe.
- v) Cela concerne tous les Etats membres. La localisation géographique des AET est associée à tort au siège des entreprises multinationales qui ont signé les accords. Ils sont principalement situés en France et en Allemagne, qui sont les deux pays (conjointement avec le Royaume-Uni) dans lesquels les entreprises multinationales ont établi le plus grand nombre de sièges. Cependant, les AET couvrent - et sont mis en œuvre dans - tous les pays de l'UE.

Les expériences passées montrent qu'un cadre juridique optionnel peut avoir un puissant rôle promotionnel à jouer. A titre d'exemple, la directive 94/45 a mis en place un cadre de négociations afin de parvenir à un accord sur les règles d'information et de consultation des salariés au plan transnational. Les règles de négociation figurant dans la directive CEE étaient assez flexibles et optionnelles (y compris l'option de ne pas créer un CEE). Avant l'adoption de la directive CEE, seule une poignée de pionniers avaient l'expérience des négociations en matière de signature d'accords relatifs à l'exercice des droits d'information et de consultation au plan transnational. Deux ans après l'adoption, 350 entreprises ont déjà signé un accord et, aujourd'hui, plus de mille accords ont été signés afin d'introduire les droits d'information et de consultation transnationales des salariés dans les entreprises multinationales.

Le rôle promotionnel d'un cadre juridique communautaire, présentant les mêmes caractéristiques de flexibilité et d'optionnalité, peut multiplier le nombre d'accords, en diffusant les meilleures pratiques et en améliorant la mise en œuvre des AET existants.

Pour ces raisons, la CES soutiendra les FSE afin de tenter d'ouvrir un dialogue avec leurs homologues au plan sectoriel.

En outre, afin d'améliorer le dialogue social sur ce sujet, la CES envisage de lancer un projet, éventuellement en partenariat avec les associations d'employeurs, à financer dans le cadre de la ligne budgétaire "Information, consultation et participation des représentants d'entreprises".

Résolution sur l'inculpation de syndicalistes d'Airbus en Espagne

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 11 et 12 mars 2014

Le 29 septembre 2010, les principaux syndicats d'Espagne, la CC.OO (Comisiones Obreras) et l'UGT (Unión General de Trabajadores), appelaient à la grève générale pour manifester leur opposition aux politiques en matière de travail mises en place par le gouvernement national qui représentaient une diminution significative des droits des travailleurs.

Le droit de grève est un droit fondamental garanti par la Constitution espagnole qui doit être protégé.

Tôt le matin du jour de la grève générale, plusieurs centaines de travailleurs d'Airbus EADS-CASA à Getafe (Madrid) se sont rassemblés à l'entrée du site pour exprimer leur soutien à la grève.

La présence de nombreuses unités de la police antiémeute aux portes de l'usine et leur attitude envers les travailleurs qui s'y trouvaient ont créé un climat de tension. Le comportement des forces de sécurité n'a pas contribué à maintenir l'ordre public mais a plutôt favorisé les différents incidents qui se sont déroulés et qui ont conduit la police antiémeute à faire usage de ses armes et à tirer à au moins sept reprises.

Suite aux graves incidents intervenus le jour de la grève générale et du rapport de police qui a suivi, le Tribunal de première instance a ouvert une audience concernant les allégations du ministère public à l'encontre de 8 syndicalistes de la CC.OO et de l'UGT qui pourraient déboucher sur des peines d'emprisonnement de huit ans et trois mois pour chacun d'entre eux, soit un total de soixante-six ans de prison, et une amende de 31.059,52 € pour laquelle les prévenus seraient conjointement et solidairement responsables.

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) exprime sa solidarité avec les 8 syndicalistes d'Airbus Espagne qui, le 29 septembre 2010, ont défendu les droits des travailleurs. Elle exige la levée des poursuites entamées contre ces personnes en précisant que le droit de grève et la liberté d'association ne peuvent être criminalisés.

Le Comité exécutif de la CES soutient la manifestation du 14 mars devant l'usine de Getafe et s'associe à toutes les actions auxquelles appellent les syndicats CC.OO et UGT qui visent à garantir la mise en liberté des syndicalistes mis en cause.

Cette résolution dénonce les pratiques antisyndicales qui ont conduit à la situation actuelle en Espagne et demande également que d'autres résolutions semblables soient prises au niveau national en soutien aux 8 syndicalistes espagnols.

2013

Déclaration de la CES sur l'Ukraine

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 3-4 décembre 2013

Le Comité exécutif s'est aujourd'hui penché sur les événements inquiétants qui se sont déroulés en Ukraine et a condamné la violente répression perpétrée à l'encontre des manifestants à Kiev.

Il a regretté que les conditions n'aient pas été propices à la conclusion d'un accord de partenariat avec l'UE à Vilnius le 29 novembre 2013.

Il a pris note de la conjoncture économique, sociale et politique difficile à laquelle l'Ukraine est actuellement confrontée et qui a été exacerbée par des pressions extérieures incluant des sanctions commerciales. Il s'est également inquiété du fait que les tentatives des dirigeants de l'UE à imposer au pays des politiques d'austérité qui ont échoué aient contribué à ces événements.

Il a appelé à la mise en place d'un dialogue inclusif qui permettrait au peuple ukrainien de décider seul de son avenir, sans ingérence extérieure.

Résolution de la CES: Pour une protection plus effective des migrants et des réfugiés, de leur vie et de leurs droits aux frontières de l'UE

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 3-4 décembre 2013

RÉSUMÉ

- Les événements dramatiques de Lampedusa ont provoqué une vague d'indignation à travers l'Europe et dans le monde. Il s'agit là d'une tragédie récurrente dont sont victimes les migrants aux frontières de l'Europe, notamment en mer Méditerranée.

- Les guerres, les persécutions et les catastrophes naturelles qu'endurent les populations d'Afrique et du Moyen-Orient alimenteront les routes migratoires du Sud. L'instabilité politique de ces régions réduit les marges de coopération avec les pays d'origine et de transit.

- La politique migratoire et d'asile de l'UE s'est améliorée au cours des dernières années, mais elle révèle encore des domaines dans lesquels les instruments de l'UE ne sont pas appropriés pour répondre effectivement aux urgences actuelles dans un esprit de solidarité. Les États membres sont moins coopératifs; la législation est fragmentée et mal appliquée; les ressources pour les interventions de l'UE sont insuffisantes.

La CES :

Demande aux États membres de faire preuve d'une plus grande coopération pour la protection internationale des réfugiés, une caractéristique de longue date de la politique migratoire de l'UE ;

Demande davantage de moyens légaux pour les migrants, en particulier pour les réfugiés et les personnes ayant besoin de protection internationale ;

Dénonce la criminalisation injustifiée des migrants sans papiers et l'usage disproportionné de la détention illégitime, souvent dans des conditions inhumaines ;

L'UE a besoin d'une politique ferme en matière de lutte contre la traite, poursuivant résolument les passeurs, trafiquants et facilitateurs. La coopération avec les pays d'origine et de transit ne peut se limiter à des opérations de police mais elle doit permettre le développement économique et social des régions du monde les moins développées.

La CES soutient les propositions du Parlement européen en faveur d'une réforme du cadre de l'asile et de la migration à l'échelle de l'UE. Parallèlement, la CES propose 4 mesures urgentes pour répondre à l'urgence actuelle :

1. Les institutions et agences européennes doivent avoir le pouvoir de mettre en œuvre une véritable politique commune de l'asile et de la migration, basée sur le respect des droits fondamentaux de l'UE et des normes internationales de protection des migrants. Les institutions et agences européennes doivent être soutenues par des ressources adéquates.

2. Le refoulement des réfugiés de la mer doit être remplacé par le devoir de recherche et de sauvetage.

3. Un règlement européen doit supprimer toute législation nationale permettant l'exercice de poursuites pénales contre ceux qui portent assistance aux personnes dans le besoin.

4. Dans les régions exposées à des afflux disproportionnés, des structures d'accueil doivent être mises en place sous l'égide de l'UE, afin de contribuer à une réinstallation plus effective des migrants, conformément au Règlement Dublin II et au respect des droits fondamentaux tels qu'ils sont prévus par le droit communautaire.

CONTEXTE

Une urgence européenne

Le 3 octobre 2013, à quelques mètres de la côte de Lampedusa, 366 migrants sont morts après avoir traversé la Méditerranée sur une embarcation précaire. Cet événement a provoqué partout une vague d'indignation et fait planer l'ombre de la honte sur l'UE. Les autorités côtières italiennes ont été accusées d'avoir causé la tragédie en ne portant pas assistance en temps utile au bateau en détresse. Les mêmes allégations pèsent sur la population locale pour n'avoir pas apporté une assistance appropriée aux migrants à la dérive. Certaines législations nationales n'établissent pas de distinction claire entre ceux qui apportent une assistance humanitaire ou réalisent un sauvetage en mer et ceux qui facilitent l'accès clandestin. Cette situation fait peser une contrainte supplémentaire sur la population locale apportant une aide aux personnes en détresse. Cette forte solidarité manifestée par les populations locales est en contradiction avec les tentatives menées par les institutions afin de criminaliser les personnes qui arrivent illégalement sans distinctions de statut.

L'événement de Lampedusa est une des tragédies récurrentes dont sont victimes les migrants aux frontières de l'Europe, notamment en mer Méditerranée. De la Grèce à l'Espagne, de nouveaux murs sont édifiés pour empêcher les gens de circuler. Les murs séparant l'Espagne du Maroc sont pourvus de lames qui blessent les gens (parfois mortellement) qui tentent de les escalader, tout comme les murs d'une prison. Deux kilomètres de murs séparent les frontières grecques et turques à Evros. Des milliers de migrants perdent la vie en essayant d'atteindre l'Europe et sont souvent décrits comme des délinquants et traités comme tels. Trop souvent, les migrants sont privés de leur droit de demander une protection internationale dans un endroit sûr¹. Dans de nombreux États membres, les demandeurs d'asile sont traités comme des délinquants et sont soumis à de longues détentions², souvent dans des conditions inhumaines, indépendamment de leur statut. Il est reproché aux opérations de patrouille frontalière conduites dans le cadre de la coordination de FRONTEX de ne pas en faire assez pour observer les droits fondamentaux de l'UE³.

Les flux migratoires ne cesseront pas

En dépit d'une forte réduction du nombre de migrants sans papiers recensés entre 2011 et 2012, les risques associés au franchissement illégal des frontières terrestres et maritimes restent très élevés, en particulier dans le sud de l'UE. FRONTEX prévient que « il est encore probable que des situations de crise se produisent à la frontière sud et que des milliers de personnes tentent de franchir illégalement les frontières au cours d'une période de plusieurs semaines ou mois. Les expériences passées montrent que

¹ *Les migrants abattus en Grèce cette année (2013) suivent de façon tragique des événements similaires à Naples et en Calabre au cours d'années précédentes. Nous nous souvenons tous des 500 migrants refoulés à la frontière espagnole et dispersés dans le désert du Sahara. Les zones tampons de Ceuta et de Melilla sont utilisées pour refouler les migrants, dont nombre d'entre eux se voient refuser leur droit de demander asile ou protection internationale.*

² *Dans ce document, on entend par « détention » toutes les mesures qui restreignent les libertés individuelles et qui visent à la rétention ou à la permanence forcées des personnes dans des centres de migrants.*

³ <http://www.ombudsman.europa.eu/fr/press/release.faces/fr/52487/html.bookmark>.

ces crises entraînent la perte de vies humaines et qu'il est très difficile de les prévoir et d'y faire face sans une réponse coordonnée »⁴.

Mais ce n'est pas la première fois que l'Europe fait face à un afflux massif de personnes déplacées, comme ce fut le cas lors des guerres de l'ancienne Yougoslavie en 1992 et du Kosovo en 1998/1999. Ces événements se sont traduits par des décisions du Conseil européen visant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour protéger les personnes déplacées par la mise en place de mécanismes de solidarité, qui ont ensuite été définis dans la directive 2001/55/CE sur la protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées. On peut regretter que les États membres n'aient pas eu recours à cet instrument récemment⁵.

La honte qui plane sur l'Europe aujourd'hui semble être imputable à l'appauvrissement d'une coopération véritable plutôt qu'à un renforcement du phénomène migratoire. Compte tenu de l'instabilité des côtes méridionales de la Méditerranée et du Moyen-Orient, ainsi que des effets dramatiques de la crise économique et politique mondiale et des changements environnementaux, les afflux massifs devraient se reproduire, mais demeurent assez imprévisibles. Cependant, il existe et il continuera d'exister un nombre très important de personnes qui cherchent légitimement protection dans l'UE. Pour sa part, l'Union a la responsabilité d'ouvrir son territoire de liberté aux personnes en besoin de protection⁶. C'est pourquoi la Commission européenne propose des structures communes pour l'asile, la protection temporaire des migrants et l'ouverture de canaux légaux.

Les frontières méridionales de l'UE sont fragiles. Les patrouilles de contrôle des frontières maritimes représentent un exercice coûteux souvent exacerbé par la capacité des organisations criminelles de rediriger les flux migratoires vers les lieux où elles détectent des failles dans le contrôle des frontières. Les chiffres de FRONTEX sur les entrées irrégulières détectées montrent comment des flux irréguliers modifient leurs itinéraires d'année en année afin d'éviter les contrôles⁷.

L'instabilité politique dans les pays d'origine et de transit, qui est également une conséquence de la série de Printemps arabes, rend la coopération avec ces pays d'autant plus nécessaire que sont incertains les résultats qui pourront en découler en temps utile. Des mesures plus urgentes sont nécessaires pour faire de l'espace méditerranéen un lieu sûr (à la fois pour l'UE et les migrants) tout en mettant en œuvre une approche globale de la migration et de la mobilité⁸.

Une politique européenne d'asile renforcée

La politique européenne d'asile a fortement évolué au cours des dernières années. L'acquis communautaire fournit un cadre juridique permettant aux États membres

⁴ Voir le Rapport annuel 2012 et le Rapport annuel 2013 d'analyse des risques de Frontex.

⁵ La directive 2001/55/CE établit des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et afin de prendre des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil. Ces mécanismes d'équilibre sont activés par décision du Conseil à la demande de la Commission européenne ou des États membres.

⁶ Voir le considérant 2 du règlement Dublin II (règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride (refonte).

⁷ La frontière grecque en est un exemple. En 2008, un nombre considérable de migrants ont été détectés alors qu'ils franchissaient la frontière entre la Turquie et la Grèce. La situation a considérablement évolué en août 2012 lorsque les autorités grecques ont mobilisé des ressources sans précédent à leur frontière terrestre avec la Turquie. Le renforcement des contrôles le long de la frontière terrestre entre la Turquie et la Grèce a entraîné un accroissement des détections de franchissement illégal de la frontière en mer Égée et entre la Bulgarie et la Turquie. De nombreux migrants se dirigent vers d'autres États membres, essentiellement par route à travers les Balkans occidentaux (6 390, + 37 %) (FRONTEX).

⁸ L'Approche globale de la question des migrations et de la mobilité (AGMM) constitue, depuis 2005, le cadre pour le dialogue et la coopération avec les pays tiers d'origine, de transit et de destination (COM(2011) 743 final).

d'intervenir dans un esprit de coopération et d'équité envers les ressortissants de pays tiers dans le respect absolu de la Charte européenne des droits de l'homme et des conventions internationales. Les agences et programmes de l'UE assurent l'existence d'une branche opérationnelle au service de la politique commune⁹.

Ces progrès ne se reflètent pas dans l'attitude des gouvernements nationaux, qui préservent jalousement leurs compétences dans un domaine auquel leurs citoyens sont assez sensibles. Les institutions européennes ne sont appelées à la rescousse que lorsque les États membres font face à de réelles difficultés, offrant la perspective détestable d'une décharge de responsabilités.

La volonté de l'Europe n'est autre que la volonté des gouvernements nationaux. Le champ d'action attribué à la Commission européenne et aux agences de l'UE n'est autre que le champ d'action qui leur est attribué par les États membres. Pour qu'une politique commune tire parti de tout son potentiel, la Commission européenne doit être compétente, disposer d'un mandat clair et de ressources adéquates.

Une partie de l'acquis communautaire peut être améliorée pour mieux s'adapter aux caractéristiques changeantes des flux migratoires. Malgré la directive 2001/55/CE concernant l'octroi d'une protection temporaire et la directive 2004/83/CE sur la qualification de l'asile (sur les réfugiés et la protection subsidiaire), il existe au moins 60 formes différentes et non harmonisées de statut de protection, ce qui complique l'examen de la situation dans chaque pays ou la garantie du respect des normes minimales de protection des migrants¹⁰.

Le mécanisme européen de réinstallation des demandeurs d'asile est loin d'être optimal. Cette situation prive les migrants de la possibilité d'atteindre leur destination finale désirée, où ils peuvent avoir un membre de leur famille, un ami, un soutien ou une possibilité d'emploi. En outre, l'absence de mécanisme efficace de réinstallation des réfugiés est considérée comme une lacune dans la gestion commune des frontières extérieures méridionales des États membres.

Le déplacement des réfugiés est encore possible dans le cadre du régime institué par le règlement de Dublin, mais les statistiques démontrent que la réinstallation des demandeurs d'asile se résume à quelques cas. Une coopération plus étroite entre les autorités nationales et les institutions européennes peut produire des mécanismes de soutien réciproque, dans le cadre d'une approche équilibrée, en tenant compte de la population et de la disponibilité du marché du travail de chaque pays et, partant, en atténuant les difficultés des États membres soumis à un afflux disproportionné.

Le programme EUREMA montre que les règles actuelles peuvent déjà constituer une base juridique suffisante pour mettre en place des programmes de partage des

⁹ Le règlement de Dublin prévoit des règles et critères visant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour protéger les réfugiés. Des directives européennes établissent des normes communes relatives à l'asile et à la protection des migrants et définissent les droits des réfugiés et de leurs familles ou de ressortissants de pays tiers ayant au droit au bénéfice de la protection internationale.

Le régime d'asile européen commun (RAEC) fixe à court terme une méthode claire et efficace pour déterminer l'État membre responsable de l'examen d'une demande d'asile. À plus long terme, le RAEC débouchera sur une procédure commune et un statut uniforme, valide à travers l'Union, pour ceux auxquels est octroyée une protection internationale. Créé en 2010, le Bureau européen d'appui en matière d'asile (EASO) devrait mettre en place des mesures de solidarité, comme la réserve intervention asile et les équipes d'appui asile, afin d'aider les États membres qui subissent une pression particulière et partout où les demandeurs de protection internationale ne peuvent pas bénéficier de normes adéquates, notamment en ce qui concerne la réception et la protection.

L'agence européenne FRONTEX encourage, coordonne et développe la gestion des frontières européennes conformément aux droits fondamentaux de la Charte, par l'application du concept de gestion intégrée des frontières.

¹⁰ Étude du REM sur les différentes pratiques nationales concernant l'octroi de statuts de protection non harmonisés à l'échelle européenne (2010).

charges, dans le respect absolu des droits des migrants¹¹. Les opérations coordonnées de FRONTEX en Grèce ont apporté le soutien de l'UE aux autorités grecques afin de renforcer les patrouilles de contrôle des frontières terrestres et maritimes, les aidant par ailleurs à commencer à rétablir le respect des droits de l'homme dans les centres de détention¹².

Faire face à l'urgence en mer Méditerranée

Suite aux événements de Lampedusa, le Conseil et le Parlement européen ont adopté une position pour imprimer un nouvel élan aux politiques de l'UE tout en exigeant des États membres qu'ils assument leurs responsabilités.

Le Conseil de l'UE, dans les conclusions du sommet (conclusions du Conseil européen des 24/25 octobre ; point V : flux migratoires), reconnaît qu'il est essentiel de détecter les navires et les entrées illégales, contribuant ainsi à protéger et à sauver des vies aux frontières extérieures de l'UE. Le Conseil européen invite la nouvelle Task Force Méditerranée, dirigée par la Commission européenne, et à laquelle sont associés les États membres, les agences européennes et le Service européen pour l'action extérieure (SEAE), à identifier - sur la base des principes de prévention, de protection et de solidarité - les actions prioritaires pour une utilisation à court terme plus efficace des politiques et instruments européens.

Ici encore, le Parlement européen va plus loin et demande instamment à l'Union européenne et aux États membres d'en faire davantage pour éviter d'autres pertes de vie en mer. L'assistance aux migrants en détresse et le sauvetage en mer comptent parmi les principales priorités de la mise en œuvre du système EUROSUR adopté récemment¹³.

Le Comité économique et social insiste sur le devoir de garantir les droits de l'homme des immigrants, que ce soit en détention ou en haute mer.

Les instruments juridiques existants et les mesures actuelles sont insuffisants.

Malgré les progrès accomplis, la politique européenne de la migration et de l'asile souffre de lacunes évidentes. Les deux chapitres précédents révèlent les domaines pour lesquels les instruments de l'UE (législation, mesures politiques et programmes opérationnels) ne sont pas appropriés pour faire face efficacement aux problèmes et urgences actuels.

Cette situation peut être imputable à certains facteurs, notamment:

- L'attitude des États membres qui ne manifestent que peu d'intérêt à coopérer au plan européen. Les engagements pris dans les conclusions du Conseil mentionnées plus haut semblent plus formels que substantiels ;
- L'acquis communautaire est encore trop fragmenté pour produire des niveaux satisfaisants d'harmonisation ou d'établissement de normes communes. Mais surtout, la législation européenne actuelle est transposée formellement, mais à peine appliquée ;
- Les ressources nécessaires aux actions opérationnelles au plan européen sont insuffisantes par rapport à l'ampleur des défis auxquels ont à faire face la Commission européenne et ses agences.

¹¹ EUEMA (projet pilote pour la réinstallation intra-UE depuis Malte) propose un cadre organisé pour la préparation et la mise en œuvre de la réinstallation. Ces projets ont également financé des pays participants. Dans les phases I et II, environ 600 migrants ont été transférés dans 20 pays européens (UE et pays tiers).

¹² Opérations conjointes coordonnées par FRONTEX (AENEAS, Hermès et Poséidon).

¹³ EUROSUR est le système européen de surveillance des frontières, qui établit un mécanisme par lequel les États membres réalisant des activités de surveillance des frontières peuvent coopérer et partager des informations opérationnelles entre eux et avec FRONTEX.

RÉSOLUTION DE LA CES

En raison des lacunes mentionnées plus haut, une résolution de la CES est nécessaire sur le sujet spécifique faisant l'objet de la présente analyse de fond et sur la base des principes généraux établis par le Plan d'action de la CES sur la migration (adopté en mars 2013).

Le Plan d'action affirme qu'au cours des dernières années, nous avons été les témoins du mépris systématique affiché à l'égard des règles internationales relatives aux demandeurs d'asile et aux réfugiés ainsi que des violations de la Convention des Nations Unies (Genève). Les Etats membres ne peuvent déroger à leur responsabilité vis-à-vis de la communauté internationale et, plus important encore, vis-à-vis de l'obligation de respecter la vie des personnes en recherche de protection ou des demandeurs d'asile.

La CES demande à l'UE de faire office d'exemple au plan international et elle encourage les Etats membres à ratifier et à mettre en œuvre les normes internationales de protection des migrants et de leurs familles.

Les points suivants sont soumis à l'adoption du Comité exécutif

POSITIONS DE LA CES

Règlement de Dublin 2¹⁴. Les procédures actuelles de réinstallation dans le cadre du règlement de Dublin ne constituent pas une raison suffisante pour remettre en place la demande de protection dans un Etat membre différent sur demande du demandeur d'asile. En outre, le règlement ne constitue pas une base solide en termes de solidarité et de confiance mutuelle entre les Etats membres.

La CES souligne que les progrès accomplis jusqu'à présent en termes de solidarité entre les États membres et d'équité à l'égard des migrants n'ont pas été à la hauteur de l'ampleur des événements sur les autres rives de la Méditerranée.

La CES demande un renforcement de la politique de développement économique et social avec les pays d'origine, afin de créer les conditions d'un bon développement humain dans les régions moins développées du monde, éliminant ainsi les raisons d'une migration forcée.

La lutte contre la traite des êtres humains doit être poursuivie sans hésitation. La directive 2011/36/EU doit être mise en œuvre et appliquée dans tous les Etats membres. Une application adéquate de la directive sur les sanctions à l'égard de l'employeur¹⁵ devrait dissuader les trafiquants et protéger les victimes d'exploitation au travail. Les employeurs doivent garantir une rémunération appropriée et les migrants doivent avoir le droit d'être assistés pour faire valoir effectivement leurs droits.

La CES demande une plus grande transparence dans la mise en place de moyens légaux pour ceux qui ont besoin de protection. En 2012, seuls 20 % des demandes de protection internationale présentées se sont traduites par une réponse positive. Trop souvent, les États membres refusent le droit à la protection internationale (ex. : permis octroyés aux demandeurs d'asile) sur une base discrétionnaire et pour des raisons autres que la situation individuelle du demandeur (par exemple, lorsque les demandes dépassent le nombre de permis qu'ils ont prévu d'accorder au cours de telle ou telle

¹⁴ Règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride (refonte).

¹⁵ Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes, et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil.

année). La délivrance de permis pour des raisons de protection internationale ne peut être soumise à des plafonds ou à des quotas, mais doit être basée sur une évaluation objective de la situation de la personne qui recherche une protection internationale et sur la situation de son pays d'origine.

En outre, la CES déplore la criminalisation des migrants sans papiers, en particulier lorsqu'ils sont exposés à des traitements dégradants et à une détention illégitime. La migration sans papiers, en particulier dans l'objectif de demander asile, ne peut jamais être considérée comme un délit et être traitée comme tel. Les États membres qui ont adopté des dispositions juridiques dans ce sens doivent les modifier, et la Commission européenne doit superviser ce processus.

Dans le contexte des problèmes liés au contrôle des migrations venant de pays tiers, la Confédération européenne des syndicats condamne vigoureusement toute mesure prise ou tout moyen utilisé portant atteinte à la dignité morale ou à l'intégrité physique des personnes. Nous sommes en particulier opposés aux moyens utilisés aujourd'hui par le gouvernement espagnol – par exemple l'utilisation de lames coupantes - pour empêcher l'immigration de personnes venant d'Afrique.

Les demandes d'asile doivent être traitées en un temps limité et proportionné et une telle procédure ne doit jamais impliquer une détention illégitime. Le droit de recours contre le refoulement doit être garanti.

La CES demande aux États membres d'assumer leurs responsabilités et de faire preuve de davantage de coopération avec les institutions européennes. Les initiatives et programmes de l'UE doivent apporter un soutien et des ressources supplémentaires, et ne pas se substituer aux responsabilités qui incombent aux États membres. Dans la mise en œuvre de leurs programmes et dans l'accomplissement de leurs tâches, l'UE et les agences européennes doivent rendre des comptes aux parties prenantes afin de garantir le respect des droits fondamentaux des migrants.

La CES réaffirme que toute action entreprise dans le cadre des politiques migratoires et d'asile ou par chaque État membre doit toujours s'inscrire dans le respect des droits de l'homme tels qu'ils sont prévus par le droit international. La CES réitère son appel en faveur de la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

La coopération avec les pays d'origine ou de transit est nécessaire dans le cadre de l'approche globale de la migration afin de prévenir les flux illégaux et de lutter contre le trafic des êtres humains. Les partenariats ou accords, conclus par l'UE ou un État membre, doivent être subordonnés à l'adhésion par le pays tiers concerné à la Convention internationale sur les droits de l'homme et les droits fondamentaux des migrants et à sa capacité de garantir leur application. La coopération euro-méditerranéenne peut constituer une plateforme permettant une meilleure gestion des flux de migration et une prise en compte plus effective des urgences humanitaires.

Les États membres doivent mettre à la disposition des bénéficiaires des outils de protection temporaires pour obtenir un statut migratoire différent lorsque leur régime de protection touche à sa fin. Par conséquent, la directive 2011/51/UE doit être transposée et appliquée dans tous les États membres.¹⁶

La politique d'asile et migratoire est récente, ce qui explique pourquoi le champ d'action des institutions européennes n'a pas encore été pleinement exploité. La méthode communautaire doit prévaloir et le Parlement européen doit y jouer un rôle central, permettant une gouvernance plus transparente et une participation accrue des parties prenantes.

16 Directive 2011/51/UE du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2011 modifiant la directive 2003/109/CE du Conseil afin d'étendre son champ d'application aux bénéficiaires d'une protection internationale.

La CES soutient la résolution du Parlement européen lorsqu'elle :

- Souligne l'importance du partage des responsabilités afin de réduire la pression sur les États membres qui reçoivent le nombre le plus élevé de demandeurs d'asile et de bénéficiaires de la protection internationale, en termes absolus ou proportionnels ;
- Soutient les propositions de la Commission de déployer une opération de recherche et sauvetage de Chypre à l'Espagne et de renforcer FRONTEX par une augmentation de son budget et un renforcement de ses capacités ;
- Demande à l'Union et à ses États membres d'envisager la possibilité d'établir des mécanismes permettant d'identifier les lieux sûrs pour le débarquement de réfugiés et de migrants secourus lorsque le débarquement n'implique pas nécessairement la seule responsabilité de l'État sur le territoire duquel les personnes secourues en mer sont débarquées ;
- Rappelle que la solidarité de l'UE doit aller de pair avec la responsabilité, et que les États membres ont une obligation légale d'assistance aux migrants en mer ;
- Demande à l'UE et aux États membres de modifier ou de réviser toute législation sanctionnant les personnes assistant les migrants en détresse en mer afin de clarifier que l'aide humanitaire aux migrants en détresse en mer doit être bienvenue, et n'est pas une action susceptible de conduire à une quelconque forme de sanction ;
- Demande aux États membres de respecter le principe de non-refoulement, conformément au droit international et communautaire en vigueur, et de mettre immédiatement fin à toute pratique de détention étendue et inappropriée en violation du droit international et communautaire, et souligne que les mesures de détention des migrants doivent toujours faire l'objet d'une décision administrative dûment fondée et de caractère provisoire.

PROPOSITIONS DE LA CES : QUATRE MESURES URGENTES POUR FAIRE FACE À L'URGENCE ACTUELLE

Après avoir établi les principes généraux et les mesures à long terme nécessaires, certaines mesures sont plus urgentes parce que, l'année prochaine, ce sont des milliers de migrants de plus qui traverseront encore la Méditerranée. Les quatre propositions ci-dessous visent à assouplir les rigidités des politiques actuelles qui deviennent des raisons de ne pas assister des personnes en détresse ou d'accepter des morts qui en réalité peuvent être évitées.

PREMIÈRE PROPOSITION : les institutions européennes et leurs agences doivent être compétentes pour mettre en œuvre une véritable politique commune de l'asile et de la migration et disposer des ressources adéquates pour mener à bien leur mission. Elles doivent être tenues au respect des droits humains fondamentaux tels qu'ils sont ancrés dans les traités européens et en être responsables.

Les traités et la législation secondaire clarifient les responsabilités entre les États membres et l'UE. Davantage d'Europe signifie davantage de ressources matérielles et d'autonomie dans leur gestion. Les institutions et agences européennes travaillent avec les moyens mis à leur disposition par les États membres, mais elles doivent pouvoir bénéficier d'un budget plus important pour que cette gestion autonome soit possible. Cette évolution ne sera pas sans incidence sur la responsabilité des différentes parties prenantes, publiques et privées, qui sont actives dans ce domaine spécifique.

DEUXIÈME PROPOSITION : remplacer le refoulement des réfugiés de la mer par le devoir de recherche et de sauvetage en mer.

Le principe européen du non-refoulement, bien que prévu par l'article 78 TFUE, est trop souvent inobservé. Il comprend également le « devoir de sauvetage », qui souvent est ignoré, à l'appui de la prétention selon laquelle aucun navire à la dérive n'a été détecté. Le principe suprême demeure la protection des vies humaines. Que des organisations criminelles tentent de tirer profit de cette valeur fondamentale ne peut être une raison pour l'ignorer. Nous serons toujours l'Union européenne si nous sommes capables de placer la protection des victimes au premier rang de nos priorités.

TROISIÈME PROPOSITION : Un règlement européen devrait supprimer toute législation nationale permettant des poursuites pénales à l'encontre de ceux qui portent assistance aux personnes dans le besoin.

Il est possible de distinguer les trafiquants et les passeurs de ceux qui portent assistance aux personnes dans le besoin. Il est inacceptable que quiconque assiste une personne dans le besoin puisse être passible de poursuites pénales ou administratives. Sur la base de l'article 78 TFUE et de la Charte des droits fondamentaux, il est urgent de prendre une initiative législative, afin d'interdire toute forme de poursuite de ceux qui portent assistance aux migrants en danger de mort ou de ceux qui les tirent d'une situation de danger.

QUATRIÈME PROPOSITION : mise en œuvre d'un programme appelé FRONTAID destiné à créer des structures d'accueil sous les auspices de l'UE dans les régions exposées à des afflux disproportionnés, des structures d'accueil doivent être mises en place sous l'égide de l'UE, par la création de lieux qui sont « territoire de l'ensemble des États membres », dans le respect des droits fondamentaux tels qu'ils sont prévus par le droit communautaire.

Dans le cadre d'un projet spécifique mené par une agence européenne, un certain nombre de structures d'accueil doivent être établies dans les États membres situés le long des zones les plus exposées, comme les côtes de la Méditerranée. Dans le cadre du programme FRONTAID, les migrants débarqués relèveraient de la responsabilité de l'UE jusqu'au moment où toutes les procédures préliminaires ont été traitées et ensuite assignées à l'État membre compétent. Le débarquement de migrants (dont le véritable statut ne peut être déterminé à un stade initial) ne déclenche pas le mécanisme de la « responsabilité unique », qui attribue au migrant tout type de procédure, y compris la procédure d'asile, du pays concerné. Les migrants relèvent de la responsabilité de l'UE jusqu'au traitement des procédures préliminaires et à l'attribution à l'État membre compétent.

La mise en place de ces structures FRONTAID comme « territoire de l'ensemble des États membres » encouragera les actions de recherche et sauvetage et découragera le refoulement des migrants à la mer. Il s'agirait là d'une contribution pratique à la solidarité permettant la réinstallation au sein de l'UE des demandeurs d'asile, conformément aux dispositions du règlement Dublin II. Ceci entraînerait une accélération de toutes les procédures concernant l'asile et permettrait d'éviter les cas de détention illégitime des demandeurs.

36.3. Ces structures d'accueil permettront de :

- fournir des soins de première urgence ;
- d'engager et de gérer les procédures relatives à l'identification des migrants ;
- procéder à un examen préliminaire de la demande d'asile afin de désigner l'État membre compétent, conformément au règlement Dublin II ;
- faciliter la coopération avec l'État membre compétent pour présenter une demande d'autres types de permis ;

- superviser la mise en œuvre des procédures de retour, le cas échéant.

Ces structures devront prendre en charge les migrants, notamment ceux qui ont été sauvés dans les eaux internationales (ou découverts en essayant de traverser des frontières terrestres dans des conditions dangereuses), et viser à soulager la situation des États confrontés à des afflux massifs. Elles peuvent également être averties de situations d'urgence humanitaire afin d'anticiper des difficultés prévisibles. Ces structures s'inscrivent dans les efforts en faveur d'une coopération administrative intégrée et renforcée de gestion des politiques migratoires avec des agences comme le Bureau européen d'appui en matière d'asile (EASO) et FRONTEX, avec la participation du HCR, de la FRA et des parties concernées.

SUIVI

La CES et ses affiliés soumettront les positions et propositions de cette résolution à la Commission européenne, aux agences européennes compétentes, au Parlement européen et au Conseil, aux gouvernements des États membres et à toute autre autorité compétente, afin d'atteindre les objectifs des stratégies syndicales dans le domaine de la migration des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Position de la CES sur la communication de la Commission européenne sur le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 3 et 4 décembre 2013

Dans son Contrat social pour l'Europe adopté en juin 2012, la Confédération européenne des syndicats (CES) insistait sur le fait que la dimension sociale de l'Europe doit faire partie intégrante de la gouvernance économique et budgétaire et doit être traitée sur un pied d'égalité. Suite à la demande du Conseil européen à la Commission pour, entre autres, qu'elle développe davantage « la dimension sociale de l'UEM, y compris le dialogue social », le Comité exécutif de la CES a adopté sa position sur « la dimension sociale de l'Union européenne » (avril 2013), apportant ainsi une nouvelle contribution au débat.

Les priorités de la CES pour une dimension sociale de l'UE sont de :

1. Suspendre les coupes dans les dépenses publiques, la protection sociale et les salaires. Elles sont injustes, elles augmentent le chômage, les inégalités et la pauvreté et elles aggravent la récession.
2. Mettre fin à la concurrence sur les salaires et les conditions de travail. Mettre fin à la concurrence fiscale, à la fraude fiscale et à l'évasion fiscale. L'UE n'est pas seulement une zone de libre-échange. Elle vise le plein emploi, le progrès économique et social.
3. Mettre l'accent sur les investissements pour une croissance durable et l'emploi.
4. Promouvoir le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux.

En réponse à la demande du Conseil européen, la Commission européenne a adopté, le 2 octobre, une Communication sur le Renforcement de la dimension sociale dans l'Union économique et monétaire. Pour la CES, la question qui est en jeu est de savoir si l'UEM peut avoir une dimension sociale capable d'équilibrer la politique économique et les objectifs sociaux de l'Europe. Notre évaluation globale de la Communication est que les propositions qui y sont présentées ne contribueront que peu à cet objectif.

Ce document de synthèse répond aux propositions contenues dans la Communication dans le contexte de l'UEM. La CES a toutefois souligné qu'une discussion sur la dimension sociale de l'UEM doit entraîner un progrès social dans l'ensemble de l'Europe.

L'adoption par la Commission de la Communication sur un Programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT) le même jour que celle de la Communication sur la dimension sociale ne nous a pas échappé. Nous condamnons cette nouvelle manifestation de l'approche dérégulatrice de la Commission qui s'apparente à une attaque frontale contre une série de droits sociaux. Par exemple, il n'y aura pas de nouvelle stratégie européenne en matière de santé et de sécurité avant 2015 tandis que la Commission cherche également à affaiblir la législation sur l'information et la consultation des travailleurs. Ce mépris des dispositions du traité sur le dialogue social est inacceptable, en particulier le blocage de l'accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure. La CES est également consternée face au manque actuel d'initiatives visant à établir des conditions équitables pour la protection des travailleurs.

La Commission propose de renforcer la dimension sociale de l'UEM suivant quatre axes : une surveillance multilatérale plus étroite et une plus grande coordination des politiques dans le domaine social et de l'emploi, une solidarité financière accrue, une

action renforcée en matière d'emploi et de mobilité professionnelle et une intensification du dialogue social.

La CES soutient l'objectif portant sur une meilleure surveillance et une coordination renforcée des politiques dans le domaine social et de l'emploi. La Commission suggère que cela peut être réalisé en ajoutant des indicateurs auxiliaires dans la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques (PDM) et en développant un tableau de bord d'indicateurs-clés de la situation sociale et de l'emploi qui sera utilisé dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. La Commission propose également une coordination renforcée des politiques sociales et pour l'emploi dans le contexte du semestre européen en utilisant les outils de contrôle existants, complétés par le tableau de bord, et basée sur l'étalonnage des performances et la promotion des meilleurs pratiques.

Le tableau de bord proposé, bien qu'il puisse éventuellement contribuer à améliorer l'analyse de questions sociales, ne sera d'aucune utilité pour corriger la politique économique, même lorsque l'analyse montre que celle-ci risque d'entraîner des conséquences négatives pour l'emploi et la situation sociale. La CES continue à insister sur la nécessité de mettre en place un mécanisme qui puisse corriger la politique macroéconomique quand cela s'avère nécessaire.

La CES considère que les facteurs économiques et sociaux sont inséparablement liés. Des indicateurs sociaux sont déjà utilisés mais ne sont que peu prioritaires. Ils représentent toutefois des points de référence essentiels si l'on veut que l'Union économique et monétaire progresse de façon cohérente et socialement positive. Des indicateurs améliorés pourraient déboucher sur un contrôle et une analyse plus systématiques des tendances en matière d'emploi et des tendances sociales dans toute l'Europe.

La Commission a proposé cinq indicateurs-clés pour le tableau de bord : le taux de chômage ; le taux de chômage des jeunes et celui des jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET) ; le revenu brut réel disponible des ménages ; le taux de risque de pauvreté et les inégalités. Il s'agit d'indicateurs retardés confirmant les tendances à long terme mais la CES croit que la valeur analytique du tableau serait fortement améliorée par l'introduction d'indicateurs avancés. Cela élargirait le champ d'application de mesures préventives plutôt que d'essayer de mettre en place des mesures correctives après que les dégâts aient été constatés. Toutefois, jusqu'à présent, et malgré nos demandes, les partenaires sociaux européens n'ont pas été consultés pour le développement de ces indicateurs.

La CES propose que l'intégration au tableau de bord d'autres indicateurs soit envisagée comme, par exemple : les chiffres de l'emploi et du chômage montrant le pourcentage de travailleurs pauvres ; la part des bas salaires ; la part des emplois à temps partiel et à durée déterminée dans l'emploi total ; la part bénéficiaire ; l'emploi à temps partiel ou à durée déterminée involontaire ; le chômage de longue durée ; l'accès à l'éducation et à la formation ; les dépenses pour des politiques actives de marché du travail ; l'écart salarial hommes-femmes ; la santé et la sécurité au travail et les dépenses de protection sociale. Cette liste n'est pas exhaustive. Le Parlement européen a également demandé l'introduction d'indicateurs supplémentaires, y compris un « indice de l'emploi décent ». La Commission doit envisager de développer un tel indice. Tous les indicateurs doivent être sensibles à la dimension de genre et les données qui en résultent doivent être ventilées par genre pour montrer les disparités hommes-femmes et les conséquences liées au sexe.

La CES soutient la solidarité économique au sein de l'UE. Les fonds structurels en sont un bon exemple mais aussi les investissements européens particulièrement affectés aux pays en difficulté.

Dans le contexte du développement d'une solidarité financière accrue basée sur la responsabilité, la Commission revient à son idée d'un instrument de convergence et de

compétitivité (ICC) ou ce qu'elle appelle des « arrangements contractuels ». Des arrangements contractuels ont été mis en place de façon antidémocratique et ont imposé une panoplie de mesures inappropriées. Ils ont porté atteinte aux conventions collectives, aux relations industrielles et au dialogue social. La CES est opposée à de tels arrangements contractuels. L'expérience des États membres soumis aux programmes de la Troïka montre que de tels arrangements sont souvent liés à des coupes salariales, à une diminution de la protection des travailleurs et à l'affaiblissement des relations sociales. Les protocoles d'accord ont enfreint les principes et l'esprit de l'acquis social européen, y compris la Charte des droits fondamentaux et des conventions clés de l'OIT. La CES est opposée à des arrangements contractuels qui introduiraient de telles politiques dans toute l'UE. La CES s'inquiète également du fait que l'accès aux fonds structurels pourrait être conditionné à la mise en place de telles réformes structurelles et s'y oppose explicitement.

La CES soutient la mobilité pour les travailleurs et les citoyens européens. La mobilité peut élargir les perspectives d'emploi d'un individu mais ne résoudra pas la crise économique et sociale en Europe. La Commission part du principe que la mobilité de la main-d'œuvre peut agir comme un mécanisme d'ajustement au sein de l'UEM pour répondre aux chocs asymétriques. La CES insiste sur le fait que la mobilité doit être volontaire et prendre place dans un cadre de respect des droits du travail, y compris les conventions collectives, et de l'application du principe d'égalité de traitement. La CES condamne sans équivoque les employeurs ayant recours à ce qui s'apparente à de l'esclavage.

La « fuite des cerveaux » est un problème majeur pour les pays en difficulté. Elle a de graves conséquences sur leur économie, leurs recettes fiscales, les services publics et autres ainsi que sur le tissu social. Il faut en faire plus pour assurer les investissements nécessaires pour favoriser la création d'emplois, développer des services publics de qualité et accessibles et, d'une manière générale, améliorer le niveau de vie, en particulier dans les régions où le chômage est important.

Les stabilisateurs automatiques nationaux ont été soumis à de fortes pressions du fait de la crise. La CES poursuivra sa réflexion sur les implications des instruments de convergence et de compétitivité (ICC) et des stabilisateurs automatiques. La CES est d'avis que chaque Européen doit être assuré d'un socle de protection sociale avec accès universel aux soins de santé, aide au revenu, sécurité de subsistance et pension décente sur base de normes minimum. La CES réitère son exigence d'un cadre légal en matière de restructurations. La CES soutient l'introduction d'un revenu social minimum dans chaque État membre sur base de principes européens communs et demande à la Commission de prendre l'initiative qui convient.

La CES salue l'accent mis sur la nécessité de renforcer le rôle du dialogue social au niveau européen et national et de mieux impliquer les partenaires sociaux dans la gouvernance économique. La déclaration commune sur la participation des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne devrait servir de référence à cet égard. La CES est disponible pour discuter des propositions de la Commission sur ce qui peut être fait pour donner du poids aux indicateurs sociaux.

Bien que la situation puisse encore être améliorée, des progrès ont été faits au niveau européen. Ces deux dernières années, les partenaires sociaux européens ont été consultés avant la publication de l'EAC (Examen annuel de la croissance) et, cette année, bien qu'elle n'ait pas entièrement répondu à notre demande de joindre nos opinions respectives à l'EAC, la Commission a cependant inclus des liens vers les contributions des partenaires sociaux sur la page d'accueil du site web de l'EAC 2014. Nous nous félicitons également du meilleur dialogue avec le Comité de l'emploi (EMCO) et le Comité de la protection sociale et de leur volonté d'étudier comment le développer plus encore.

L'implication des partenaires sociaux nationaux dans le semestre européen reste cependant tout à fait insuffisante et doit être améliorée. Les États membres doivent consulter les partenaires sociaux nationaux en temps opportun et de manière effective pour la préparation de leurs programmes nationaux de réforme (PNR) et de leurs plans pour l'emploi. Il faut que la Commission contrôle et s'assure que cela a bien lieu. Sur demande, les avis des partenaires sociaux doivent être joints aux PNR et, en l'absence de position commune, les deux avis doivent être inclus. La Commission doit également rencontrer les partenaires sociaux, ensemble ou séparément, lors des visites dans les pays pour discuter des prochaines recommandations par pays.

La CES reconnaît que le dialogue macroéconomique (DME) et le Sommet social tripartite (SST) doivent être améliorés. Pour commencer, il est nécessaire d'analyser en profondeur la manière dont les résultats de ces réunions peuvent être optimisés. La CES pense que c'est une occasion de recourir au Comité du dialogue social (CDS) pour améliorer l'implication des partenaires sociaux dans le semestre européen. Il faut toutefois que l'autonomie des partenaires sociaux européens soit respectée et que le CDS ne devienne pas uniquement une tribune pour des discussions sur le semestre européen.

La CES est prête à discuter de la manière d'améliorer le dialogue social dans le contexte du semestre européen. Toutefois, la situation actuelle concernant les accords-cadres sectoriels des partenaires sociaux en matière de santé et de sécurité dans le secteur de la coiffure et de l'organisation du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure constitue une infraction inacceptable à l'autonomie du dialogue social. Cela met sérieusement en doute la sincérité de la Commission quant à son souhait de renforcer le dialogue social en général.

Résolution de la CES

Stop à la déréglementation de l'Europe: Repensez Refit

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 3-4 décembre 2013

Avec la publication de REFIT (Réglementation affûtée et performante: résultats et prochaines étapes) le 2 octobre 2013, la Commission a fait un pas de plus dans un processus dont l'objectif est la déréglementation de l'Europe, le démantèlement de la législation protégeant les droits des travailleurs et l'affaiblissement du dialogue social.

La décision du Conseil en décembre 2011 d'exclure les micro-entreprises du champ d'application de la nouvelle législation, à moins de démontrer qu'elles devraient en bénéficier, n'a fait que déclencher l'étape suivante, à savoir « Top 10 », l'infamante consultation de la Commission invitant les petites entreprises à recenser les aspects de la législation de l'UE qu'elles considéraient comme les plus contraignants.

Il faut noter à ce propos que la Commission suggérait que les entreprises se plaignent des directives protégeant les droits des travailleurs, comme celles sur la santé et la sécurité des travailleurs, comprenant non seulement REACH (Enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques), le détachement des travailleurs, le temps de travail et le travail intérimaire mais aussi l'accord-cadre des partenaires sociaux sur le congé parental.

Comme si ça ne suffisait pas, la Commission utilise les résultats de cette consultation pour soutenir des appels à davantage de déréglementation. Les directives, présélectionnées par la Commission, sont maintenant présentées comme étant les actes les plus contraignants de la législation de l'UE aux yeux des PME. La consultation Top 10 a créé une prophétie auto-réalisatrice.

Cette campagne de déréglementation vise également à changer notre perception de la loi: la législation est devenue synonyme de charges administratives. Un autre exemple est l'idée de « gold-plating » ou de « sur-réglementation ». Les États membres qui vont au-delà du niveau minimum lorsqu'ils transposent une directive sont accusés de sur-réglementer. Cela affecte la législation dans les domaines de la politique sociale et de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le fond du problème est qu'il s'agit dans tous les cas de directives minimales. Les gouvernements s'accordent sur des normes minimum, un niveau plancher en-dessous duquel personne ne devrait aller, mais qu'on devrait de préférence excéder. Si le fait d'avoir des normes plus élevées est considéré comme sur-réglementer, il ne peut y avoir de progrès social en Europe.

Certains décideurs politiques vont même jusqu'à traiter la réglementation comme un jeu à somme nulle en fixant des objectifs nets pour la législation ou en adhérant au principe du « un rentre, un autre sort » de telle sorte qu'un nouvel acte législatif, quelle que soit son importance, ne peut être introduit qui si un autre est supprimé.

Réglementation affûtée et performante (REFIT)

Selon la Commission, le but de REFIT est de systématiquement revoir la législation de l'UE pour assurer que « les objectifs sont atteints de la manière la plus efficace et effective, pour détecter les contraintes réglementaires et identifier les possibilités de simplification ».

En pratique, cela signifie que la Commission retire sa proposition de directive sur les troubles musculo-squelettiques et la révision de la directive sur les agents carcinogènes, soit les deux défis législatifs majeurs en matière de santé et de sécurité des travailleurs. D'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2010), les

différences entre les situations nationales sont particulièrement inquiétantes pour un nombre important d'indicateurs. Le fossé est même plus marqué à l'intérieur des pays. Lorsqu'on leur demande s'ils pensent qu'ils seront capables de faire leur travail à l'âge de 60 ans, moins de 60% des travailleurs répondent positivement.

La situation générale s'est dégradée pour tous les travailleurs manuels. La CES conseille vivement à la Commission de changer sa politique et de suivre les propositions du Parlement européen pour revitaliser la politique européenne de santé et de sécurité. Prétendre que la crise rend inutile l'adoption d'une nouvelle stratégie est un mauvais argument. L'expérience d'autres crises montre en réalité que celles-ci affectent négativement les conditions de travail et que les politiques de santé et de sécurité au travail sont donc essentielles pour en compenser la dégradation. La CES insiste pour que la Commission adopte une stratégie sur la santé et la sécurité au travail avant fin 2013 et pour qu'elle présente, sans plus de retard, des propositions pour la protection des travailleurs contre les cancers liés au travail et les troubles musculo-squelettiques. Des études montrent que le fait de n'avoir aucune sorte de politique de santé et de sécurité au travail représenterait un coût de 3 à 5 pourcent de PIB.

Les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont également visés par REFIT. La Commission envisage un regroupement des trois directives sur le cadre relatif à l'information et la consultation, les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises qui ont fait l'objet de ce qu'elle appelle un bilan de qualité.

La CES estime que les normes minimales (européennes) stipulées dans les trois directives constituent un plancher et non un plafond de droits. Elle reste sceptique quant à une opération de regroupement car les trois directives ont des buts différents, l'une étant à caractère général (définissant un cadre pour l'information et la consultation), les autres traitant de situations particulières telles que les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises. Ces trois directives ont en outre un fondement juridique différent. La CES soutient le renforcement des droits à l'information, la consultation et la participation et n'est pas convaincue que cela puisse se faire en fusionnant les trois directives.

REFIT est non seulement utilisé comme excuse pour se débarrasser de différents actes législatifs mais constitue également une sérieuse tentative de destruction du dialogue social et de tout l'acquis social. En refusant de soumettre au Conseil l'accord des partenaires sociaux sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure, la Commission ne remplit pas sa fonction de gardienne des traités. Elle se doit de promouvoir le rôle des partenaires sociaux et de respecter leur autonomie.

De plus, le Président Barroso a lui-même déclaré que les normes de sécurité pour les coiffeurs ne sont pas une question qui mérite d'être réglementée au niveau européen. Son opinion personnelle n'a toutefois que peu d'intérêt. Son travail est d'assurer que les accords des partenaires sociaux soient mis en œuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission (article 155, TFUE).

REFIT dresse également une liste d'évaluations en cours d'accords entre partenaires sociaux telles que les directives sur le temps partiel et le travail à durée déterminée. La CES a déjà déclaré qu'elle ne voulait aucun amendement à ces directives à ce stade. De plus, les accords-cadres négociés par les partenaires sociaux tiennent déjà compte des caractéristiques spécifiques des PME.

L'agenda de la déréglementation est également poussé et soutenu par le Conseil européen. Dans ses conclusions d'octobre 2013, le Conseil saluait REFIT et demandait de nouvelles mesures ambitieuses pour alléger le cadre juridique de l'UE. Il reviendra sur cette question lors de sa réunion de juin 2014. Dans l'intervalle, le

Conseil compétitivité s'est réuni le 2 décembre 2013 pour finaliser ses conclusions sur la réglementation intelligente réclamant une feuille de route pour réduire la charge réglementaire globale au cours des cinq prochaines années.

Actions syndicales

La CES devra, avec ses affiliés, intensifier ses efforts pour dénoncer le fait que la réglementation intelligente s'apparente en réalité à une déréglementation menaçant l'autonomie des partenaires sociaux, la protection de la santé et de la sécurité au travail et les droits des travailleurs à l'information et à la consultation. La réglementation intelligente ne vise pas à rendre la législation plus efficace ou à assurer que les directives soient correctement appliquées dans les États membres de l'UE. Pas plus qu'elle ne considère les bienfaits de la législation pour la société dans son ensemble. La réglementation intelligente est plutôt une tentative de diminuer le rôle de l'état en croyant que les entreprises sont capables de s'autoréguler. Il faut mettre fin à cela.

Dans le cadre de sa campagne « Une nouvelle voie pour l'Europe », la CES combattrait REFIT et sensibiliserait l'opinion publique aux questions qui sont en jeu. Dans la perspective des prochaines élections du Parlement européen en mai 2014 et du manifeste de la CES, nous informerons les candidats de la position de la CES et les convaincre de soutenir notre lutte contre la déréglementation. Nous devons également engager nos membres à faire usage de leur droit à participer aux élections et à voter pour les candidats qui défendent les droits des travailleurs.

Toutefois, la pression pour déréglementer se manifeste aussi au niveau national. Plusieurs gouvernements, y compris au Royaume-Uni, ont pris la tête du mouvement pour davantage de déréglementation. L'activité au niveau national est donc particulièrement importante. Les affiliés sont invités à contacter leurs gouvernements pour tenter d'influencer leurs positions. Les affiliés sont également encouragés à utiliser les visuels de la CES et à organiser des événements avec des politiciens en y invitant des travailleurs affectés par une législation menacée, bloquée ou supprimée.

Il faut en même temps souligner que la CES est favorable à une réglementation plus efficace. Nous appelons dès lors la Commission à modifier son approche visant une diminution de la législation pour plutôt en améliorer la qualité. La Commission et le Conseil doivent étudier comment les règles et règlements peuvent être conçus au mieux pour atteindre leurs objectifs et, en particulier, prendre des mesures pour s'assurer que la législation européenne est correctement mise en œuvre dans les États membres.

POSITION DE LA CES SUR LA PROPOSITION DE CONSOLIDER LES TROIS DIRECTIVES SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION, SUR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET SUR LES TRANSFERTS D'ENTREPRISES

Adoptée à la Réunion du Comité exécutif des 3-4 décembre 2013

Remarque préliminaire

Dans la Résolution du Comité exécutif de la CES adoptée le 23 octobre 2013 : « Renforcer les droits d'information, de consultation et de participation pour tous les travailleurs », la CES suggère les propositions concrètes suivantes pour une révision de la directive-cadre générale 2002/14 :

- *la CES réclame une application à tous les travailleurs, y compris les travailleurs du service public, les fonctionnaires et les marins;*
- *la CES appelle à l'ajustement de la directive 2002/14 par rapport aux normes meilleures (définitions, etc.) contenues dans la directive révisée sur les CEE (2009/38) et dans la directive sur la société européenne (2002/86/CE).*
- *L'importance d'un droit de consultation plus fort en vue de parvenir à un accord via un dialogue de fond avant de finaliser une quelconque décision;*
- *l'information-consultation doit impliquer une chaîne de valeur: fournisseurs en amont, sous-traitants, entreprises dépendantes en aval;*
- *la directive doit accorder aux représentants des employés un droit à l'expertise;*
- *la CES appelle à la gestion anticipative de l'emploi et des compétences et à l'examen des stratégies d'entreprises à moyen et à long terme visant le renforcement de l'employabilité interne et externe: par exemple, une réflexion annuelle sur le développement stratégique d'une entreprise (ou d'un service public) à 5, 10 ans pour se préparer au changement;*
- *renforcer la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration (le cas échéant) pour recevoir des informations complètes sur les choix stratégiques avant que ne se prennent les décisions et pour améliorer le contrôle et l'influence qu'ont les travailleurs sur les processus de prise de décision stratégique au sein d'une entreprise ou d'un service public;*
- *des sanctions effectives et fortes en cas de violation grave du droit à l'information et à la consultation.*

Position de la CES

Le Comité exécutif de la CES considère les normes (européennes) minimum imposées dans les trois directives comme une base de droits et non comme un plafond de droits. Il reste sceptique concernant l'exercice de consolidation puisque les trois directives servent des objectifs différents, un objectif général (établir un cadre pour I&C) et des situations spécifiques comme le licenciement collectif et le transfert d'entreprises. De plus, les trois directives ont différentes bases légales. La CES soutient le renforcement des droits d'information, de consultation et de participation, mais n'est pas convaincue que ce sera réalisé par la fusion des trois directives.

Concernant la directive sur un cadre général pour l'information et la consultation (2002/14/CE du 11 mars 2002), au-delà des demandes reprises dans la résolution « Renforcer les droits d'information, de consultation et de participation pour tous les

travailleurs » (y compris la demande de renforcement de la représentation des travailleurs dans le Conseil d'administration de l'entreprise, si nécessaire), la CES réclame

- tout d'abord, un rabaissement du seuil pour a) les entreprises comptant au moins 50 employés (revenir à 30) et b) les entreprises comptant au moins 20 employés (revenir à 5) ;
- une protection spéciale contre le licenciement pour les représentants des travailleurs ;
- la concrétisation de sanctions efficaces.
-

Concernant la directive sur le transfert d'entreprises (2001/23/CE du 12 mars 2001), la CES demande :

- l'application à l'administration publique ;
- l'extension du champ d'application aux cas de vente des parts, de division des entreprises, de fusion des sociétés anonymes ;
- l'octroi aux représentants des employés d'un droit à l'expertise
- la clarification que les représentants des employés, cités à l'article 2, incluent les syndicats ;
- l'établissement d'une réunion commune entre les représentants des travailleurs des entreprises impliquées (cédants et cessionnaires), particulièrement les comités d'entreprise, les CEE et les représentants des travailleurs dans les Conseils d'administration respectifs des entreprises (si approprié), des droits d'information et de consultation plus forts pour les CEE et/ou les comités d'entreprise nationaux et des droits de participation plus forts pour les représentants des travailleurs dans les conseils d'administration et/ou de surveillance, quand les syndicats le souhaitent,
- la concrétisation de sanctions efficaces.

Concernant la directive sur les licenciements collectifs (98/59/CE du 20 juillet 1998), la CES demande :

- une obligation d'information à l'égard des employés, même quand aucune représentation des employés n'existe ;
- une information et consultation opportune (sans délai après la notification aux autorités publiques - DGB) ;
- la concrétisation de sanctions efficaces.
-

Contexte

Trois directives relatives au cadre d'information et de consultation (2002/14/CE du 11 mars 2002), aux licenciements collectifs (98/59/CE du 20 juillet 1998) et au transfert d'entreprises (2001/23/CE du 12 mars 2001) font l'objet d'un « bilan de qualité » inspiré par Stoiber Group dans le cadre du programme « Meilleure réglementation ». La CES a participé à un groupe de travail de la Commission sur le « bilan de qualité ». Lors de sa dernière réunion en 2012, ce groupe de travail a conclu que les trois directives étaient « généralement adaptées à leurs objectifs ». Cette conclusion était soutenue par la CES, qui notait toutefois plusieurs points pouvant être améliorés dans les directives existantes (meilleures définitions d'information et de consultation, etc.), ainsi que par les États membres et Business Europe.

Pendant la pause estivale, un document de travail des services de la Commission sur le « bilan de qualité » des trois directives concernées (26 juillet 2013) soutenait encore la conclusion selon laquelle les directives étaient « généralement adaptées à leurs objectifs » et proposait, en parallèle, une « consolidation ». Quelques semaines plus tard, un autre document des services de la Commission sur REFIT (1er août 2013) et, plus explicitement encore, une communication de la Commission (2 octobre 2013) ne soutenaient plus la conclusion commune sur les directives « adaptées à leurs objectifs », mais plaidaient en faveur d'une « consolidation des trois directives » pour

n'en former qu'une seule. Aucune explication n'était fournie sur la raison pour laquelle la Commission avait changé d'avis.

La Commission concentre le « bilan de qualité » sur l'« information et la consultation (I&C) des travailleurs ». Suite au « bilan de qualité », la Commission présente, dans le document de ses services, l'analyse suivante couvrant essentiellement le thème I&C :

- « 50 % des représentants des employés ont répondu qu'ils percevaient des incertitudes/incohérences dans la législation I&C » ; 62 % sont « en faveur d'une rationalisation de la législation existante » (« rationalisation » peut impliquer plus de règles pour les employés) et 40 % soutiennent vivement une « législation supplémentaire » ;
- « La CES considère qu'il serait utile d'examiner la possibilité d'une révision en reprenant les définitions des directives sur les Comités d'entreprise européens ou la SE, considérées meilleures » ;
- « Les parties prenantes au niveau de l'entreprise ont une opinion plus critique des incertitudes ou incohérences, des écarts et des problèmes pratiques liés à la législation I&C. Ils estiment que certains efforts de simplification et de consolidation peuvent être justifiés » ; « de telles préoccupations méritent une sérieuse considération et d'autres discussions » ;
- Aborder les points faibles vu qu'un grand nombre d'établissements couverts ne disposent pas d'organe I&C : seulement 1,3 % du nombre total d'entreprises est couvert (seuil de 50 employés ou plus constituant seulement 1,3 % du total à travers l'UE27) ;
- L'exclusion des PME (dans les petits établissements, seul un employé sur trois est couvert par un organe I&C officiel), les écarts/incohérences liés au champ d'application, notamment en ce qui concerne l'administration publique et les marins ;
- « La protection efficace des droits des employés » grâce à la nullité des décisions prises par les employeurs sans respecter les exigences I&C »
- La promotion de la cohérence dans toutes les directives du domaine I&C ;
- Dans son avis du 20 mars 2013, le Comité économique et social européen réclamait une formulation plus efficace des droits I&C dans le droit européen, et suggérait de considérer sérieusement dans quelle mesure une consolidation pour former une seule directive-cadre européenne pourrait au moins assurer une meilleure standardisation des différentes définitions d'information et de consultation et, le cas échéant, une participation au conseil d'administration de l'entreprise » ;
- Les différences entre certaines définitions des trois directives I&C par rapport aux directives CEE ou SE ;
- « Une vaste définition des concepts 'information' et 'consultation' dans la directive 2002/14/CE, conformément aux directives transnationales I&C sur les comités d'entreprise européens et la société européenne, améliorerait considérablement la cohérence entre toutes les directives I&C »
- Mise à jour des directives 2001/23 et 98/59 ;
- Établir le cadre pour l'anticipation et la gestion de la restructuration d'entreprise ;
- Aborder l'implication limitée, bureaucratique ou formelle, particulièrement en ce qui concerne la consultation sur les décisions des employeurs impliquant la flexibilité contractuelle et les restructurations ;
- L'utilisation de différents libellés pour des dispositions similaires ;
- La directive 2002/14 fixe, à peine, des normes de procédure. Il n'existe aucune obligation de résultat, par exemple préparer des « plans d'anticipation et tournés vers l'avenir concernant les besoins en matière d'emploi et de compétences ou des plans sociaux en cas de restructuration » ;
- Il n'existe aucune « exigence pour que les licenciements ne soient réalisés qu'en dernier recours » ;

- La proposition originale de la Commission visant à ce que « les travailleurs soient informés même en l'absence de représentant des travailleurs » non reprise par le Conseil ;
- « Les trois directives I&C sont généralement adaptées à leurs objectifs », « cette conclusion générale est cohérente avec le point de vue des partenaires sociaux européens et les positions des États membres exprimés dans le groupe de travail ad hoc sur l'information et la consultation des travailleurs » ;
- La promotion des accords d'entreprise transnationaux (suite au document des services de la Commission sur « les accords d'entreprise transnationaux : nouvelles perspectives pour le dialogue social » et le rapport du Parlement européen) ; etc.

Au Royaume-Uni, un document politique « simplification de la charge administrative européenne : rapport du groupe de chefs d'entreprise britanniques » (publié le 15 octobre 2013) propose un solide plaidoyer selon lequel la législation existante sur I&C « ne devrait pas s'étendre aux micros et aucune nouvelle proposition ou nouveau changement à la législation existante ne devrait intervenir », puisque « d'autres actions dans ce domaine coûteraient beaucoup aux chefs d'entreprise, sans ajouter une réelle valeur ». Cette déclaration contre le changement a fait l'objet d'une discussion au sein du Parlement européen, qui demande à la nouvelle législation de mieux aborder la restructuration. De plus, la directive concernant le maintien des droits acquis (transposant la directive sur le transfert d'entreprises dans le droit du RU) est évaluée par le document politique britannique comme « allant trop loin » avec la recommandation permettant « plus de flexibilité pour changer les contrats à la suite d'un transfert ». Le document déplore explicitement que changer les termes pour le personnel transféré dans des conditions moins favorables « n'est pas autorisé ».

Alors qu'il protestait contre la violation de la directive sur l'information et la consultation dans le cas de la fermeture de la radio et télévision publiques grecques ERT (dont le bâtiment a été pris d'assaut par les forces de sécurité le 7 novembre 2013), le Comité exécutif de la CES du 23 octobre 2013 s'opposait aux pas dans la mauvaise direction (non réglementaire) et faisait quelques propositions constructives de pas dans la bonne direction, en vue de renforcer les droits d'information, de consultation et de participation. Toutefois, il n'a pas encore été possible de réagir sur les deux autres directives. Par conséquent, la CES doit revenir sur ces parties manquantes.

Dans le même temps, la Commission a annoncé que la consultation des partenaires sociaux sur la proposition de consolidation aurait lieu au premier trimestre de 2014. La Commission a informé de son intention lors des réunions du dialogue social le 8 octobre (Comité du dialogue social sectoriel européen pour les administrations du gouvernement central, EUPAE) et le 15 octobre 2013. Le groupe de travail de la CES du 13 novembre a eu un premier échange de vues sur la question et a chargé le secrétariat de la CES de se préparer à une telle consultation. Par conséquent, la CES complète sa demande en vue d'un éventuel exercice de consolidation.

Définitions des termes information – consultation & participation

<p>Directive SE (2001/86/CE du 8 octobre 2001)</p>	<p>Révision CEE (2009/38/CE du 6 mai 2009)</p>	<p>Cadre I&C (2002/14/CE du 11 mars 2002)</p>	<p>Licenciements collectifs (98/59/CE du 20 juillet 1998)</p>	<p>Transfert d'entreprise (2001/23/CE du 12 mars 2001)</p>	<p>Définition d'information</p>
<p>"information", le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;</p>	<p>"information" : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;</p> <p>l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire; (Art. 2)</p>	<p>"information", la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;</p>		<p>Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la date fixée ou proposée pour le transfert, - le motif du transfert, - les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs, - les mesures envisagées à l'égard des travailleurs. <p>Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des</p>	

				<p>travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.</p> <p>Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert. (Art.7.1.)</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>"consultation", l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;</p>	<p>"consultation" : l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire; (Art. 2)</p>	<p>"consultation", l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur. (Art. 2)</p>	<p>en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord (Art. 2) - Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. - l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations:</p> <p>(a) de leur fournir tous renseignements utiles et (b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit:</p> <p>(i) les motifs du projet de licenciement;</p> <p>(ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier;</p> <p>(iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés; ...</p>	<p>Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord. (Art.7.2)</p> <p>L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.</p> <p>L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visée au premier alinéa. (Art. 7.3)</p>	<p>Définition de consultation</p>
---	---	--	---	--	-----------------------------------

<p>"participation", l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société;</p> <ul style="list-style-type: none"> - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ; ou - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer. 					Définition de participation
<p>Information et consultation des travailleurs au niveau transnational</p>	<p>Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents. (Art. 1)</p> <p>(les informations transnationales et la consultation des employés portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs (Art. 6)</p>				transnational
					transfrontalier

<p>"SE", une société constituée conformément au règlement (CE) n° 2157/2001;</p>	<p>"groupe d'entreprises de dimension communautaire" : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> — il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres, — il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents, et — au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre; 	<p>La présente directive s'applique, selon le choix fait par les États membres :</p> <p>(a) aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou</p> <p>(b) aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs. (Art. 3)</p>	<p>Aux fins de l'application de la présente directive :</p> <p>(a) on entend par «licenciements collectifs» : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres</p> <p>soit, pour une période de trente jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs, - au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs, - au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs; <p>(ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que</p>	<p>La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion. (Art. 1)</p> <p>La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive. (Art. 1)</p> <p>La présente directive n'est pas applicable aux navires de mer. (Art. 1)</p>	<p>Champ d'application & seuils & exceptions</p>
--	--	---	--	---	--

			soit le nombre des travailleurs employés dans les établissements concernés ; (Art. 1)		
--	--	--	---	--	--

CM/WK/bb 25113

Une nouvelle voie pour l'Europe : Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité

adopté à la réunion du Comité exécutif du 7 novembre 2013

Introduction

La situation économique et sociale de l'Union européenne est alarmante, particulièrement dans les pays en difficulté. On assiste à un accroissement des inégalités et des déséquilibres géographiques, une augmentation du chômage – en particulier chez les jeunes, une consommation en baisse, une cohésion sociale menacée, une instabilité politique croissante, l'émergence de groupes anti-européens et l'effondrement de marchés locaux. C'est le résultat de politiques d'austérité qui ont encouragé dévaluation interne, privatisation des services publics et réduction des salaires, des pensions et des allocations sociales. Nous sommes enfermés dans une spirale économique négative et une dette publique accrue. La récession risque de s'étendre à l'ensemble du continent et d'avoir des conséquences sur l'économie mondiale. Plutôt que de les surmonter, ces politiques ont également exacerbé les divergences économiques et politiques au sein de l'UE.

Le désespoir de nombreux travailleurs dans les pays les plus gravement touchés les conduit à immigrer à la recherche d'emplois temporaires ou permanents dans d'autres États membres de l'UE et en dehors du marché du travail réglementé, créant ainsi une situation de mobilité forcée plutôt que la liberté de mouvement souhaitée.

L'évolution démographique, la raréfaction des ressources naturelles, le prix croissant de l'énergie, le rôle des économies émergentes dans le commerce mondial, la dépendance croissante des entreprises vis-à-vis de la connaissance et de la technologie et les incertitudes persistantes dans le secteur bancaire sont les redoutables défis supplémentaires auxquels nous sommes confrontés en cette deuxième décennie du 21ème siècle.

Vaincre la récession et la stagnation de nos économies est la tâche la plus urgente qui se présente à nous. La chute persistante du PIB dans certaines parties de l'UE doit être arrêtée et inversée. Nous avons besoin d'une relance forte soutenue par un secteur financier solide au service de l'économie réelle afin d'éviter une stagnation prolongée dans l'ensemble de l'UE. C'est la façon de garantir la viabilité des finances publiques. L'assainissement du budget des états doit se faire lors de phases économiques stables et être mené sur une plus longue période. Il doit être socialement équitable et garantir des services publics de qualité. Cet objectif peut être poursuivi en permettant de la flexibilité en matière de déficit public et/ou en incluant la possibilité de ne pas soumettre des investissements productifs spécifiques aux contraintes budgétaires du pacte de stabilité.

La CES est convaincue que l'UE dispose du potentiel nécessaire pour combattre la crise. Ce potentiel repose sur des personnes instruites, une base industrielle solide, de bons services publics et privés, une recherche innovante, des institutions éducatives de qualité, des systèmes étatiques bien organisés, une grande richesse culturelle, un modèle social inclusif et accessible au sein de l'UE et une zone euro avec une monnaie unique stable. Ce potentiel doit servir à surmonter la crise pour le bien des gens. Malheureusement, au lieu d'être développé, ce potentiel est gaspillé. L'UE doit mobiliser ses forces pour un avenir meilleur, plus équilibré, prospère, démocratique et paisible.

Cela demande des investissements dans la production d'énergie, une baisse de la consommation pour diminuer la dépendance énergétique et une réduction des émissions de gaz à effet de serre. Cela demande des investissements dans les industries et les services durables, en particulier les PME, dans la formation et l'éducation, la recherche-développement, des infrastructures de transport modernes, la réindustrialisation de l'UE, des services privés performants et des services publics de qualité.

Il est urgent de changer de cap pour l'avenir, de stabiliser l'environnement économique, de créer des emplois pour le 21^{ème} siècle et d'assurer le bien-être de chacun. L'Europe a besoin d'un plan de relance de long terme.

Un plan de relance conduirait à une Union européenne mieux intégrée ; il serait bénéfique à tous les pays et constituerait un acte de solidarité envers les pays en difficulté. Il est fondé sur la démocratie, la stabilité et la cohésion. Il contribuerait fortement à la modernisation des économies nationales et à l'amélioration de la productivité.

Œuvrer ensemble au sein de l'Union européenne pour des investissements durables et des emplois décents

Les politiques de dévaluation interne se sont révélées négatives en termes de demande et d'investissement. Ces politiques ont également encouragé une concurrence déloyale sur les salaires, les conditions de travail et le droit du travail. Il faut inverser cette tendance dans le cadre d'une coopération renforcée.

Les mesures suivantes offrirait la possibilité d'une coopération accrue :

- Une coopération en matière d'évasion et d'évitement fiscal et de paradis fiscaux au travers d'un vaste échange d'informations et d'une collaboration entre autorités fiscales nationales ainsi qu'une harmonisation de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Une réforme des marchés financiers pour rééquilibrer l'économie européenne ;
- Une plus grande collaboration entre autorités nationales et services publics pour favoriser des services publics de qualité sur le long terme ;
- L'implication des partenaires sociaux dans le renforcement du dialogue social, des négociations collectives et de la participation des travailleurs, en particulier dans le cadre du processus de gouvernance économique au niveau national et européen, l'éducation, la formation et les réformes du marché du travail ;
- La promotion, le respect et le développement des normes sociales européennes afin de lutter contre les emplois précaires et promouvoir les emplois de qualité.

Certains pays en difficulté ont besoin de mesures supplémentaires pour stabiliser leur économie et développer des structures étatiques solides. Prolonger les conditions d'accords de prêt bilatéraux et multilatéraux existants, en particulier pour les nouveaux investissements à long terme, tout en réduisant considérablement les taux d'intérêt seraient gage de sécurité et de développement économique. Dans ce contexte, l'introduction d'euro-obligations peut protéger les pays qui connaissent des difficultés d'une spéculation incontrôlée et constituer un outil efficace pour les investissements productifs. Cela implique également une révision du mandat de la BCE pour attribuer à cette institution le rôle de prêteur en dernier ressort.

Le budget européen et les fonds structurels en particulier doivent soutenir une croissance durable, l'investissement et l'emploi de qualité. Tant les fonds non dépensés que les nouveaux fonds structurels doivent être affectés aux priorités définies dans ce plan conformément aux objectifs de la stratégie UE 2020. L'utilisation des fonds structurels devrait être facilitée par la réduction des taux de cofinancement et en excluant les ressources du cofinancement des objectifs en matière de déficit et de dette.

L'UE a besoin d'un plan de relance pour une croissance durable et des emplois de qualité

Un incitant à court terme tel que préconisé en 2009 ne suffit plus. Nous avons besoin de perspectives à plus long terme pour surmonter les difficultés et les divisions croissantes de l'UE. Nous proposons un objectif d'investissement annuel complémentaire de 2% du PIB européen pendant 10 ans.

Le but est de :

- assurer la prospérité ainsi que suffisamment d'emplois de qualité pérennes, particulièrement pour les jeunes ;
- être durable, conçu de telle sorte à maintenir la cohésion des sociétés européennes et adapté aux défis écologiques, sociaux et démographiques ;
- être contrôlé démocratiquement ;
- être lancé comme un projet paneuropéen supranational plutôt que comme la somme de différents programmes de relance ou d'investissement nationaux ;
- mettre en place les mesures nécessaires à court terme dans le contexte des défis à long terme et les maintenir, même durant une reprise économique ;
- définir des règles de marché et une orientation politique, canalisant ainsi l'investissement privé en faveur de projets d'avenir innovants ;
- disposer d'un financement solide et, simultanément, donner aux pays européens la possibilité de générer des revenus fiscaux pour offrir des services publics et réduire la dette ;
- contribuer à la redistribution des revenus pour contrer les inégalités et combattre la pauvreté au niveau national et européen ;
- aller de pair avec des politiques fiscales encourageant l'investissement qui favorise la croissance en termes d'emplois de qualité et incite les entreprises à adopter un comportement socialement responsable.

Les pays et les groupes riches et économiquement plus solides devront contribuer davantage au financement d'investissements futurs.

Un tel plan doit être ouvert à tous les pays européens mais les investissements seront réservés aux seuls pays qui y contribuent.

L'affectation des investissements peut être basée sur les anciennes priorités de l'UE et de la BEI comprenant :

- Transformation d'énergie (voir feuille de route énergie 2050, Commission européenne) ;
- Réseaux et infrastructures de transport (par ex. réseau transeuropéen de transport – RTE-T) ;
- Éducation et formation ;
- Développement des réseaux à large bande ;
- Avenir industriel (soutien aux PME – à condition qu'elles appliquent les règles légales et fixées par convention collective, efficacité énergétique et utilisation rationnelle des ressources, prêts à taux réduits, programme de microcrédits, etc.) ;
- Services publics et privés (par ex. rénovation urbaine, santé et protection sociale) ;
- Infrastructures et logements adaptés pour personnes âgées ;
- Logements sociaux ;
- Promotion d'une gestion durable de l'eau.

Les projets d'investissement à l'échelle européenne doivent être développés conjointement avec les projets d'investissement nationaux. Priorité doit être donnée aux investissements ayant l'impact le plus important sur l'activité économique domestique. Cela doit aussi être cohérent avec l'affectation des investissements afin d'offrir les meilleures perspectives de rentabilité financière future.

Vers des dispositifs institutionnels démocratiques et le financement du plan de relance

Une institution européenne est nécessaire pour gérer le plan. Une telle institution donnera accès à des moyens financiers dans l'ensemble de l'Union européenne et pourra émettre des obligations européennes à long terme avec des taux d'intérêt relativement bas servant de base au financement d'investissements partout en Europe.

Différentes possibilités existent pour garantir la gestion financière du plan de relance et son contrôle démocratique, par exemple :

- L'utilisation d'une (d') institution(s) existante(s), telle(s) que la BEI. Dans ce cas, il serait indispensable de garantir le contrôle démocratique des orientations stratégiques de la politique et la supervision du plan de relance et d'assurer sa coordination. La manière de le faire devra être décidée par le Parlement européen. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans toutes les étapes du processus démocratique.
- La création d'un nouvel organe pour la gestion, la coordination et la supervision du programme européen d'investissement. Les États membres, le Parlement européen et la Commission européenne doivent déterminer et définir cet organe institutionnel. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans toutes les étapes du processus démocratique.

Dans les deux cas, l'institution recevrait et gérerait le capital social initial et leverait ensuite des capitaux supplémentaires au travers de l'émission d'obligations à long terme porteuses d'intérêts annuels s'appuyant sur les importants volumes de l'épargne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE, à la recherche d'opportunités d'investissement sûres.

La méthode standard devrait être l'investissement direct, des prêts à taux réduit, des aides à l'investissement et/ou des obligations de projets tels que ceux récemment introduits. Ceux-ci feraient suite aux demandes d'entreprises, de gouvernements nationaux, d'autorités régionales et locales et d'autres organisations dans les États membres. Le succès dépend donc d'un flux suffisant de projets de qualité.

Les intérêts des emprunts contractés par des organes du secteur public peuvent être financés par les recettes fiscales supplémentaires provenant d'une relance de l'économie.

Les prêts au secteur privé doivent être commercialement viables et donc générer un rendement.

Afin de maintenir le taux d'intérêt des obligations à dix ans aussi bas que possible, l'institution européenne qui émet les obligations doit être perçue comme un débiteur solvable jouissant de bonnes notations de crédit sur les marchés financiers. Elle devra donc disposer de suffisamment de fonds propres. Les États membres décideront de la manière de constituer ces fonds propres.

Cependant, les travailleurs et les contribuables ayant eu à supporter le poids de la crise, il est temps maintenant que les plus riches participent également à ce financement unique du capital du gardien européen de la croissance et des investissements, par exemple, au travers d'une taxe ponctuelle sur la fortune.

Les États membres pourraient décider d'affecter les soldes non dépensés des fonds structurels pour participer à ces fonds propres et/ou d'utiliser les fonds structurels comme co-garantie pour les prêts. La Commission peut aussi être impliquée comme co-garant des prêts.

Les conditions initiales de remboursement sont très avantageuses et ne portent que sur les intérêts des crédits à long terme. Quoiqu'il augmente au fil du temps, particulièrement lorsque les premiers prêts doivent être remboursés, il s'agit toujours d'un faible montant

comparé à l'augmentation des recettes fiscales, en supposant que celles-ci progressent en même temps que le PIB une fois la croissance revenue.

Il n'est donc pas nécessaire d'augmenter le taux d'imposition ou d'introduire de nouvelles taxes. Les États membres ont toutefois le choix de la manière de générer des recettes supplémentaires.

Les recettes de la taxe sur les transactions financières pourraient contribuer au financement du capital de départ que devraient verser les gouvernements nationaux ou au financement des intérêts des emprunts.

Prévoir les résultats

Un plan d'investissement de long terme devrait augmenter les niveaux de revenus et d'emplois nationaux comme suit :

- Les effets immédiats des investissements se traduisant par davantage d'emplois dans les projets de construction et par la demande accrue que cela entraînera ;
- Une augmentation substantielle des recettes fiscales serait plus que suffisante pour rembourser les emprunts ;
- Des prévisions raisonnables peuvent être faites pour les quelques années à venir en termes de conséquences sur les niveaux de revenus et d'emplois.

L'augmentation d'investissement annuel proposée de 2% du PIB européen devrait relancer des investissements privés supplémentaires et donc favoriser des mesures de modernisation à grande échelle dans le secteur privé.

A long terme, la campagne d'investissement dans une refonte fondamentale des économies nationales européennes en termes de politique énergétique pourrait rapporter jusqu'à 11 millions de nouveaux emplois innovants à temps plein (voir annexe 1).

Une croissance quantitative et un niveau d'emplois élevé constituent également la meilleure base pour réduire le niveau de la dette et pour une budgétisation durable. Notre plan profitera aux pays de l'UE car il leur donnera une impulsion supplémentaire en matière de croissance et d'emploi qu'ils pourront utiliser pour générer des recettes fiscales directes et indirectes plus élevées au travers de l'impôt sur les revenus, de la TVA, de l'impôt des sociétés ainsi que des cotisations sociales et pour diminuer le coût du chômage. Cela facilitera ainsi le remboursement de la dette encourue.

Les dépenses d'investissement pour le développement de nouvelles infrastructures pour l'éducation, la formation, la recherche, les soins de santé et autres services ne pourront avoir d'effets à long terme significatifs que si les dépenses actuelles permettent d'employer le personnel nécessaire. La création d'emplois de qualité entre en conflit avec les politiques d'austérité là où les réductions des dépenses publiques ont, dans de nombreux cas, provoqué émigration et fuite des cerveaux.

Les effets à long terme, une fois les projets d'investissement terminés, ne peuvent être estimés avec précision. Ils devraient être considérables. Par exemple, une transformation énergétique réduirait les émissions de dioxyde de carbone et la dépendance de l'Europe aux importations d'énergie entraînant une économie potentielle de 300 milliards sur la facture énergétique européenne. C'est là un des plus importants facteurs de la compétitivité de demain. Cela permettra à l'Europe de contribuer de manière significative à la réduction de l'impact de la crise climatique planétaire et de devenir un modèle pour d'autres régions économiques dans le monde.

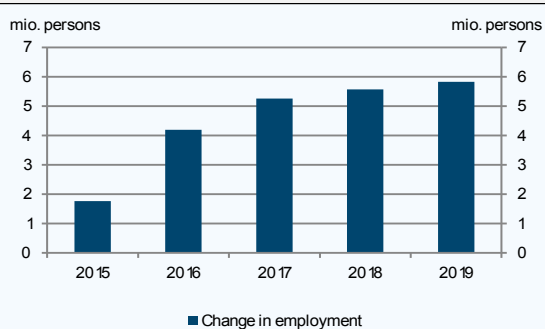
Annexe 1 : CONSÉQUENCES DU PLAN DE RELANCE

Les effets du plan d'investissement ont été calculés sur base de deux modèles différents afin d'identifier les conséquences tant à court qu'à long terme du plan de relance.

a) Conséquences à court et moyen terme

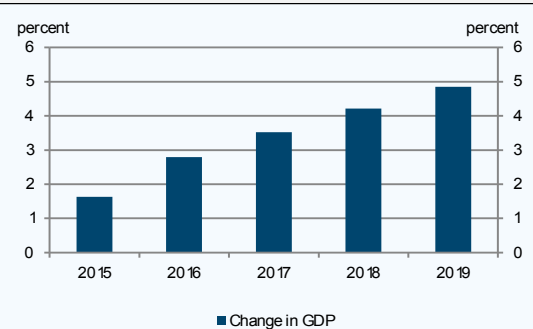
Le Conseil économique du mouvement travailliste (ECLM) a calculé les effets d'investissements publics en hausse dans l'UE à hauteur de 2% par an pour les années 2015 à 2019.

Graphique 1.A : Effet sur l'emploi dans l'UE 27



Note : Les taux d'intérêt et les taux de change sont définis comme variables exogènes dans le modèle. Si la BCE décide de relever les taux d'intérêt, les effets à moyen terme seront moindres.
Source : ECLM sur base de calculs dans Heimdal

Graphique 1.B : Effet sur le PIB dans l'UE 27



Note : Les taux d'intérêt et les taux de change sont définis comme variables exogènes dans le modèle. Si la BCE décide de relever les taux d'intérêt, les effets à moyen terme seront moindres.
Source : ECLM sur base de calculs dans Heimdal

Le plan d'investissement génère une augmentation de l'emploi de plus de 1,7 million de postes en 2015 pour atteindre près de 6 millions de postes en 2019. Le PIB dans l'UE 27 augmente de 1,6 pourcent en 2015 et de près de 5 pourcent en 2019 par rapport à un scénario sans plan d'investissement. Les résultats pour différents pays en 2019 apparaissent au tableau 1.

Une augmentation des investissements des entreprises est également une conséquence du plan d'investissement. Pour l'ensemble de l'UE 27, le niveau d'investissement des entreprises augmente de plus de 7 pourcent en 2019.

Tableau 1. Effets d'investissements publics en hausse

	PIB	Emploi (personnes)	Emploi	Investissements des entreprises	Taxes directes et indirectes	Balance courante
	Pourcent	(x 1000)		Pourcent		PP du PIB
Espagne	3,6	674	3,8	5,7	4,1	-0,7
France	1,8	512	1,9	6,7	5,8	-0,3
Allemagne	3,4	1308	3,1	12,0	8,5	-0,2
Italie	1,7	363	1,6	3,2	11,0	-0,7
Suède	3,0	109	2,3	5,3	5,8	-0,7
Royaume-Uni	2,3	481	1,6	4,0	3,5	-0,4
Finlande	2,6	56	2,3	7,0	8,3	-0,1
Danemark	2,7	56	2,0	7,7	10,0	-0,6
Républiquetchèque	6,8	253	5,3	6,2	6,6	0,2
Pologne	4,9	585	3,9	13,1	6,2	-1,3
Belgique	2,6	86	1,9	6,0	6,1	-0,2
UE27	2,8	5825	2,7	7,1	6,9	-0,3
Zone euro	2,8	3849	2,7	7,5	7,6	-0,3

Note : Les taux d'intérêt et les taux de change sont définis comme variables exogènes dans le modèle. Si la BCE décide de relever les taux d'intérêt, les effets à moyen terme seront moindres.
Source : ECLM sur base de calculs dans Heimdal

b) Conséquences à long terme

A long terme, les effets du plan d'investissement décrits plus haut auront également un impact sur la valeur de l'élasticité du fait de la convergence vers une économie moins énergivore. En utilisant la méthodologie de la Commission européenne, le plan d'investissement créera de 7,2 à 11 millions d'emplois à temps plein en fonction de la valeur du multiplicateur. De plus, l'augmentation de PIB due au plan d'investissement est estimée entre 312 et 390 milliards EUR. De même, les recettes fiscales et les cotisations sociales augmenteront de manière significative.

Tableau 2 : Effets à long terme (10 ans) du plan d'investissement selon la méthodologie de la Commission et sur base de différentes valeurs de l'effet multiplicateur (min. 1,2 à max. 1,5)

Source DGB

Multiplicateur	1,2 minimum	1,3	1,4	1,5 maximum
PIB (milliards EUR)	312	338	364	390
Emplois à temps plein (millions)	7,2 à 8,8	7,8 à 9,5	8,4 à 10	9 à 11
Recettes fiscales (milliards EUR)	83	90	97	104
Cotisations sociales (milliards EUR)	45	48,5	52	56
Economies en dépenses d'allocations de chômage (milliards EUR)	16	17	18,7	20
Economies en importations d'énergies fossiles (milliards EUR)	300	300	300	300

Note : Méthodologie suivant la DG Affaires économiques et financières de la Commission européenne : NEW AND UPDATED BUDGETARY SENSITIVITIES FOR THE EU BUDGETARY SURVEILLANCE (Sensibilités budgétaires nouvelles et mises à jour pour la surveillance budgétaire de l'UE) (Note d'information pour le Comité de politique économique, Bruxelles, 30 septembre 2005).

Annexe 2:

Notes sur la banque européenne d'investissement et sa pertinence dans le cadre d'un plan de relance

1. Objectif et priorités

L'article 309 du traité sur le fonctionnement de l'UE définit la BEI comme une organisation sans but lucratif qui soutient le développement du marché intérieur. Elle accorde des prêts et des garanties pour le financement de projets destinés à la mise en valeur des régions moins développées, à la modernisation, la conversion d'entreprises ou la création d'activités nouvelles et de projets d'intérêt commun pour plusieurs États membres.

Ses plans actuels visant à augmenter l'investissement sont axés sur l'appui aux PME, l'économie de la connaissance, les transports, l'énergie, les questions urbaines et la santé ainsi que « l'environnement et les projets de convergence et d'action pour le climat non transversaux ». Les stratégies de financement sont destinées « aux régions et secteurs cibles où les contraintes financières sont les plus fortes et où les investissements peuvent être mis en œuvre rapidement ».

2. Gouvernance et responsabilité

La BEI est dirigée et gérée par un conseil des gouverneurs, un conseil d'administration et un comité de direction. Les deux premiers sont issus des États membres et traitent des décisions stratégiques. Le système de vote assure la représentation de tous les États membres tout en respectant également le niveau de leur contribution financière. Les décisions liées à la gestion quotidienne reviennent au comité de direction. Celles-ci suivent les priorités définies par le conseil, soit, en d'autres mots, par les États membres en consultation avec la Commission européenne. Les objectifs pour de larges domaines d'investissement sont fixés et la direction est responsable devant le conseil pour leur mise en œuvre. À son tour, le conseil présente un rapport annuel au Parlement européen qui peut également examiner attentivement la conformité de son travail avec les priorités telles que définies.

3. Politiques de prêt

La BEI octroie des prêts pour des projets tant commerciaux que du secteur public. Ces derniers relèvent de la responsabilité du gouvernement concerné. Les premiers peuvent être soumis à une garantie du gouvernement ou à une autre forme de garantie financière. Il en découle qu'une partie significative des investissements est déjà garantie par les gouvernements.

Elle accorde des crédits à long terme, souvent pour des périodes de 10 ans ou plus.

La pratique a été de rechercher un cofinancement, ce qui signifie que les investissements sont aussi partiellement financés par un autre organisme. Cela peut se traduire par le cofinancement de projets soutenus par les fonds structurels de l'UE ou encore par la recherche de cofinancement avec des banques commerciales. Il en résulte un effet multiplicateur potentiel donnant lieu à un investissement total considérablement plus élevé que celui promis par la seule BEI.

Le cofinancement n'est pas une condition indispensable mais les statuts de la BEI (article 16.2) y font référence comme étant une condition souhaitable « autant que possible ». Il a toutefois toujours été possible de trouver d'autres institutions (fonds européens, organisations du secteur public et surtout banques commerciales) pour participer au financement de projets qui ont reçu l'aval de la BEI. La BEI visait un cofinancement de 50% minimum mais a récemment tablé sur un cofinancement représentant un niveau d'investissement total égal à trois fois son engagement propre. Si cela se vérifie, un objectif d'investissement de 2% du PIB pourrait être atteint avec une contribution de la BEI égale à 0,67% du PIB.

4. Exigences de fonds propres

Le capital de la banque est constitué par les États membres, à peu près proportionnellement au niveau de leur PIB. Le montant total est fixé par le conseil des gouverneurs et s'élève actuellement à 242 milliards EUR. Les États membres ne sont tenus de verser en moyenne que 8,9% de cette somme. Le reste est constitué sous forme de garantie au cas où la banque ne serait pas en mesure de faire face à ses obligations. Il n'a jamais été fait appel à cette garantie et il est peu probable que ce soit jamais le cas.

Conformément à ses statuts, la BEI peut prêter jusqu'à 250% du capital total, c'est-à-dire la part versée plus ce qui est garanti. Dans la pratique, cela n'a jamais été une contrainte. Une contrainte plus sérieuse est imposée par les agences de notation qui limitent le montant que la BEI peut emprunter. Leur approbation est nécessaire du fait que la BEI est tenue de conserver sa notation AAA avec pour effet qu'elle ne peut prêter plus de huit fois le capital réellement versé. Il en résulte qu'une augmentation des crédits demandera le versement de contributions complémentaires ainsi qu'une augmentation de la garantie (le capital non versé) des États membres.

Compte tenu du montant maximum proposé pour le plan de relance, et en supposant un cofinancement, une période d'investissement de 10 ans à hauteur de 2% du PIB signifierait une augmentation du capital de 0,83% du PIB total de l'UE. Il s'agit d'un faible montant sur une période de dix ans si on le compare au retour sur investissement probable. Il faudrait un accord ferme au départ mais le paiement ne devrait pas être effectué immédiatement.

Une augmentation de capital demande un vote unanime du conseil. Tous les États membres devraient y contribuer à hauteur de leurs participations antérieures. Il existe des précédents de pays payant des montants différents ou d'autres États membres diminuant leur participation dans la BEI.

5. Cela implique-t-il des transferts entre pays ?

La BEI a été chargée d'investir dans tous les États membres avec cependant une préférence pour ceux aux revenus les plus faibles. Elle ne fixe pas de quotas par pays et n'associe pas le capital versé aux investissements dans un pays particulier. Toutefois, l'investissement consenti pour un projet particulier, qu'il soit commercial ou du secteur public, doit être remboursé à partir des bénéfices de ce projet ou des recettes fiscales du pays concerné. La BEI ne fait pas de cadeaux mais propose des crédits. Les actions de la banque sont également des actifs qui génèrent un profit et il y a eu des cas de gouvernements d'États membres qui y ont fait appel. Des transferts à long terme entre pays ne sont donc pas nécessaires.

Le gros des ressources de la BEI provient des émissions d'obligations et donc de l'épargne placée dans les compagnies d'assurance, les fonds d'investissement et les fonds de pension. Il est probable qu'une part plus importante vienne de pays à hauts revenus mais il est également possible qu'elle vienne de l'extérieur de l'UE. Même s'il existe un apport financier plus important d'un pays plutôt que d'un autre, il ne faut pas le considérer comme un transfert permanent. Ces obligations représentent un actif qui générera un bénéfice à l'avenir, finançant les pensions et autres paiements.

On peut s'attendre à ce que lever des fonds d'investissement dans un État membre de l'UE ait un impact économique au-delà de ses frontières, créant une demande pour des machines et autres marchandises. Il y aura donc, dans toute l'UE, des retombées positives d'un plan de relance donnant la priorité aux investissements dans les pays qui connaissent les plus grandes difficultés.

Résolution de la CES: soutenir l'apprentissage en milieu de travail pour lutter contre le chômage en Europe

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 22-23 octobre 2013

L'apprentissage en milieu de travail est défini comme étant les activités destinées à encourager l'apprentissage et la formation ainsi que le développement personnel des travailleurs sur le lieu de travail. Il permet aux travailleurs de devenir des citoyens actifs, d'acquérir et d'actualiser leurs connaissances, aptitudes et compétences et d'améliorer leur employabilité. De même, il offre aux employeurs des travailleurs qualifiés, ce qui permet de stimuler la compétitivité, de développer l'innovation et d'augmenter la productivité.

Il ne faut pas confondre l'apprentissage en milieu de travail avec la formation par le travail, qui est généralement associée aux apprentissages pour les jeunes et aux systèmes duaux de formation professionnelle dans le cadre du passage de l'école au marché du travail. L'apprentissage en milieu de travail est destiné à ceux qui ont déjà un travail et il contribue à garantir le maintien de l'emploi.

En raison de la crise et des niveaux élevés de chômage dans plusieurs Etats membres, en particulier chez les jeunes, le scénario européen actuel en matière d'éducation et de formation néglige la dimension du lieu de travail et est principalement axé sur la formation par le travail et le passage de l'école au marché du travail.

Le débat actuel sur le chômage des jeunes a conduit les institutions européennes et les partenaires sociaux à lancer des initiatives importantes, telles que l'Initiative pour l'emploi des jeunes et la Garantie pour la Jeunesse, ainsi que l'Alliance européenne pour l'apprentissage. Entre-temps, l'attention accordée à des questions telles que l'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue et l'apprentissage en milieu de travail a baissé, bien que ces politiques soient essentielles pour lutter contre le chômage de longue durée et le chômage des adultes, et le prévenir, ainsi que pour gérer la restructuration, les licenciements et le passage à une économie verte.

Pour ces raisons, le scénario européen actuel, qui met principalement l'accent sur la formation par le travail et le passage de l'éducation et de la formation au marché du travail, devrait être revu, traduit dans les faits, et rééquilibré, en accordant plus d'attention à l'apprentissage en milieu de travail. Des recherches appropriées devraient être menées à tous les niveaux, en particulier par les gouvernements, afin d'examiner les tendances du marché dans tous les secteurs de l'industrie et des services, en vue de concevoir davantage d'activités de formation, de plus grande qualité, sur le lieu de travail.

Récente action syndicale en rapport avec l'apprentissage en milieu de travail

La CES a récemment apporté son soutien à un projet européen d'un an, élaboré par Unionlearn, le département d'éducation du TUC (UK), en coopération avec le DGB (Allemagne), FNV Format (Pays-Bas), CITUB (Bulgarie), LO-S (Suède), UIL (Italie), et ZNP (Pologne), et intitulé "Rallier le soutien des syndicats pour l'apprentissage en milieu de travail à travers l'Europe".

Le projet a dressé un tableau complet des activités existantes des syndicats et des partenaires sociaux dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail dans les pays concernés.

L'objectif global du projet était de renforcer la capacité des syndicats aux plans européen et national, afin qu'ils soient davantage en mesure d'encourager, de conseiller et de guider les travailleurs à faire des choix informés en ce qui concerne la prise en charge

des possibilités d'éducation et de formation, et de s'engager avec les employeurs, par le dialogue social et la négociation collective, dans un processus d'amélioration de l'apprentissage en milieu de travail et de renforcement des compétences des travailleurs.

Les recommandations finales et les priorités stratégiques futures ont été adoptées le 25 juin 2013, lors de la conférence finale du projet à Londres, dans le cadre du Manifeste de Londres pour l'apprentissage en milieu de travail. Le Manifeste présente une synthèse des résultats du projet et donne des recommandations aux partenaires du projet sur l'amélioration de l'apprentissage en milieu de travail en Europe; il fournissait une orientation servant de base à la résolution actuelle.

Mise en oeuvre de l'apprentissage en milieu de travail à travers l'Europe: acteurs et outils

De nombreux acteurs différents manifestent un intérêt commun pour la réussite de l'apprentissage en milieu de travail, et ils en sont responsables:

- Les travailleurs eux-mêmes, qui consacrent le temps et les efforts requis pour participer au processus d'apprentissage, et les entreprises qui peuvent améliorer leur productivité et leur compétitivité par la formation continue;
- Les centres de formation et les écoles qui dispensent la formation appropriée;
- Les gouvernements qui créent les cadres juridiques et opérationnels destinés à la formation;
- La clé du succès des partenaires sociaux aux plans national ou régional – qui, conjointement avec les centres de formation et les organismes gouvernementaux, conçoivent et fournissent les programmes appropriés;
- Les partenaires sociaux sur le lieu de travail, les employeurs qui accordent de l'importance à la formation et fournissent l'accès et le financement requis à sa réalisation, et les syndicats et les représentants sur le lieu de travail qui motivent les travailleurs et leur prodiguent conseils et assistance tout au long du processus.

La réussite de l'apprentissage en milieu de travail requiert manifestement un financement adéquat: de l'employeur; des fonds de formation gouvernementaux aux plans régional ou national; des fonds gérés par des organisations de partenaires sociaux, conjointement ou séparément; du Fonds social européen; ou d'une combinaison de ces différentes sources.

Pour améliorer le cadre global de l'apprentissage en milieu de travail à travers l'Europe, les partenaires sociaux doivent prendre plusieurs mesures:

- Il faut mobiliser les principaux acteurs concernés: la Confédération européenne des syndicats (CES) et les organisations d'employeurs représentatives, BusinessEurope, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP); et la Commission européenne;
- Leur objectif devrait consister à améliorer la qualité de l'apprentissage en milieu de travail dans le contexte du dialogue social; lancer une Alliance européenne pour l'apprentissage en milieu de travail, conçue sur le modèle de l'Alliance européenne pour l'apprentissage; et inciter la Commission européenne à lancer une Recommandation sur l'apprentissage en milieu de travail en Europe,

conçue sur le modèle de la Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non-formel et informel;

- Il faut également mobiliser les membres de la CES et renforcer leur capacité à soutenir l'apprentissage en milieu de travail à travers toute l'Europe. C'est la raison pour laquelle la CES va créer des réseaux pour l'apprentissage en milieu de travail au sein du groupe de travail de la CES sur l'apprentissage tout au long de la vie; il permettra l'échange d'informations et d'expérience sur les initiatives d'apprentissage en milieu de travail et prodiguera des conseils sur la manière d'obtenir des fonds pour la formation et la création de capacités au sein de son propre mouvement.

Engagements pour le futur travail de la CES au plan européen

- Entamer un dialogue social avec les représentants des employeurs afin de renforcer la contribution que les syndicats peuvent apporter à l'amélioration générale des compétences des travailleurs à travers l'Europe, et lancer une Alliance européenne pour l'apprentissage en milieu de travail;
- Faire pression sur les institutions européennes afin de rédiger une Recommandation qui établirait certains droits minimum concernant le soutien des syndicats en faveur de l'apprentissage en milieu de travail;
- Sensibiliser à l'importance de la négociation collective en tant qu'outil pour développer et mettre en place de meilleurs règlements relatifs à la formation sur le lieu de travail, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie.
- S'assurer que les syndicats sont impliqués en tant que partenaires à part entière à tous les niveaux des structures de gouvernance du Fonds social européen dans tous les Etats membres, afin de financer l'apprentissage en milieu de travail entre autres objectifs du FSE;
- S'assurer qu'une partie des ressources du Fonds social européen est affectée au soutien de l'apprentissage en milieu de travail et à la réalisation d'outils de création de capacités conseillant les syndicats sur la manière dont ils peuvent avoir accès aux fonds du FSE pour l'apprentissage en milieu de travail;
- Exhorter le Centre pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) à étudier les exemples de bonne pratique en matière d'apprentissage en milieu de travail;
- Inciter le groupe de travail "Apprentissage tout au long de la vie" de la CES à soutenir l'apprentissage en milieu de travail et à mieux faire connaître les bienfaits qu'il peut apporter à tous les travailleurs;
- Mettre en place de nouveaux projets afin de mettre en lumière le rôle que jouent les syndicalistes dans le cadre du soutien qu'ils apportent à l'apprentissage en milieu de travail, en mettant l'accent sur l'échange de meilleures pratiques et la création de réseaux en ligne.

Recommandations pour le futur travail syndical au plan national

- Continuer d'étudier les manières dont les syndicats soutiennent l'apprentissage en milieu de travail;
- S'engager dans des projets afin d'améliorer le soutien des syndicats en faveur de l'apprentissage en milieu de travail;

- Continuer de sensibiliser l'opinion à l'importance de l'apprentissage en milieu de travail, avec les travailleurs, les employeurs et les syndicalistes, et au rôle que jouent les syndicats pour le soutenir;
- Campagne destinée à fournir un financement en faveur de l'apprentissage en milieu de travail et des syndicats afin qu'ils puissent continuer à soutenir l'apprentissage en milieu de travail;
- Faire campagne afin de s'assurer que tous les travailleurs, à temps plein et à temps partiel, bénéficient de l'accès et du soutien financier requis pour participer à l'apprentissage en milieu de travail;
- Former les représentants syndicaux afin qu'ils aient les connaissances et les compétences permettant de soutenir l'apprentissage en milieu de travail.

Déclaration de la CES: L'urgence d'un plan de relance européen

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 22-23 octobre 2013

La crise multiforme actuelle a éclaté il y a cinq ans essentiellement dans le secteur financier. Celle-ci a provoqué une crise économique suivie d'une crise de la dette souveraine.

Pour combattre cette crise, les leaders européens ont adopté et mis en place des politiques au travers de mesures d'austérité brutales et d'une dévaluation interne.

Cela a eu pour effet d'exacerber la crise, de détruire les structures économiques opérationnelles, de réduire la consommation, d'augmenter les inégalités et la pauvreté, d'altérer les niveaux de salaire, d'accroître le chômage de manière dramatique et de compromettre la cohésion sociale et le soutien au projet européen.

Ces politiques ont également aggravé les divergences économiques et sociales, au lieu de les éliminer.

De plus, l'évolution démographique, l'épuisement des ressources naturelles, la perspective d'une génération perdue, l'augmentation des prix de l'énergie et l'incertitude persistante dans le secteur bancaire demeurent pour nous des défis considérables au cours de cette seconde décennie du 21^{ème} siècle.

Pour toutes ces raisons, la CES demande au Conseil de changer de cap, et de lancer un plan de relance européen audacieux, avec un objectif d'investissement complémentaire de 2% du PIB européen pendant 10 ans, en faisant appel à des ressources nationales et européennes. L'objectif est de relancer l'économie en vue d'une croissance durable, d'une réindustrialisation de l'Europe et de la création d'emplois décents, en particulier dans les pays les plus touchés par la crise.

C'est là le seul moyen de donner une nouvelle direction au projet européen et de montrer que l'Europe défend le progrès social et n'attaque pas les droits sociaux.

La CES mobilisera ses membres autour de cette demande dans le courant du mois de novembre.

La coordination des conventions collectives et des salaires par la CES dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 22-23 octobre 2013

- La gouvernance économique de l'UE a introduit des interventions non désirées dans les mécanismes de négociation collective et de fixation des salaires, en particulier par le biais des RSP.
- Dans ce contexte, une nouvelle méthode de coordination interne et autonome est nécessaire afin de prévenir et/ou de contrer de telles interventions, en impliquant les affiliés de la CES dans un exercice à plusieurs niveaux (UE, national, sectoriel), en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux appropriés.
- Cette nouvelle méthode de coordination est décrite dans cette résolution et sera dirigée par le Comité de coordination de la négociation collective de la CES.
- Il améliorera les priorités et orientations fixées par la résolution "Négociations collectives: priorités et programme de travail de la CES" adoptée par le Comité exécutif en mars 2012.
- Une telle méthode sera cohérente avec la stratégie générale de la CES face à la gouvernance économique de l'UE.
- La "Boîte à outils de la CES pour la coordination de la négociation collective et des salaires dans la gouvernance économique de l'UE" soutiendra cet exercice, en collectant et comparant les données et meilleures pratiques et en mettant en œuvre la formation interne de la CES sur la négociation collective.

Contexte

Application de la Résolution adoptée le 6-7 mars 2012 et évolutions récentes

Lors de la réunion tenue le 6-7 mars 2012, le Comité exécutif de la CES a approuvé une résolution intitulée "Négociations collectives: priorités et programme de travail de la CES". La résolution fixait une nouvelle méthode de coordination interne des négociations collectives et des politiques salariales au sein de la CES, en fonction des changements qui ont eu un impact sur les stratégies syndicales dans ces domaines à la suite de la crise économique.

La résolution établissait également quatre priorités sous-tendant cette coordination:

- La confirmation de la "règle d'or" (inflation plus productivité) en tenant compte des négociations salariales, avec une certaine flexibilité en fonction des spécificités des différents pays et secteurs, mais avec la dynamique du salaire nominal pour rester en terrain positif et un rejet des gels de salaires et des réductions salariales; des mesures destinées à préserver les droits des négociations collectives et l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que la lutte contre la décentralisation non désirée des négociations collectives, obtenue en mettant un terme à la remise en question des conventions collectives au plan national;

- Les lignes rouges à adopter en tant que lignes directrices pour les accords défensifs et des clauses d'ouverture dans les accords intersectoriels, sectoriels et les accords d'entreprise, afin qu'ils restent temporaires, négociés et contrôlés par les partenaires sociaux, et en échange de compensations claires et bien définies en termes d'emploi et d'investissement;
- Les priorités habituelles de la CES sur les salaires minimum et la couverture des négociations collectives;
- La nécessité de diffuser et de renforcer les pratiques des Accords-cadres européens dans les entreprises multinationales.

La résolution souligne également la nécessité de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La négociation collective a prouvé son efficacité pour lutter contre les inégalités de genre et supprimer les causes de toutes sortes de discriminations.

Depuis lors, le Secrétariat de la CES, le Comité de coordination de la négociation collective et le groupe de travail ont conjointement mis en place un certain nombre d'activités et de projets, afin de mettre en œuvre les priorités et les orientations fixées dans la résolution.

Dans ce contexte, des activités spécifiques ont été élaborées:

- Une nouvelle coordination des négociations collectives et des salaires par la CES, dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE (à soumettre pour approbation au Comité exécutif à travers cette résolution).
- Une position sur la gouvernance économique et le processus du Semestre de l'UE et leurs conséquences pour les mécanismes de fixation des salaires et les négociations collectives (déclaration adoptée par le Comité de coordination de la négociation collective – Annexe 1).
- Une boîte à outils destinée à aider la CES et ses affiliés à améliorer leur méthode interne de coordination lorsqu'ils sont confrontés à ces processus, ainsi qu'à mettre en place les activités de formation destinées aux négociations collectives et aux négociations salariales (Annexe 2).

Pour adoption

La Coordination des négociations collectives et des salaires par la CES dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE

La nouvelle gouvernance économique est basée sur l'élaboration des politiques à plusieurs niveaux et sur un système multilatéral de surveillance dans lequel les politiques nationales et européennes sont étroitement liées. Les tendances salariales et les réformes de la négociation salariale sont surveillées durant le Semestre européen et font souvent l'objet de recommandations politiques.

Des recommandations spécifiques par pays, telles qu'ont été formulées à présent, constituent la base des réformes du droit du travail et des relations industrielles qui ont réduit les droits et les conditions de travail des salariés. La stratégie actuelle de décentralisation des négociations collectives s'est transformée en dérégulation des systèmes de négociations collectives.

Force est de constater que l'Organisation Internationale du Travail ne cesse de dénoncer cette dérégulation et cette ingérence dans les négociations collectives liées aux politiques d'austérité imposées au niveau européen. Ces politiques ne sont pas une solution, elles n'apportent aucun effet positif, poussant même certains Etats membres à ne plus respecter certaines des conventions fondamentales de l'OIT quitte à mettre en péril leur population.

Si le parti pris général en faveur des salaires en tant que mécanisme d'ajustement à la baisse persiste, cela implique que les PNR et les RSP qui en résulteront continueront d'encourager la modération salariale et les réductions de salaires, et aussi d'attaquer les systèmes de négociations collectives, même lorsqu'aucun élément ne le justifie.

Les décisions relatives à la manière d'organiser les négociations collectives et la fixation des salaires sont une compétence nationale, qui relève de l'autonomie et de la souveraineté des partenaires sociaux. Les systèmes de négociations collectives diffèrent selon les relations industrielles et les traditions nationales. L'article 153 5 du Traité établit que la question des salaires n'est pas de la compétence de l'UE. Cela devrait être strictement respecté par les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux.

Il est essentiel de renforcer l'influence des syndicats dans le Semestre de l'UE. Malheureusement, la majorité des gouvernements nationaux n'impliquent pas les partenaires sociaux dans la rédaction de leurs PNR. Les partenaires sociaux sont souvent aussi exclus du processus de transformation des PNR en RSP.

En 2012, seuls les gouvernements finlandais, suédois, et italien, ont obtenu des changements de leur RSP relatifs à la section concernant les négociations collectives et les mécanismes de fixation des salaires, à la suite d'une demande des partenaires sociaux. Si cela démontre une faiblesse générale du mouvement syndical dans le Semestre européen, ces deux cas montrent qu'il est possible de renforcer l'influence des syndicats.

Dans les conclusions qu'il a adoptées lors du sommet de décembre 2012, le Conseil européen s'est déclaré disposé à améliorer le rôle des partenaires sociaux dans la nouvelle gouvernance économique et il a lancé un débat afin de déterminer comment les partenaires sociaux pourraient être impliqués dans le Semestre européen. C'est un processus long et compliqué.

Les syndicats européens doivent maintenant renforcer leur influence sur le Semestre européen. Les RSP de 2013 mettent une fois de plus l'accent sur les négociations collectives et les systèmes de fixation des salaires à l'échelle nationale, et la CES ne devrait pas laisser ses affiliés faire face seuls aux autres interventions et réformes gouvernementales.

La CES a rejeté les nouveaux formats tripartites au plan de l'UE, visant à surveiller les tendances salariales et les activités en matière de négociations collectives, telles que l'exercice EMCO du 1er février 2013. En outre, la CES met l'accent sur la nécessité de renouveler et de renforcer la coordination interne, afin de contrer l'interférence de l'UE dans l'autonomie des partenaires sociaux et de faire face au Semestre de l'UE lorsqu'il examine les évolutions salariales.

La nouvelle coordination des négociations collectives à laquelle est confrontée la gouvernance économique doit être autonome et facilement applicable. Elle devrait avoir pour objectif de renforcer l'influence des syndicats dans le cadre de ce processus et, en même temps, éviter et/ou contrer l'interférence dans les négociations collectives et les systèmes de fixation des salaires venant des institutions communautaires et nationales.

Cet objectif pourrait être atteint en renforçant les capacités syndicales en matière de consultation et de réaction appropriées aux décisions prises dans le cadre du Semestre de l'UE.

La coordination de la CES devrait renforcer la position des affiliés de la CES afin de défendre les systèmes de négociations collectives et de renforcer leur pouvoir de négociation. Les partenaires sociaux nationaux doivent être impliqués, en parfaite autonomie, dans toutes les étapes des décisions gouvernementales concernant les

PNR et les RSP, en particulier lorsque les négociations collectives sont en jeu. La CES doit l'exiger des institutions européennes.

La CES améliorera et coordonnera mieux sa méthode de collecte des données, des informations et des évaluations de ses affiliés, en vue de rédiger un rapport annuel sur les salaires et les négociations collectives à l'échelle de l'UE et de pouvoir réagir de manière coordonnée aux stratégies générales menées par la Commission européenne à travers les RSP.

Cette méthode de coordination à "deux niveaux" inclut un échange plus structuré et continu d'informations destiné à fixer des stratégies communes. Elle implique une comparaison, afin de mesurer les effets quantitatifs et qualitatifs de l'action de coordination.

Elle inclut la surveillance des tendances qui sont pertinentes pour les négociations collectives et l'évolution des salaires à n'importe quel niveau (niveaux national, sectoriel, entreprise, transfrontalier et transnational), ainsi que l'analyse d'autres facteurs complémentaires influençant la dynamique des salaires et du pouvoir d'achat, comme par exemple, les coûts bruts du travail, les charges fiscales, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, la dépendance économique des personnes au chômage, etc.

Des actions spécifiques pourraient être planifiées afin que la CES soutienne une organisation affiliée, à sa propre demande. Cela pourrait être le cas lorsqu'une organisation affiliée s'oppose à des attaques du gouvernement contre les négociations collectives et/ou les salaires, en mettant ou non en œuvre les recommandations formulées par les institutions de l'UE dans le cadre du Semestre de l'UE.

La Boîte à outils de la CES pour la Coordination des négociations collectives et des salaires

Le Comité de coordination de la négociation collective de la CES a commencé à créer une Boîte à outils sur les négociations collectives afin de soutenir sa nouvelle méthode de coordination. La Boîte à outils a été développée et finalisée au cours des derniers mois.

Le document joint en annexe inclut 5 boîtes à outils spécifiques, qui proposent une méthode de travail pour le Comité de coordination de la négociation collective (CBCC). L'élaboration d'une boîte à outils syndicale destinée à améliorer la coordination des négociations collectives en Europe est avant tout un exercice de "création de capacités".

Une méthodologie commune ne peut être bâtie qu'ensemble. C'est la raison pour laquelle ce document doit être considéré comme un "travail en cours".

Il s'agit aussi d'un "travail en cours" parce que, pour le moment, les 5 boîtes à outils couvrent uniquement la priorité exposée dans la résolution de la CES adoptée en mars 2012: "Négociations collectives: Priorités et Programme de travail de la CES" en plus des priorités exposées dans cette résolution. Une boîte à outils spécifique pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes sera développée en collaboration avec le Comité des femmes de la CES, à la suite du projet en court "Bargaining for Equality".

Les boîtes à outils 1 à 3 visent à améliorer la position des syndicats dans le Semestre de l'UE. Les boîtes à outils 4 et 5 concernent la "règle d'or" de l'inflation + productivité.

La résolution 2012 de la CES inclut aussi les accords défensifs, les clauses d'ouverture, les salaires minimum et la couverture des négociations collectives. Ces questions seront traitées dans un proche avenir.

En ce qui concerne les négociations transnationales, la question est traitée par un projet CES spécifique.

La collecte et l'analyse correcte des données est un exercice difficile. Elle sera mise en œuvre et ajustée étape par étape au cours du temps. La CES, conjointement avec les Fédérations syndicales européennes et les confédérations nationales, ont déjà élaboré différentes méthodes et outils pour soutenir cette activité. Il est temps aujourd'hui de les rendre plus systématiques et d'en améliorer l'efficacité.

Afin de faciliter ce processus, la boîte à outils a, entre autres, pour objectif de créer un site Internet interactif spécifique au sein du site Internet général de la CES (collective.etuc.org). En outre, la boîte à outils deviendra un instrument pour le cours de formation interne sur les négociations collectives, qui sera organisé en coopération avec l'ETUI. La collecte des données et les études de l'ETUI serviront de base à la mise en œuvre de la boîte à outils.

L'activité de coordination et de collecte soutenue par la boîte à outils respectera pleinement l'autonomie des syndicats nationaux et sectoriels, et leurs stratégies dans les négociations. Un tel exercice a pour but de renforcer de mettre en œuvre la coordination interne de la CES, en fonction des priorités exposées dans cette résolution et dans une résolution adoptée en mars 2012.

Annexe 1 - La position de la CES sur la gouvernance économique actuelle et le processus du Semestre, concernant leurs effets sur les négociations collectives et les mécanismes de fixation des salaires (Déclaration finale adoptée par le Comité de coordination de la négociation collective à l'Ecole de la CES sur les négociations collectives, Florence, les 10 et 11 juin 2013)

Annexe 2 – La boîte à outils de la CES pour la coordination de la négociation collective et des salaires dans la gouvernance économique de l'UE

Renforcer les droits d'information, de consultation et de participation pour tous les travailleurs

Résolution adoptée à la réunion du comité exécutif des 22 et 23 octobre 2013

Le Président du Parlement européen, Martin Schulz, a déclaré que la fermeture de l'ERT était une menace pour « la liberté et le pluralisme des médias ». Les médias publics en tant que voix indépendante sont un pilier des systèmes démocratiques occidentaux et jouent le rôle permanent de contrôle et de supervision des autres pouvoirs. Jamais auparavant ne s'était déroulé un tel cas de quasi élimination d'un média dans un système démocratique. Ce cas montre encore une fois que la démocratie économique et la démocratie sur le lieu du travail en particulier doivent être renforcées.

Comme cela s'est produit il y a une décennie dans l'affaire Renault-Vilvoorde qui a mené à l'adoption de la directive de 2002 qui fixe un cadre général au droit à l'information et à la consultation, la Commission européenne est mise au défi de faire la preuve que les droits fondamentaux et l'information/consultation soient au cœur du projet européen. Ces droits sont inscrits dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE et est un devoir de l'Union afin de soutenir et de compléter les activités des Etats membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs, notamment la cogestion, comme le prévoit l'article 153 du TFUE.

Il est important de changer de politique et de renforcer la démocratie en Europe. La CES a déjà souligné la nécessité de renforcer le cadre général sur l'information et la consultation 2002/14, par exemple quand les services de la Commission ont entrepris un « bilan de qualité » qui implique non seulement la directive 2002/14, mais également la directive 98/59 sur les licenciements collectifs et la directive 2001/23 sur les transferts d'entreprises. Dans cet exercice de « meilleure réglementation », la Commission a commandé une étude comprenant une enquête avec pour objectif d'explorer si les dispositions de la directive étaient adéquates pour parvenir aux résultats souhaités. Une partie de cette enquête était constituée d'un questionnaire envoyé aux affiliés de la CES et à des collègues au niveau des entreprises. Le résultat de cette enquête montre que nos collègues ont détecté des lacunes, des incertitudes et des problèmes pratiques dans l'utilisation de la législation. La conclusion générale tirée par les affiliés de la CES était que les dispositions étaient insuffisantes et devaient être mises à jour.

La CES a en outre détecté des « incohérences » dans le contenu des directives, par exemple: les définitions des termes information, consultation, transnational et transfrontalier ne sont pas les mêmes. Il est dès lors nécessaire de réfléchir à la possibilité d'une refonte en prenant les meilleures définitions de CEE – ou de directive sur les entreprises européennes et de les utiliser dans toutes les directives. La CES demande à la Commission d'envisager les possibilités d'amélioration des directives existantes.

En raison de ce « bilan de qualité », la Commission a conclu cet été que les trois directives susmentionnées étaient « adaptées à l'objectif poursuivi ». Toutefois, on a confirmé l'existence de défauts, en particulier en relation avec le champ d'application

des directives (exclusion des administrations publiques, des marins et des PME) et avec la définition d'information et de consultation. La Commission fait référence à un Avis du Comité économique et social européen suggérant que l'on prenne sérieusement en considération la consolidation des droits d'information et de consultation dans une directive cadre européenne unique pour assurer davantage de cohérence entre les différentes définitions de l'information et de la consultation « et, le cas échéant, la participation aux conseils d'administration des entreprises également ». La Commission envisage comme prochaines étapes potentielles: a) de couvrir l'administration publique, les PME plus petites et les marins qui sont exclus des directives, via le dialogue social sectoriel; b) la consolidation des trois directives suite à la consultation des partenaires sociaux européens; c) une évaluation ex post en 2016 de la révision des CEE. La CES continuera à suivre de près ces activités, en collaboration avec les fédérations industrielles concernées et contribuera activement à l'évaluation de la refonte.

Dans l'ordre du jour du REFIT (IP/13/891), la Commission annonce la « consolidation de trois directives dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs sous réserve des résultats d'une consultation des partenaires sociaux ». L'objectif de la Commission devient quelque peu plus clair, ce n'est pas simplement une refonte du même texte, mais la « consolidation » sera une possible synthèse des trois directives pour les rendre « moins lourdes » pour les entreprises, ce qui presque impossible sans rogner les droits des travailleurs. La CES est complètement opposée à une telle étape de déréglementation.

Le mouvement syndical européen est confronté à des défis majeurs : la crise financière, économique et sociale actuelle ; un chômage dramatiquement élevé, en particulier celui des jeunes; la mise en place de formes non démocratiques de gouvernance économique de l'UE; la politique d'austérité actuelle et, dernier point, mais pas le moindre, des attaques graves contre les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs et contre les négociations collectives; des interférences dans l'autonomie des partenaires sociaux. L'une des attaques les plus récentes a été la fermeture de l'ERT, radiodiffuseur et télédiffuseur public grec le 11 juin, qui a été un choc en Grèce et a provoqué des ondes de choc dans toute l'UE. Cet événement est important à l'échelle européenne. Pour la CES, il s'agit d'une nouvelle affaire Renault Vilvoorde.

1. Arguments en faveur de l'inclusion des services publics: l'ERT – un nouveau Renault Vilvoorde

La CES, en coopération avec la FSESP et la FEJ, a envoyé une lettre aux institutions européennes en leur demandant d'enquêter sur ce qui a mal fonctionné, en particulier en ce qui concerne les droits d'information et de consultation des travailleurs et des journalistes. Plus de 2.500 travailleurs ont été effectivement licenciés sans aucune information, consultation ou participation; même les représentants des travailleurs au conseil d'administration n'ont pas été impliqués dans la décision. Cette fermeture montre que les droits d'information et de consultation du personnel, des travailleurs et des journalistes ont été complètement ignorés.

La CES, en coopération avec les syndicats du service public et des journalistes, la FSESP et la FEJ, exigent que des mesures soient prises: il n'est pas acceptable que les travailleurs du service public et les journalistes soient exclus du droit fondamental à l'information et à la consultation. La CES demande à la Commission d'inclure les services publics dans le cadre 2002/2014 sur l'information et la consultation et de renforcer les procédures d'information et de consultation selon les principes de la

directive révisée sur les CEE. Une révision de la directive cadre dans ce sens est nécessaire.

La CES demande en outre à la Commission d'analyser quelle autre législation européenne (directive relative aux licenciements collectifs, etc.) a été violée par la fermeture de l'ERT, quels droits fondamentaux ont été méprisés, et d'évaluer s'il convient d'engager une procédure d'infraction contre la Grèce à cet égard.

II. Arguments en faveur d'une information et d'une consultation plus fortes

La CES réitère son appel à un renforcement des procédures d'information et de consultation, en particulier par une révision du cadre général 2002/14, qui est l'une des pierres angulaires du droit du travail européen, en les alignant au moins sur les définitions avancées de la directive révisée sur les CEE.

En outre, la CES est convaincu qu'il faut améliorer le cadre sur l'information et la consultation compte tenu de l'anticipation et de la gestion du changement dans le cas de fusions, de reprises, de fermetures d'usines, de licenciements massifs ou d'autres changements importants comme les réorganisations ou les restructurations.

Dans leur « programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT): Résultats initiaux de la cartographie de l'acquis communautaire » (IP/13/891), la Commission est allée un pas plus loin et attaque ce que l'on appelle la « surréglementation », les normes et les droits imposés par certains Etats membres allant au-delà des exigences minimales, par exemple : « la fixation de seuils concernant le nombre de travailleurs pour la mise en place d'entités représentatives sous le niveau fixé par la directive cadre sur l'information et la consultation » comme « fardeau réglementaire » supplémentaire. La conclusion n'est pas franche, mais elle est claire: Ces « fardeaux » doivent être éliminés. Le minimum (européen) doit devenir le maximum (national) ; un plancher de droits est remplacé par un plafond de droits. La Commission annonce: « Par conséquent, une consolidation des trois directives via une refonte sera envisagée. Les partenaires sociaux doivent être consultés comme cela est prévu dans le traité ». La CES n'est pas opposée à la consultation des partenaires sociaux sur ce sujet, mais est opposée à toute tentative de mesure de déréglementation visant à réduire un droit fondamental, que ce soit au niveau national ou de l'UE.

III. Arguments pour l'anticipation du changement compte tenu d'une gouvernance d'entreprise durable dans une entreprise durable

A cet égard, la CES avance les propositions concrètes suivantes en vue d'une révision de la directive cadre générale 2002/14:

- La CES appelle à son application pour tous les travailleurs, notamment des travailleurs du service public, les fonctionnaires et les marins;
- La CES appelle à l'ajustement de la directive 2002/14 par rapport aux normes meilleures (définitions, etc.) contenues dans la directive révisée sur les CEE (2009/38) et dans la directive sur la société européenne (2002/86/CE). L'importance d'un droit de consultation plus fort en vue de parvenir à un accord via un dialogue de fond avant de finaliser une quelconque décision; l'information-consultation doit impliquer une chaîne de valeur: fournisseurs en amont, sous-traitants, entreprises dépendantes en aval;
- La directive doit accorder aux représentants des employés un droit à l'expertise;
- La CES appelle à la gestion anticipative de l'emploi et des compétences et à l'examen des stratégies d'entreprises à moyen et à long terme visant le renforcement de l'employabilité interne et externe: par exemple, une réflexion annuelle sur le développement stratégique d'une entreprise (ou d'un service public) à 5, 10 ans pour se préparer au changement.

- Renforcer la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration (le cas échéant) pour recevoir des informations complètes sur les choix stratégiques avant que ne se prennent les décisions et pour améliorer le contrôle et l'influence qu'ont les travailleurs sur les processus de prise de décision stratégique au sein d'une entreprise ou d'un service public;
- Des sanctions effectives et fortes en cas de violation grave du droit à l'information et à la consultation.

Une autre approche est nécessaire: Il faut renforcer l'information et la consultation, mais également l'aspect participatif, en particulier dans les Etats membres où ces droits s'imposent. Dans ces Etats membres qui ont déjà une représentation des travailleurs aux conseils d'administration (WBLR), un tel système de participation doit également couvrir les services et les institutions publics. Chaque Etat membre a son propre système de relations industrielles, basé sur différents développements historiques et différentes traditions, et qui doit être respecté et ne requiert pas d'harmonisation.

Nous devons reconnaître que les entreprises continuent à pouvoir contourner ou échapper à la cogestion grâce aux failles dans les formes juridiques européennes de sociétés ou en utilisant des formes juridiques étrangères de sociétés sur le marché intérieur. La directive sur les sociétés européennes (SE) n'a pas complètement comblé cette faille. Une raison importante à cette situation est le fait que la SE n'a pas créé une norme européenne minimale, mais applique uniquement le principe « avant-après » en lien avec la situation nationale. Cette faille majeure doit être traitée en complétant le principe « avant-après » par une norme de base européenne.

Une participation plus forte constitue un pas vers une gouvernance d'entreprise durable dans la dimension économique, sociale et écologique, ce qui est en soi un pas vers une entreprise durable. La CES réitère son appel à un renforcement et à un élargissement du champ d'application des procédures d'information et de consultation, en particulier via une révision de la directive générale cadre, mais également du droit à la participation dans les Etats membres où ce droit existe.

Manifeste de la CES pour les élections du Parlement européen

Adopté par le Comité exécutif des 22 & 23 octobre 2013

Pour des emplois de qualité, l'égalité et la démocratie en Europe !

Du 22 au 25 mai 2014, des élections seront organisées dans chaque Etat membre de l'Union européenne (UE) pour élire les députés qui siégeront au prochain Parlement européen. Le Parlement européen a notamment le pouvoir d'approuver ou de rejeter des lois européennes, de décider du budget européen et de choisir le Président de la commission européenne.

Ces dernières années, des Parlementaires européens ont soutenu des demandes de la Confédération européenne des syndicats : les banques ont été mieux régulées et les banquiers ont vu leurs bonus plafonnés. Le Parlement européen a soutenu la Taxe sur les Transactions Financières; l'instauration de la Garantie jeunes; l'introduction de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics ou le Contrat social de la CES.

Face à la montée inquiétante du nationalisme, du racisme, de populismes, le mouvement syndical doit se mobiliser : les élections de mai 2014 nous concernent tou(te)s au plus haut degré.

La CES milite pour un changement de cap. La CES se bat pour une autre Europe.

La politique européenne que nous rejetons

La CES rejette l'actuelle politique d'austérité, celle qui a choisi de sabrer dans les dépenses publiques, de laisser gonfler considérablement le chômage - en particulier celui des jeunes (26,5 millions de sans-emplois dont 5,7 millions âgés de moins de 25 ans : un triste record). Une politique de précarité et d'inégalités, qui recherche la compétitivité uniquement par la baisse des salaires, des conditions et contrats de travail, de la protection sociale et de la fiscalité injuste.

L'Union Européenne a, pendant des décennies, engendré le progrès. Son « modèle social », - alliant croissance économique et amélioration durable des conditions de vie et de travail - souvent cité en exemple, est toutefois aujourd'hui affaibli. Ce sont cependant les mesures imposées par la Commission actuelle, par ce Conseil, qu'il faut blâmer, pas l'UE elle-même.

Notre vision de l'Europe, la politique que nous voulons :

La CES revendique une autre **politique européenne** pour une Europe sociale, une Europe du plein emploi, soucieuse de ses générations futures.

Nous réclamons : des emplois et de bons emplois....

- ***La relance de l'emploi en priorité.*** Un ambitieux plan européen d'investissements visera la création d'emplois de qualité et pourrait générer jusqu'à 11 millions de nouveaux postes de travail. Ce plan redynamisera l'économie européenne et facilitera la transition de l'UE vers une société plus respectueuse du climat et de l'environnement au cours de la prochaine décennie. Une nouvelle politique industrielle européenne sera basée sur l'innovation, la R&D, l'éducation, la formation, la santé et la juste transition vers un développement durable. Un budget européen, décidé démocratiquement, et orienté vers le social doit soutenir cette relance. La Garantie Jeunes sera pleinement mise en œuvre.

- **L'arrêt immédiat des politiques d'austérité.** L'assainissement des finances publiques est une nécessité mais elle ne doit pas mener au démantèlement des acquis sociaux. L'Europe doit remettre la solidarité au cœur de ses politiques. Les ressources publiques pour les programmes d'investissements doivent être exclues de la « règle d'or » qui limite le déficit structurel des états-membres à 0,5% du PIB maximum.
- **La garantie que les libertés économiques ne peuvent avoir la priorité sur les droits sociaux fondamentaux.** l'UE n'est pas seulement un projet économique mais son principal objectif doit être l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses populations ; la notion fondamentale de progrès social sera confirmée à travers un « protocole de progrès social » joint aux traités.
- **Le respect et la promotion des négociations collectives et de l'autonomie des partenaires sociaux.** Le dialogue social doit être concrètement garanti et effectivement promu à tous les niveaux. L'autonomie des partenaires sociaux doit être assurée, en particulier mais pas seulement dans la négociation salariale. L'Europe doit reconnaître le rôle des salariés et de leurs représentants. L'augmentation du pouvoir d'achat et des salaires décents contribuent à la relance de la consommation intérieure et donc à la croissance.
- **Un travail précaire combattu.** Stop aux emplois précaires. Le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, sera augmenté. Un revenu social minimum sera introduit sur base de principes européens communs. Le droit individuel à l'éducation et à la formation de qualités sera garanti pour tous. Le Royaume-Uni, la Pologne et la République Tchèque ont obtenu de pouvoir déroger à la Charte des droits fondamentaux européens : il sera temps de mettre fin à ces exceptions afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des citoyens.
- **La santé, la sécurité et l'hygiène au travail assurées.** Une nouvelle stratégie européenne ambitieuse sera très rapidement mise en œuvre (e.a. révision de la directive cancérogènes, adoption de directives sur les troubles musculo-squelettiques et sur les risques psychosociaux). Tout nouvel affaiblissement de la directive temps de travail doit être prévenu.

L'Egalité, la solidarité

- **Une cohésion et une justice sociale rétablies.** Les inégalités croissantes entre pays, régions et territoires riches et pauvres, entre travailleurs et travailleuses, entre citoyens seront réduites. Il convient de renforcer la solidarité entre les pays de l'UE. Des mesures efficaces et contraignantes doivent être adoptées en vue de lutter contre la concurrence sociale déloyale; ces mesures garantiront à tous les travailleurs l'égalité salariale et l'égalité de droits pour un travail de valeur égale.
- **Une lutte à tous les niveaux contre les discriminations persistantes.** Le racisme, la xénophobie, l'homophobie, le nationalisme et les extrémismes seront radicalement combattus. La mobilité doit être juste, équitable et choisie. **Les travailleurs migrants** doivent être traités à égalité avec les autres travailleurs; ils doivent être informés de leurs droits. Il est urgent de changer de politique migratoire. Des actions ciblées corrigeront les écarts entre hommes et femmes, en particulier dans le domaine des salaires. La conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée sera améliorée.

- **Des services publics et d'intérêt général de qualité accessibles à tous**, comme prévu dans la Charte des droits fondamentaux. Les accords commerciaux internationaux doivent les respecter. Il convient de développer de nouvelles structures d'accueil et de soins accessibles pour les enfants et les personnes âgées (notamment pour les personnes dépendantes auxquelles doivent être garantis des soins de longue durée dans le respect de leur dignité).
- La **sécurité sociale** est un droit humain fondamental. Son financement doit être partagé et réparti équitablement et dans ce contexte le rôle des systèmes publics de retraite (1er pilier) demeure essentiel. Il faut renforcer la solidarité entre générations.
- Une **politique fiscale plus juste**. De nouvelles mesures fortes et **contraignantes** sont nécessaires pour combattre l'évasion, l'évitement ou la fraude fiscale. Les paradis fiscaux doivent être supprimés, en commençant par l'application urgente et effective des résolutions du Conseil européen et du G20. Il convient également de lutter contre la corruption, le travail au noir et la spéculation. La fiscalité en Europe doit être redistributive et progressive. L'assiette fiscale et le taux d'impôt sur les sociétés doivent être harmonisés, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux moyen actuel. Par ailleurs, l'économie européenne est plus que jamais dépendante du secteur financier : il doit être solide et transparent; le contrôle des marchés financiers et des institutions financières doit être renforcé; le secteur financier doit être mis au service de l'économie réelle

La Démocratie

- **Une transparence, une légitimité et une responsabilité pour contrôler la gouvernance** économique européenne. Sous prétexte de crise, plusieurs mesures anti-démocratiques et inappropriées ont été imposées. La fameuse 'Troïka' (BCE-Commission-FMI) ne dispose d'aucun mandat inscrit dans la législation européenne. L'adoption du traité fiscal a exclu toute participation sérieuse des citoyens/ du Parlement européen. De telles procédures doivent être combattues. Des indicateurs structurels sociaux opposables doivent être intégrés dans cette Gouvernance économique.
- **Le renforcement et l'approfondissement de la démocratie et de la transparence au sein des différentes institutions européennes**. C'est nécessaire en vue de rétablir leur crédibilité et leur légitimité à l'égard du citoyen européen. Les pouvoirs du Parlement européen doivent être renforcés pour contrôler et influencer d'autres politiques et législations. Il y a lieu d'articuler les compétences du Parlement européen avec celles des parlements nationaux pour améliorer le contrôle démocratique des décisions politiques.
- L'UE et ses Etats membres doivent scrupuleusement respecter **les instruments européens et internationaux tels que les conventions de l'OIT**.
- Les **droits d'information, de consultation et de participation** sur le lieu de travail ne peuvent être affaiblis mais seront au contraire améliorés effectivement ; la démocratie sur le lieu de travail doit être renforcée, notamment en cas de restructurations.

En résumé : les enjeux des prochaines élections du PE de mai 2014 sont clairs : stop ou encore à l'austérité, au dumping social, à de nouvelles attaques contre les droits des travailleurs ou la protection sociale. Pour changer de cap, il faut élire des Parlementaires – en assurant l'équilibre approprié entre hommes et femmes - prêts à défendre les intérêts des citoyen(ne)s européens, des Parlementaires qui imposeront un changement de politique, qui mettront en place **un autre projet européen axé sur le progrès social** afin d'en finir avec l'austérité, le chômage, la pauvreté, les inégalités, le dumping salarial et fiscal, afin de retrouver une Europe qui fait rêver, une Europe plus proche de ses citoyens.

... une vision sociale de l'Union européenne existe : La Confédération européenne des syndicats (CES) (1), la voix des travailleurs européens, appelle les salariés à participer massivement à ces élections. Chaque voix comptera.

(1) *La CES regroupe 85 organisations syndicales nationales venant de tous les pays européens. La CES compte 60 millions de membres (<http://www.etuc.org/r/5>).*

Position de la CES sur la dimension sociale de l'Union européenne

Adoptée lors de la réunion du comité exécutif du 23 avril 2013

En juin 2012, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats a, à l'unanimité, réclamé un « contrat social pour l'Europe ». Ce contrat social précisait que la dimension sociale de l'Europe doit faire partie intégrante de la gouvernance économique et budgétaire et bénéficier d'une attention égale. Il précisait aussi que l'objectif primordial de la gouvernance économique et budgétaire doit être de générer croissance et emplois durables. Les grandes préoccupations et priorités de la CES concernant la dimension sociale de l'Union européenne sont clairement définies dans ce document (voir annexe).

Les réalisations et politiques sociales au niveau national et européen ont beaucoup souffert des politiques macroéconomiques et des politiques du marché du travail mises en place jusqu'à présent. Un changement de cap est nécessaire si l'on veut que l'Europe sociale devienne réalité. Sans ce changement, le soutien de la CES sera mis en doute.

Nous considérons l'examen par le Conseil européen d'une feuille de route pour une dimension sociale de l'UEM, y compris le dialogue social, comme étant un pas dans la bonne direction car des politiques économiques et monétaires coordonnées en vigueur au sein d'une zone monétaire unique ont un impact direct et profond sur les conditions de travail et le cadre social.

La CES estime toutefois que la proposition de débattre de la dimension sociale de l'UEM est trop restrictive. L'UE dans son ensemble vise le plein emploi et le progrès social. Dès lors, une discussion sur la dimension sociale de l'UEM n'est acceptable que si elle conduit au progrès social dans l'ensemble de l'Union européenne.

La dimension sociale de l'UE doit être fondée sur le respect des droits sociaux fondamentaux et l'amélioration des conditions de vie et de travail. Elle doit être tournée vers la lutte contre le chômage, la pauvreté, les inégalités et le dumping salarial et fiscal. Elle doit promouvoir notre modèle social européen qui a montré son efficacité et est fait d'une protection sociale solide, de services publics de qualité et de dialogue social. La dimension sociale de l'UE doit être réelle et effective.

Les processus démocratiques et la responsabilité des institutions européennes doivent être considérablement renforcés. Le Parlement européen doit être associé sur un pied d'égalité à la conception de nouveaux instruments de gouvernance économique. C'est indispensable pour rétablir la confiance des citoyens et des travailleurs dans le projet européen et dans son potentiel d'avenir.

Nous rappelons que la dimension sociale de l'UE est ancrée dans le Traité de Lisbonne, y compris la Charte des droits fondamentaux, et les textes internationaux¹.

¹ Valeurs de démocratie et d'égalité (art. 2 TUE)

Objectifs de progrès social, de justice et de protection sociale (art. 3 TUE)

Reconnaissance des droits, libertés et principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux (art. 6 TUE)

Promotion d'un niveau d'emploi élevé, garantie d'une protection sociale adéquate, lutte contre l'exclusion sociale et niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine (art. 9 TFUE)

Promotion de l'emploi, amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès (art. 151 TFUE)

Le législateur européen n'a pas de compétence en matière de rémunérations (art. 153 TFUE)

Promotion du rôle des partenaires sociaux, en tenant compte de la diversité des systèmes nationaux, dans le respect de leur autonomie (art. 152 TFUE)

En conséquence, nos priorités sont de :

- Mettre fin aux coupes dans les dépenses publiques, la protection sociale et les salaires. Elles sont injustes, augmentent le chômage, les inégalités et la pauvreté et aggravent la récession.
- Mettre fin à la concurrence en matière de salaires et de conditions de travail. Mettre fin à la concurrence fiscale, à la fraude fiscale et à l'évasion fiscale. L'UE ne se résume pas à une zone de libre-échange. Elle vise le plein emploi et le progrès économique et social.
- Mettre l'accent sur les investissements pour une croissance et des emplois durables.
- Promouvoir le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux.

Les exigences de la CES correspondent à ces priorités :

- Un programme majeur d'investissements – un nouveau « plan de relance européen » – à hauteur de un à deux pour cent du PIB européen est indispensable pour rétablir une croissance durable et combattre le chômage.
- La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour assurer de bons salaires et des conditions de travail correctes. Le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaire, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables.
- La CES soutient l'introduction d'un revenu social minimum dans tous les États membres sur base de principes européens communs.
- Mise en œuvre d'initiatives en faveur de l'emploi des jeunes, avec une référence particulière à la garantie jeunes, au cadre de qualité européen pour les stages et à l'alliance européenne pour l'apprentissage. Des moyens doivent être mobilisés à ces fins. Les processus de restructuration débouchant sur un chômage massif doivent être abordés au travers de l'anticipation du changement.
- Les recommandations par pays doivent promouvoir le modèle social européen. Elles ne doivent pas mettre en cause ou réduire les normes sociales nationales existantes. La CES entamera des discussions sur les critères et principes généraux définis pour les évaluations spécifiques par pays et leurs conséquences. Au niveau national, les recommandations par pays doivent être négociées avec les partenaires sociaux. La CES soutiendra ses affiliés dans ce processus.
- La démocratie industrielle fait partie intégrante des droits démocratiques. La Commission doit explicitement exiger des gouvernements et/ou des partenaires sociaux qu'ils fassent rapport sur l'évolution de la situation sociale, le dialogue social et les relations industrielles. Les partenaires sociaux de l'UE et les institutions européennes doivent s'assurer si et comment le dialogue social et les relations industrielles sont respectés et encouragés au niveau national. Des outils adéquats doivent être disponibles à cet effet.
- Les partenaires sociaux doivent être associés et pleinement impliqués sur un pied d'égalité dans le débat sur l'élaboration de nouveaux instruments tels que

*Les partenaires sociaux doivent être consultés pour toutes les matières les concernant (art. 154 TFUE)
Conventions de l'OIT, Convention européenne des droits de l'homme et Charte sociale européenne (révisée)*

des stabilisateurs automatiques pour atténuer les conséquences sociales de chocs asymétriques.

- La croissance et la lutte contre le chômage doivent être la priorité de l'UE. Il faut immédiatement mettre fin aux mesures d'austérité et recourir pleinement à la flexibilité budgétaire autorisée en temps de ralentissement économique.
- Les déséquilibres commerciaux entre pays doivent être réduits, aussi bien dans les pays déficitaires que dans les pays excédentaires, notamment par une augmentation de la demande interne et des importations dans les pays dont la balance commerciale est positive.
- Des modalités contractuelles, telles que les protocoles d'accord (MoU) existants, ont été mises en place de manière antidémocratique et ont imposé une panoplie de mesures inappropriées. Elles portent atteinte aux conventions collectives, aux relations industrielles et au dialogue social. La CES est opposée à toute modalité contractuelle de ce genre.
- La CES reconnaît la nécessité de politiques menant à l'assainissement des comptes. Pour autant que certaines conditions soient remplies, par ex. la pleine participation des partenaires sociaux au niveau national et européen à tous les stades du processus et le contrôle de leur impact sur les normes de travail et la protection sociale, l'évaluation préalable et la coordination des réformes nationales peuvent se révéler positives.
- Le processus de gouvernance économique doit inclure la définition et le respect d'indicateurs sociaux structurels, ainsi qu'une évaluation comparative des politiques actives du marché du travail. La CES doit être impliquée dans ce processus.
- Des mesures juridiquement contraignantes doivent être prises pour mettre fin à la concurrence à la baisse en matière de salaires et de conditions de travail. L'égalité de traitement doit être la règle pour tous les travailleurs. La CES réitère son exigence d'un protocole de progrès social à joindre aux traités dans le but de garantir le respect des droits sociaux fondamentaux.
- La concurrence fiscale, l'évasion ou l'évitement fiscal et la fraude fiscale ont montré leur impact dévastateur. Il faut y mettre fin. La CES exige un plan d'action solide et contraignant à cet effet. L'assiette fiscale des entreprises et le taux d'impôt sur les sociétés doivent être harmonisés, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

Annexe: Un contrat social pour l'Europe
Résolution adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 5 et 6 juin 2012

Réunis au sein de la Confédération européenne des syndicats, nous, dirigeants syndicaux d'Europe, lançons cet appel et proposons un contrat social pour l'Europe.

Nous observons les inégalités croissantes, l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion, le chômage qui explose, la précarité de l'emploi qui affecte surtout les jeunes et un désenchantement grandissant pour le projet européen.

Nous assistons à une augmentation inquiétante du nationalisme, du racisme et de la xénophobie. Cette tendance, aggravée par une concurrence des bas salaires, pourrait mener à un rejet du projet européen que la CES a toujours soutenu.

Nous constatons que l'accord économique et social d'après-guerre qui a conduit à la création de l'Union européenne et du modèle social européen est menacé. Ce modèle social unique a généré des gains considérables pour les citoyens et les travailleurs et nous a permis de surmonter la crise et d'asseoir la prospérité.

Nous affirmons que les droits sociaux fondamentaux doivent avoir la priorité sur les libertés économiques. C'est là l'esprit de la Charte des droits fondamentaux annexée au traité de Lisbonne. Cela doit être souligné dans un Protocole de progrès social à joindre aux traités.

Nous croyons que l'union monétaire doit contribuer au processus d'intégration européenne, basé sur les principes de paix, de démocratie et de solidarité ainsi que sur une cohésion économique, sociale et territoriale. C'est le moyen d'assurer un avenir aux citoyens dans un monde globalisé.

Nous rappelons que l'objectif déclaré de l'UE est le progrès économique et social. La réalisation des objectifs UE 2020 demande des sociétés socialement stables, une croissance économique durable et des institutions financières au service de l'économie réelle.

Nous croyons que c'est au travers du dialogue social que nous serons capables de trouver des solutions justes et efficaces pour répondre à la grave crise à laquelle l'Union est confrontée. Et pourtant, nous constatons malheureusement que l'exercice de la démocratie et le dialogue social sont souvent négligés, attaqués ou affaiblis.

Nous appelons l'UE à se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable. De telles politiques contribueront à développer la confiance des citoyens dans leur avenir commun.

Nous rejetons toutes les politiques qui mènent à une concurrence vers le bas, que ce soit en matière de droits du travail, de salaires, de temps de travail, de sécurité sociale, d'impôts ou d'environnement.

Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics. C'est la raison pour laquelle nous sommes opposés au traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG).

Nous nous inquiétons également de la méthode utilisée pour parvenir au traité TSCG qui a exclu toute participation sérieuse du Parlement européen et des citoyens.

Nous insistons pour que l'UE et ses États membres respectent scrupuleusement les instruments européens et internationaux tels que les conventions de l'OIT, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne révisée, à laquelle l'Union européenne doit adhérer ainsi qu'à son protocole prévoyant un système de réclamations collectives (1995).

Pour toutes ces raisons, nous exigeons un contrat social pour l'Europe. Nous proposons d'en discuter et de nous accorder sur son contenu au niveau tripartite européen.

La Confédération européenne des syndicats estime que les éléments suivants doivent être inclus dans ce contrat social :

Négociations collectives et dialogue social :

Les négociations collectives libres et le dialogue social font partie intégrante du modèle social européen et doivent être garantis au niveau européen et national. Chaque État membre doit mettre en place les mesures de soutien nécessaires;

L'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux national et européen ainsi que leur rôle et leur place doivent être respectés. Il ne peut y avoir d'intervention unilatérale des pouvoirs publics dans les négociations collectives ou les conventions collectives existantes et la couverture des travailleurs par convention collective doit être développée au maximum;

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable dès le stade du diagnostic. Les éventuels efforts d'adaptation aux nouvelles situations doivent être répartis selon la capacité distributive de chacun et non pas être supportés par les seuls travailleurs et leurs familles.

Gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables :

Des mesures urgentes pour mettre fin à la crise de la dette souveraine et donner à la BCE le rôle de prêteur de dernier ressort permettant ainsi l'émission d'euro-obligations. Des programmes de croissances adaptés à chaque pays doivent être examinés, approuvés et contrôlés en collaboration avec les partenaires sociaux;

Des politiques européennes pour l'industrie et l'investissement visant à relever les défis économiques et environnementaux, donnant priorité aux investissements dans les infrastructures durables, la recherche-développement, la technologie climatique et les ressources renouvelables. Ces investissements ne doivent pas être inclus dans le calcul des déficits publics;

Des normes pour garantir un secteur financier réglementé, solide et transparent au service de l'économie réelle;

Des ressources supplémentaires provenant d'un meilleur usage des Fonds structurels européens, de la Banque européenne d'investissement, d'emprunts obligataires pour le financement de projets et d'une taxe sur les transactions financières adéquate, doivent être affectées à des fins sociales et environnementales;

Mettre fin aux pressions de l'UE pour libéraliser les services publics qui relèvent de la responsabilité nationale;

Des salaires décents pour tous pour contribuer à la croissance et à la demande intérieure;

Une garantie jeunes pour que tous les jeunes d'Europe aient accès à un emploi décent ou à des formations adéquates dans une période de quatre mois à compter du moment où ils se sont inscrits au chômage ou ont quitté l'école;

Des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires; lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée;

Des politiques actives du marché du travail, y compris des initiatives pour soutenir les personnes ayant peu ou pas de liens avec le marché du travail.

Justice économique et sociale :

Une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune et la fin des paradis fiscaux, de l'évasion et de la fraude fiscales, de la corruption et du travail au noir;

Une action déterminée contre la spéculation;

Des mesures effectives garantissant à tous les travailleurs l'égalité salariale et l'égalité de droits pour un travail de valeur égale ; les conventions collectives et des salaires égaux doivent s'appliquer à tous, quel que soit le type de contrat, particulièrement dans le cas d'un même lieu de travail;

La mise en œuvre de politiques pour mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes;

La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour assurer de bons salaires et des conditions de travail correctes ; le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables;

L'harmonisation de l'assiette pour l'impôt des sociétés et des taux d'imposition minimum pour les entreprises, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

Nous faisons appel aux organisations patronales européennes, aux institutions de l'UE, aux gouvernements nationaux et aux organisations sympathisantes pour engager le débat sur cette initiative de la CES pour un contrat social pour l'Europe.

LE PAQUET INVESTISSEMENTS SOCIAUX

Position de la CES adoptée à la réunion exécutif extraordinaire du 23 avril 2013

Messages clé

- La principale préoccupation de la CES est que l'UE a besoin d'un réel investissement social. Les avantages sociaux ont de la valeur pour les individus et la société. Par conséquent, il est justifié d'y consacrer les ressources budgétaires nécessaires afin d'offrir des services et avantages sociaux aux personnes dans le besoin et pouvant bénéficier de droits sociaux. L'Europe a besoin d'un réel paquet investissements pour promouvoir la croissance et l'emploi ainsi que pour assurer une cohésion sociale et économique. La CES a réclamé un investissement complémentaire équivalent à 1-2 % du PIB européen.
- La CES déplore que le Paquet investissements sociaux (PIS) n'apportera pas l'équilibre nécessaire à la gouvernance européenne. Les nouveaux outils de gouvernance économique, qui se concentrent en premier lieu sur la réduction des finances publiques, sont de nature contraignante et risquent de contredire les principes de la stratégie d'investissements sociaux. La CES rappelle que la politique sociale ne peut atteindre ses objectifs que si elle est incorporée dans la gouvernance macroéconomique et la réglementation financière qui soutiennent la croissance durable du bien-être dans l'économie réelle.
- L'intervention d'acteurs à la recherche de profits dans la politique sociale, comme dans les services de santé et les services sociaux, devrait être limitée et précédée d'une évaluation d'impact.
- Il faudrait lutter contre la pauvreté infantile au moyen de stratégies intégrées allant au-delà de la sécurité matérielle des enfants et promouvant l'égalité des chances.
- La CES donnera priorité au développement de politiques pour une Europe sociale et la lutte contre la pauvreté.

Introduction

La CES accueille favorablement le fait que la Commission ait reconnu, avec le Paquet investissements sociaux (PIS), la nécessité des investissements sociaux au sein de l'Union européenne. Toutefois, de simples recommandations ne suffisent pas. L'UE doit tenir compte des demandes de longue date de la CES concernant la fin de l'austérité et un renversement des politiques macroéconomiques peu judicieuses nous ayant ramené à une récession.

La pression sur les budgets publics et les politiques d'austérité adoptées au cours des dernières années ont non seulement limité les investissements dans la politique sociale, mais ont aussi mené à l'affaiblissement des systèmes de protection sociale et à la réduction des avantages sociaux.

En période de crise, de chômage élevé et de dépense publique réduite, davantage de personnes ont besoin d'un soutien et ont droit aux avantages du budget social.

Des dépenses plus élevées au niveau du budget social ne sont pas le signe d'un échec. Les services et avantages sociaux sont des stabilisateurs économiques et maintiennent la demande dans les moments difficiles. Il s'agit donc de moteurs pour la reprise économique en Europe.

La CES rappelle à tous les décideurs politiques que la taille, la structure et la conception de la politique sociale sont avant tout une compétence nationale. Dans le cadre de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC), l'échange des pratiques exemplaires et la coordination sont évidemment bienvenus au niveau européen et font partie du modèle social européen. Cependant, chaque État doit toujours avoir la responsabilité de la conception de ses systèmes sociaux selon ce qu'il estime utile.

La recommandation de l'OIT n° 202 sur les socles de protection sociale devrait servir de guide pour une couverture aussi large que possible et des niveaux plus élevés de protection sociale, combinés à une analyse des différences de protection et une politique visant à aborder ces différences. Dans ce contexte, la CES aimerait également faire référence à l'Agenda pour le travail décent de l'OIT qui vise à créer des emplois, à garantir les droits au travail, à promouvoir le dialogue social et à étendre la protection sociale. La CES estime que ces principes sont également valables pour le développement d'une politique sociale européenne comme le PIS.

La CES accueille favorablement et souligne l'argument principal du PIS : la politique sociale est considérée comme un investissement pour la société. Cependant, il faut souligner que, même de telles mesures de politique sociale, qui n'apporteront pas forcément de retour économique à l'avenir, sont utiles et importantes.

Commentaires spécifiques

La CES réclame un développement politique réel pour promouvoir des emplois de qualité, pas des emplois précaires, en vue de favoriser une croissance durable. Le rôle des partenaires sociaux, notamment au sein du dialogue social, doit être souligné et renforcé.

Il est important que la politique sociale soit considérée comme un atout pour la société, et la CES estime donc positif que le PIS ne présente pas la politique sociale uniquement comme une charge pour les budgets nationaux. La perspective sociale doit être intégrée dans tous les domaines politiques. Les objectifs sociaux ne doivent plus être rhétoriques. Une politique sociale avec des ressources limitées ne peut pas remédier aux effets indésirables d'une politique économique plus stricte en général.

L'universalité est le moyen le plus adéquat d'atteindre les objectifs et de garantir les droits sociaux pour tous. Les systèmes publics de protection sociale, basés sur des principes tels que l'universalité et la solidarité, sont le meilleur moyen de garantir une protection sociale efficace et adéquate à tous ceux dans le besoin et d'améliorer la cohésion sociale. Pour la CES, il est important qu'il existe un équilibre correct entre les politiques sociales universelles, visant à promouvoir le bien-être pour tous, et les approches ciblées, visant à soutenir les plus défavorisés.

La politique sociale est un vaste domaine politique. Il couvre les avantages en nature, comme l'accès aux structures d'accueil pour les enfants, l'éducation, la formation pendant le chômage, les soins aux personnes âgées et les soins de santé, ainsi qu'un soutien en matière de revenu sous la forme d'avantages en liquide pour ceux qui ne sont pas en mesure de travailler pour cause de maladie ou de chômage et sous la forme de pensions pour les retraités. Une certaine clarté est

nécessaire concernant les avantages qui font l'objet d'une discussion, la nécessité ou non de remplir certaines conditions pour avoir droit aux avantages, par exemple, ou l'octroi des droits de manière universelle à tous ceux dans le besoin.

Selon les propositions de la Commission, les avantages devraient être destinés à ceux qui en ont besoin, au moment où ils en ont besoin. Ces propositions semblent correctes, mais elles pourraient avoir des effets négatifs, comme une réduction de la période d'octroi d'un avantage ou des critères plus stricts d'éligibilité

Dans plusieurs cas comme dans celui des allocations de chômage, les prestations sociales sont assorties de conditionnalité. La conditionnalité liée à ce type d'allocations peut se justifier, mais les conditions requises doivent rester accessibles, l'allocataire doit connaître les critères d'éligibilité, et les méthodes d'évaluation doivent être élaborées et contrôlées de manière correcte afin de s'assurer que les droits des personnes dans le besoin soient respectés et que les conditions existent pour les aider, par exemple à trouver un emploi. La sécurité juridique et un soutien actif de l'État pour notamment encourager une réintégration sur le marché du travail, sont essentiels. Les avantages sociaux ne sont pas à confondre avec de la charité.

La certitude légale est essentielle et il faut pouvoir prédire quels critères sont requis pour être éligibles pour un avantage précis. Les avantages sociaux ne doivent pas être pris pour de la charité.

En ce qui concerne la pauvreté chez les enfants, la CES souligne favorablement l'approche selon laquelle la pauvreté des enfants et l'exclusion sociale devraient être abordées au travers de stratégies intégrées qui vont au-delà de l'idée d'assurer une sécurité matérielle aux enfants et de promouvoir une égalité des chances. Un soutien à la participation des parents au marché du travail est important, tout comme la reconnaissance de l'intensification des efforts visant à s'assurer que toutes les familles ont un accès réel à des soins et une éducation abordables et de qualité pour les enfants en bas âge. Aborder les inégalités chez les enfants en éliminant la ségrégation scolaire est également positif.

L'innovation sociale est décrite comme quelque chose d'utile et de positif dans un contexte de nouveaux défis. Nous souhaitons souligner l'importance d'une approche basée sur les droits aux avantages sociaux. L'innovation est la bienvenue, mais il est plus important que les droits des personnes dans le besoin soient assurés.

Les prestataires privés sont cités dans le PIS comme une avancée pour la politique sociale, aussi bien ceux à but lucratif que ceux sans but lucratif. La CES souligne que disposer de différents types de prestataires privés ne doit pas être un objectif en soi. Ce sont les autorités publiques et les politiciens qui sont principalement responsables pour fournir une protection et des avantages sociaux adéquats. L'efficacité et l'équité qui devraient être les mots d'ordre à suivre pour répondre aux objectifs d'intérêt général, peuvent également se retrouver dans les services publics remplis par des prestataires sans but lucratif, y compris par les prestataires de services publics. Les marchés publics doivent être menés avec prudence.

La différence au niveau du sexe est abordée dans le PIS. Les femmes ont, en général, un niveau de couverture de protection sociale et une participation sur le marché du travail inférieurs par rapport aux hommes et l'écart salarial en fonction du sexe est également mentionné. Les salaires faibles donnent lieu à des avantages faibles dans les schémas d'assurance sociale, y compris au niveau des pensions. Les femmes ont davantage de risques d'être pauvres à un âge avancé. La CES rappelle aux décideurs politiques que les partenaires sociaux doivent être impliqués lorsque des mesures politiques concernant cette question sont développées.

Le Fonds social européen est mentionné, à plusieurs reprises, comme une source de financement pour les projets visant le PIS. La CES souligne que le FSE ne peut pas être la principale source de financement du Paquet investissements sociaux, ou des investissements sociaux généraux nécessaires en Europe. La conviction de la CES est que même un usage étendu du FSE ne peut pas contrebalancer les effets pervers des mauvaises politiques mises en place dans les régimes d'austérité, qui sont encore pire pour les pays sous le régime de la Troïka.

Afin d'assurer des revenus adéquats, la Commission contrôlera, dans le cadre du Semestre européen, l'adéquation du soutien en matière de revenu dans les États membres. Le résultat d'une telle compilation peut être important pour les syndicats et la CES rappelle donc aux autorités compétentes d'impliquer totalement les partenaires sociaux dans cette mission.

La CES soutient l'idée que les États membres devraient, dans une plus large mesure, impliquer les partenaires sociaux et les organisations pertinentes de la société civile dans leur travail au niveau du Semestre européen, particulièrement en ce qui concerne les questions politiques liées aux investissements sociaux et à l'inclusion active.

La CES demande à la Commission de clarifier comment les nouvelles recommandations sur la coordination ex-ante de la politique sociale, visant les investissements sociaux, se lient au Semestre européen, à la Méthode Ouverte de Coordination, sans oublier les mesures imposées par la Troïka dans les mémoires d'accord avec les pays du programme. La CES réitère que la politique sociale est, dans une large mesure, une compétence nationale. La politique sociale interagit avec les autres domaines politiques, comme la politique fiscale et la politique familiale. Toutes les propositions de réforme ne peuvent pas être mesurées et évaluées avec des chiffres et des graphiques.

La CES rappelle que le but établi de l'UE est un progrès économique et social. Nous appelons l'UE à se concentrer sur les politiques d'amélioration des conditions de vie et de travail, l'emploi de qualité, les salaires égaux, le traitement égal, les services publics de qualité et la protection sociale, y compris les dispositions durables en matière de santé et de pension. De telles politiques contribueraient à forger la confiance des citoyens dans notre avenir commun.

ANNEXE 1

Position de la CES sur la gouvernance économique actuelle et le processus du Semestre Européen, en ce qui concerne leurs effets sur les négociations collectives et les mécanismes de fixation des salaires

(Déclaration finale adoptée par le Comité de coordination des négociations collectives à l'École des négociations collectives de la CES, Florence le 10-11 juin 2013)

A la fin du mois de juin 2013, comme chaque année dans le cadre du Semestre européen, le Conseil européen a été invité à adopter officiellement les nouvelles propositions relatives aux recommandations spécifiques par pays que la Commission européenne a lancées à la fin du mois de mai.

En 2013, la Commission a adressé des recommandations sur les salaires et les négociations collectives à 8 Etats membres (BE, DE, ES, FI, FR, IT, LUX, SI) plus 4 membres supplémentaires déjà soumis à un programme de Troïka (CY, GR, IE, PT).

L'argumentation générale qui sous-tend les recommandations de la Commission pour 2013 insiste sur l'idée que la flexibilité des salaires à la baisse doit être le principal, si pas le seul, instrument d'ajustement.

Cette idéologie persistante a déjà conduit à miner les systèmes de formation des salaires de nombreux Etats membres avec des interventions allant de réductions des salaires minimum dans certains pays à la marginalisation ou à la dégradation des systèmes de négociation collective et du rôle des salaires négociés collectivement. Elle a aussi conduit à des violations des conventions de l'OIT et de la Charte européenne des droits fondamentaux.

La CES est fortement opposée à la poursuite et l'intensification d'une telle politique.

L'Europe, et en particulier la zone Euro, a déjà atteint un point critique. La dynamique des salaires nominaux est inférieure à 2% et les salaires réels de la zone euro ont chuté ou stagnent depuis 4 années consécutives. Conjointement avec l'austérité fiscale et l'incapacité de la BCE à agir de manière à rétablir les flux de crédit en faveur de l'économie, cette situation a provoqué une chute de la demande intérieure, qui s'est traduite par une profonde dépression, comme en attestent six trimestres successifs de récession économique. L'inflation a également atteint des niveaux qui sont trop faibles et trop proches de la déflation pour être compatibles avec la relance économique recherchée et la croissance durable (l'inflation de la zone euro atteint aujourd'hui 1,2/1,4%). Cette situation menace également l'objectif de stabilité des prix de la BCE. C'est-à-dire que l'inflation tombe significativement jusqu'en dessous le 2 %.

La CES est donc alarmée par le fait que les recommandations salariales de la Commission pour 2013 visent à poursuivre et même intensifier cette politique de "dévaluations salariales intérieures". Cela ne conduira pas à une amélioration de la compétitivité, car les gains de compétitivité sur le marché intérieur européen s'annuleront mutuellement. Au contraire, l'effet régressif des salaires sera dominant et comprimera fortement la demande intérieure, et les résultats économiques et les emplois souffriront de cette situation. Il en résultera finalement une dépression continue, une suppression continue des emplois et une faible inflation qui se traduira par une déflation directe de prix généraux à la baisse.

Cela conduira aussi à des inégalités croissantes, la tendance à la baisse des salaires étant accompagnée d'une nouvelle augmentation des bénéfices, dividendes, primes et salaires des CEO.

La CES regrette que la Commission ignore ces dangers. Conclure, comme le fait la Commission dans son étude sur la zone euro/recommandation, que la tendance générale est bonne parce que les salaires baissent dans les pays en crise et les salaires continuent d'augmenter dans les économies plus fortes, est tout simplement insuffisant ou inadéquat.

La CES a insisté et insistera encore dans l'avenir pour que le Conseil n'adopte PAS les recommandations de la Commission sur les salaires, et pour demander à la Commission d'entreprendre une sérieuse analyse des conséquences des politiques de « dévaluation salariale interne » sur l'ensemble de la zone euro/l'économie européenne.

La CES rappelle que l'article 153 5 du Traité stipule que l'Union européenne n'a pas de compétence sur les salaires et insiste sur le fait qu'en vertu des règles de gouvernance économique, les institutions de l'UE sont tenues de respecter strictement les systèmes nationaux de relations industrielles et les négociations collectives ainsi que le droit de négocier et de mener des actions.

La CES aide ses membres, lorsqu'ils le demandent, à faire face aux recommandations salariales de la Commission en engageant des discussions/négociations avec leurs gouvernements respectifs, afin d'essayer d'influencer et de modifier l'approche adoptée actuellement par la Commission et de s'assurer que l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives et la fixation des salaires à tous les niveaux est pleinement respectée.

Les conditions minimales pour la participation financière des salariés (EFP)

Adoptée lors de la Réunion du comité exécutif des 5-6 mars 2013

Introduction

Les débats, les études et les recommandations du Parlement européen¹ et de la Commission européenne sur la participation financière des salariés (*EFP - de l'anglais Employee Financial Participation*) suggèrent que le court-termisme en ce qui concerne la valeur de l'actionnariat pourrait être évité en permettant aux salariés un accès plus facile aux plans de partage de bénéfices ou bien de l'actionnariat salarial. Un élément de référence est le rapport du Comité économique et social européen basé à Bruxelles (CESE), élaboré par A. Graf von Schwerin (octobre 2010)². Ce rapport souligne que l'EFP apporte des avantages aux entreprises (augmentation de la productivité et donc de la compétitivité, meilleure notation de crédit, avenir sûr pour l'entreprise, etc.) comme aux employés (bénéfice provenant d'une rémunération supplémentaire, renforcement du capital d'investissement comme ressource supplémentaire à long terme, participation accrue et mot à dire dans la stratégie de l'entreprise axée sur l'avenir, meilleure sécurité de l'emploi, approche conjointe en matière de restructuration, etc.). Des questions qui restent ouvertes sont la transférabilité, la taxation et la participation des employés au sens d'une plus grande implication des travailleurs. Une attention particulière doit être apportée aux risques que présentent de tels systèmes pour les avantages des travailleurs qui y participent, puisque des pertes assez importantes sont possibles.

Un autre élément de référence, récemment publié, est la Communication de la Commission du 12 décembre 2012, intitulée "Plan d'action : Droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise – un cadre juridique moderne pour une plus grande implication des actionnaires et une meilleure viabilité des entreprises"³. Dans ce texte, la Commission explique brièvement ses intentions en matière de EFP. Elle estime notamment que l'intérêt des employés à la viabilité de leur société est un élément qui s'inscrit dans tout cadre de gouvernance se voulant performant. La Commission estime aussi que l'actionnariat salarié pourrait jouer un rôle important. La Commission a l'intention d'analyser cette question plus en détail, d'identifier et d'étudier les obstacles potentiels aux systèmes d'actionnariat salarié transnationaux et de prendre ensuite toutes les mesures propres à encourager l'actionnariat des salariés. La Commission lancera un appel pour un projet promouvant la participation financière des salariés dans les entreprises européennes.

L'Europe est confrontée à la crise de la dette la plus importante à ce jour, due en grande partie au sauvetage des banques. La CES réitère donc sa conviction que les marchés financiers ont besoin d'une réglementation plus stricte. Les problèmes les plus urgents à l'heure actuelle sont le fort taux de chômage (en particulier chez les jeunes), le ralentissement de l'économie, les conséquences négatives de l'austérité et des programmes actuels de consolidation, la réforme des marchés du travail, l'ordre du jour en matière de flexibilité, etc. Les systèmes de EFP font l'objet d'une approche diversifiée et occupent des positions différentes à l'agenda des syndicats en Europe.

¹ <http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=76091>

² <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.soc-opinions&itemCode=11454>

³ http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_fr.htm

En cas de crise, une approche conjointe de la part de la direction et des travailleurs comme l'EFP pourrait agir comme un outil pour stabiliser une entreprise et pour assurer la participation des salariés à long terme dans la reprise de celle-ci.

Compte tenu de ces différents débats européens, le groupe de travail de la CES sur la participation des travailleurs a étudié la question et proposé de réitérer le point de vue commun que les syndicats ont développé voici 10 ans et d'actualiser cette position le cas échéant. La mise à jour de la position sur les principes de base qui suivent repose sur la position de la CES en matière de participation financière, énoncée dans une résolution adoptée par le Comité Exécutif de la CES les 19 et 20 novembre 2002⁴.

Principes communs

La CES souligne que les partenaires sociaux et les Etats membres ont un rôle clé à jouer. Dans les Etats membres, il existe plusieurs formes de participation financière des salariés en fonction du contexte national et du régime de relations entre employeurs et employés. Les attitudes et les préférences des employés sont également diverses. La CES rappelle qu'elle place les négociations salariales en tête de l'agenda, de même que des revenus sûrs et transparents pour les travailleurs. La CES ne peut souscrire à la participation financière des salariés que si certaines conditions préalables sont respectées :

a) L'EFP doit s'inscrire dans un système d'implication des travailleurs à tous les niveaux. Un élément ne doit pas entrer en concurrence avec d'autres ou les supplanter (voire s'y substituer). Il faut qu'il y ait des complémentarités entre les différents modèles de participation comme dans le triangle d'information, de consultation et de participation, chacun étant bénéfique au bon fonctionnement de la gouvernance de l'entreprise. Les régimes devraient inclure la possibilité de prévoir la participation effective des représentants des employés dans les processus décisionnels de l'entreprise, de préférence sous la forme de sièges au conseil d'administration, dans les pays où ces systèmes existent déjà.

b) L'EFP devrait toujours fournir des revenus supplémentaires et ne servir en aucun cas de substitut à un salaire équitable. Dans le même esprit, la participation financière ne peut se substituer aux retraites publiques ou aux régimes de retraite établis par une convention collective. De plus, les effets négatifs qu'aurait le statut fiscal et parafiscal de la participation financière sur le financement des régimes de sécurité sociale nationaux doivent être compensés. Les employés ont le droit d'avoir une part équitable des résultats de l'entreprise et les revenus des travailleurs doivent représenter une part équitable des revenus nationaux. Toutefois, la tendance va plutôt en sens inverse : l'indicateur classique de l'inégalité des revenus, à savoir le coefficient de Gini, est en augmentation dans la plupart des pays de l'OCDE au cours de ces dernières années⁵. La participation financière des salariés ne doit en aucun cas aggraver les inégalités de revenus à l'intérieur d'une entreprise ou dans la société en général.

c) L'EFP doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs à temps partiel.

⁴ [Résolutions de 2002 de la CES](#) p.32

⁵ L'Espagne, le Portugal, l'Irlande, la Grèce et l'Italie sont en tête du classement des pays ayant le plus fort taux d'inégalité selon le coefficient de Gini. Par contre, la Finlande, les Pays-Bas et l'Autriche ont une inégalité bien moindre. La Belgique, l'Allemagne et la France se situent au milieu.

d) L'introduction et la conception de cette participation financière doivent faire l'objet d'une consultation et d'un accord préalable avec les représentants des travailleurs et les syndicats. Les modalités de participation doivent être mises en place au moyen de négociations entre les partenaires sociaux et son cadre doit être établi par des conventions collectives. Les fonds collectifs de placement sont une forme d'EFPP qui est plus sûre que les autres. Un fonds est moins vulnérable en cas d'insolvabilité. Des dispositions en matière d'insolvabilité doivent être établies.

e) L'actionnariat salarié collectif au sein d'un trust est préférable à l'actionnariat individuel des salariés car il renforce la voix des travailleurs au sein de l'entreprise. Les actions doivent être attribuées de façon équitable afin d'éviter de renforcer les écarts de rémunération existants. Cette distribution ne doit pas dépendre de la capacité des travailleurs à acheter des actions, car ceci renforcerait précisément les écarts de rémunération.

f) Une attention particulière doit être consacrée à son influence sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce n'est que si ces conditions sont remplies que l'EFPP peut avoir un effet positif.

Résolution de la CES sur la politique d'investissement de l'UE

Adoptée au Comité exécutif de la CES les 5 et 6 mars 2013

Les investissements directs étrangers (IDE) peuvent jouer un rôle positif en créant des emplois décents, en améliorant la productivité, en investissant dans le transfert de compétences et de technologies, en soutenant la diversification de l'économie et le développement des entreprises locales et en favorisant une juste transition vers une économie verte, autant d'objectifs clés de la stratégie Europe 2020. Toutefois, les IDE peuvent également mettre à mal le travail décent, la durabilité, la répartition et le bien-être général, en particulier là où les pays d'accueil sont incapables de promulguer ou d'appliquer des lois et des politiques appropriées.

Les investissements directs étrangers vers et depuis l'Europe devraient respecter les principes fondamentaux de l'UE. En particulier, le traité de Lisbonne énonce les principes fondamentaux sur lesquels devrait reposer l'action extérieure de l'UE, à savoir la démocratie, l'État de droit, l'universalité et l'indivisibilité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le respect de la dignité humaine, les principes d'égalité et de solidarité. Ces principes doivent être garantis dans le cadre des politiques nationales et européennes d'investissement.

L'adoption du Traité de Lisbonne est allée de pair avec une extension de la compétence de la Commission européenne en matière de négociation d'accords d'investissement avec des pays tiers. Par conséquent, l'UE a lancé et/ou prépare actuellement des négociations sur des chapitres entiers des investissements dans le cadre de ses négociations commerciales bilatérales ainsi que des négociations concernant les traités d'investissement bilatéraux (notamment avec la Chine).

S'il est vrai que les investisseurs doivent pouvoir bénéficier de protections adéquates pour les fonds qu'ils engagent dans le cadre de traités d'investissement bilatéraux ou des chapitres spécifiques d'accords commerciaux, ces protections ne devraient toutefois pas être exercées au détriment du droit de réglementation des pays d'accueil, de la société civile ou des entreprises locales. Les États doivent conserver une marge de manœuvre pour pouvoir atteindre leurs objectifs de politique intérieure, y compris le droit du travail, la protection de l'environnement, la fourniture de biens publics (santé, éducation et sécurité sociale), ainsi que la mise en œuvre de politiques industrielles cohérentes.

Comme le disait John Ruggie, ex-représentant spécial des Nations Unies en charge des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises : « [...] les protections dont jouissent les investisseurs se sont accrues au détriment des obligations des États de protéger [les droits de l'homme], ce qui a conduit à un déséquilibre entre les deux. Par conséquent, les pays d'accueil pourront difficilement renforcer les normes sociales et environnementales, y compris celles concernant les droits de l'homme, sans craindre de protestations de la part des investisseurs étrangers, qui peuvent survenir dans le cadre d'un arbitrage international contraignant. »¹.

Comme l'énonce la déclaration de l'OIT sur les EMN : « Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise ».

¹ <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> page 11

L'UE a indiqué qu'elle ne rédigerait pas de « texte type » pour les traités d'investissement, mais elle utilise néanmoins un texte informel. La CES exige que l'UE entame des consultations appropriées avec les syndicats et la société civile à propos de ces textes. L'UE doit assurer qu'elle garantit la transparence et la cohérence dans la formulation de sa politique dans ce domaine.

Le plus souvent, les États européens ont conclu des traités d'investissement qui assurent une très large protection des investisseurs étrangers. Toutefois, le recours accru à ce type de protections par les investisseurs étrangers afin de poursuivre en justice les gouvernements hôtes a renforcé les revendications visant à préserver et à sauvegarder les droits de réglementation des états dans le cadre de ces traités. Si le Parlement européen reconnaît l'existence de ces problèmes, l'UE n'a pas su profiter de son mandat dans les négociations en cours avec le Canada, l'Inde et Singapour pour répondre à ces préoccupations².

La CES s'inquiète de ce que les investisseurs ne cessent de poursuivre les États devant les tribunaux internationaux pour avoir adopté et appliqué des législations et des réglementations d'intérêt public, y compris des procédures par lesquelles des investisseurs poursuivent des États membres de l'UE; de même, certains investisseurs implantés dans l'UE poursuivent aussi les autorités de pays en développement. À titre d'exemple, la multinationale française Veolia poursuit actuellement le gouvernement égyptien, entre autres pour de récentes augmentations du salaire minimum. Plus tôt en juin, la société suédoise Vattenfall a intenté un procès au gouvernement allemand pour avoir restreint l'utilisation de l'énergie nucléaire. Les entreprises multinationales utilisent ainsi les règles de protection des investisseurs et le règlement des litiges entre investisseurs et états pour atteindre les objectifs fixés par la société, en augmentant le coût de la défense de la politique et des règles publiques pour le contribuable.

La CES accueille avec satisfaction la nouvelle position de la CNUCED (Rapport 2012 sur l'investissement dans le monde) sur le développement durable et les politiques d'investissement³. Elle salue également le débat entamé récemment au sein de la DG Commerce sur le thème du développement durable, même si la CES craint que l'approche de la Commission en la matière reste assez orthodoxe et ignore la réalité sur le terrain des menaces qui pèsent sur les droits des travailleurs, en particulier les normes fondamentales du travail, et sur les prérogatives des politiques publiques.

Alors que la Commission développe actuellement son mandat en matière de politique d'investissement, que plusieurs négociations sont en cours et qu'une série de nouvelles négociations sont en préparation, la CES a élaboré la présente prise de position afin de définir clairement la position des syndicats sur la question et d'évaluer les positions de négociation et les accords de l'UE en fonction d'une série de recommandations détaillées (annexe 1) couvrant les droits et obligations des états et des investisseurs, la promotion des droits de l'homme (y compris les droits du travail) et la protection de l'environnement, et les dispositions sur le règlement des litiges. La CES enjoint l'UE à adopter des politiques d'investissement qui se penchent pleinement sur les problématiques fondées décrites dans l'annexe ci-jointe. Sur la base de cette résolution, la CES :

- élaborera un chapitre type sur les investissements au cours d'un processus participatif destiné à sensibiliser les affiliés à l'importance des cadres des politiques d'investissement pour les syndicats ;
- entreprendra une série d'activités destinées à influencer l'UE dans l'élaboration de sa nouvelle politique d'investissement ;

² <http://www.s2bnetwork.org/themes/eu-investment-policy/eu-documents/text-of-the-mandates.html>

³ <http://www.unctad-docs.org/files/UNCTAD-WIR2012-Full-en.pdf>

- coordonnera et coopérera activement avec la CSI et le TUAC afin de mieux appréhender la position de l'UE dans les négociations internationales et les négociations de l'OCDE sur les investissements et le règlement des litiges, et renforcera la coordination autour des nouvelles lignes directrices multinationales de l'OCDE, ainsi que des normes de l'OIT.
- élaborera des stratégies pour que les multinationales assument leurs propres engagements en termes de responsabilité sociale et environnementale ; la CES encourage notamment un engagement accru des affiliés nationaux auprès de leurs points de contact de l'OCDE dans leur pays.

I. Droits et obligations des États

Le Parlement européen, la Commission et le Conseil ont tous manifesté leur soutien à la conclusion de traités d'investissement qui ne restreignent pas la capacité des États membres à prendre les mesures nécessaires à la poursuite d'objectifs légitimes d'intérêt public. Cependant, la plupart des clauses contenues dans les traités d'investissement, si elles sont rédigées de manière trop large, peuvent limiter le pouvoir de réglementation des pays d'accueil dans l'intérêt public. C'est pourquoi la CES demande instamment à l'UE de garantir que les questions suivantes seront abordées dans tout accord futur:

- **Traitement national (TN)** : dans certains cas, les traités bilatéraux d'investissement (TBI) prévoient des engagements de libéralisation à grande échelle en octroyant des droits de pré-établissement, ce qui limite la liberté des États de réglementer l'entrée d'investisseurs étrangers sur leur territoire. Les clauses de traitement national ne devraient pas s'appliquer aux phases de pré-établissement des investissements étrangers. En outre, le principe de non-discrimination peut être interprété par les tribunaux comme interdisant les mesures réglementaires qui résultent d'une discrimination « attestée », même lorsqu'il n'y a aucun délit de faciès ou caractère intentionnel. C'est pourquoi, ce principe devrait être limité aux mesures réglementaires qui sont adoptées initialement pour contrer la discrimination.
- **Nation la plus favorisée (NPF)** : récemment, certains arbitres ont décrété que les clauses de la nation la plus favorisée pourraient permettre aux investisseurs d'invoquer des protections accrues prévues dans les accords conclus avec des tiers – ce qui leur permettrait de contourner (de manière sélective) l'accord conclu entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Cette interprétation ne peut être permise. L'UE doit préciser qu'aucune clause de nation la plus favorisée ne peut être invoquée pour glaner des protections dans des accords conclus avec des tiers. De manière inquiétante pour la CES, le Conseil a appelé à la conclusion d'une « clause de la nation la plus favorisée sans réserve » dans ses négociations avec l'Inde, Singapour et le Canada.
- **Protéger les outils clés de politique publique contre le TN et la NPF** : nous recommandons des exceptions spécifiques à ces obligations pour certaines mesures ou certains domaines politiques, comme les subventions, la passation des marchés, la fiscalité, les services publics essentiels ou des secteurs spécifiques et des mesures réglementaires.
- **Expropriation** : des définitions larges de l'expropriation, et en particulier de l'expropriation indirecte, ont permis aux investisseurs de contester une série d'actions d'intérêt public lancées par leur pays d'accueil aux motifs pour le moins discutables qu'il s'agirait d'une forme d'« expropriation indirecte ». L'UE doit clairement faire la distinction entre l'expropriation et la réglementation légitime. La définition de l'expropriation indirecte devrait se limiter à la situation où un État d'accueil s'approprie un investissement pour son usage propre ou pour celui d'un tiers. Les mesures réglementaires qui modifient la valeur d'un investissement sans en transférer la propriété ne devraient pas être considérées comme une expropriation indirecte.
- **Traitement juste et équitable** : les arbitres ont aussi donné des interprétations larges du traitement juste et équitable en imposant aux États un certain nombre de restrictions imprévues de leur pouvoir réglementaire. À titre d'exemple, un investisseur a invoqué la clause de traitement juste et équitable (TJE) pour remettre en cause le programme d'émancipation

économique des Noirs d'Afrique du Sud (Black Economic Empowerment), qui vise à aider la population noire du pays, depuis toujours défavorisée, à trouver de l'emploi, à accéder de manière préférentielle à des contrats d'approvisionnement et à respecter les exigences de dessaisissement grâce à des mesures de discrimination positive. Cette revendication n'a été abandonnée qu'après des années de contentieux. L'UE doit garantir que le TJE ne s'étend pas au-delà de l'interprétation restrictive du droit coutumier international (DCI). Les traités bilatéraux d'investissement (TBI) devraient clairement définir les normes destinées à faire partie du DCI, car les arbitres examinent plus fréquemment les décisions d'autres arbitres que la pratique des États pour certifier l'existence d'une coutume.

- **Protection et sécurité pleine et entière** : les limites de cette obligation ne sont pas tout à fait claires; les arbitres internationaux jugent toutefois qu'elle implique que les états assurent au moins une protection policière minimale des projets d'investissement étrangers. Ce principe requiert donc un certain niveau de diligence normale de la part du pays d'accueil. Certains arbitres soutiennent également que cette obligation porte non seulement sur la protection physique des investissements étrangers, mais aussi sur l'assurance d'une sécurité par rapport à d'autres types de harcèlements qui ne menacent pas physiquement les actifs ou ne constituent pas une menace de violence. Cette incertitude juridique place les états dans une situation difficile. En effet, le principe de protection et de sécurité pleine et entière est invoqué par les investisseurs pour poursuivre les États lorsque les travailleurs se sont mis en grève contre une entreprise ou en cas de manifestations de masse. L'UE doit indiquer clairement que la clause de protection et de sécurité pleine et entière se limite uniquement à la protection physique et que les manifestations ou les grèves non violentes relèvent de la liberté d'association, comme l'énonce la déclaration de l'OIT sur les EMN : « Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective ».
- **Définitions** : les définitions des termes « investisseur » et « investissement » devraient uniquement protéger les intérêts durables ou substantiels des entreprises étrangères plutôt que des investissements douteux comme la spéculation financière. Il faudrait donc adopter une définition claire de l'investissement qui exclut : les instruments financiers à risques tels que les contrats à terme, les options et les produits dérivés ; la dette souveraine (pour garantir que la restructuration de la dette ne fasse pas l'objet de revendications de la part d'investisseurs) ; tout investissement qui contrevient aux lois du pays d'accueil, ou qui contribue à dégrader gravement les droits de l'homme et du travail ; les droits de propriété intellectuelle qui pourraient mettre à mal les biens publics ; et les sociétés « boîtes aux lettres » qui s'implantent dans un pays de manière minimale dans le seul but de profiter des protections prévues dans les traités d'investissement.
- **Clauses-parapluies** : les traités d'investissement ne devraient contenir aucune clause qui importe dans les traités les droits contractuels des investisseurs en leur octroyant une protection bien plus importante. Un problème apparaissant régulièrement dans ce contexte porte sur la clause contractuelle de stabilisation, qui vise à protéger les investisseurs des évolutions juridiques ou politiques qui surviendraient après l'entrée en vigueur de l'accord. Bien entendu, la politique d'investissement de l'UE ne devrait elle-même jamais comprendre une clause de stabilisation.
- **Transferts** : les traités d'investissement permettent généralement aux investisseurs de transférer librement des fonds à l'étranger. Cependant, des états pourraient avoir des raisons légitimes de limiter ou suspendre

temporairement ces transferts, surtout s'ils rencontrent des problèmes dans leur balance des paiements. La politique d'investissement de l'UE ne devrait donc ni empêcher le recours au contrôle du mouvement des capitaux pour rééquilibrer la balance des paiements ou pour surmonter d'autres difficultés ou menaces d'ordre budgétaire, ni restreindre les transferts là où un investisseur contrevient au droit interne.

II. Droits et obligations des investisseurs

La plupart des accords d'investissement prévoient des protections pour les investisseurs, mais imposent uniquement des obligations aux états, alors que les violations des droits de l'homme et les atteintes à l'environnement dérivées du commerce connaissent une recrudescence dans le monde (comme largement démontré par l'ex-représentant spécial des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales, les points de contact nationaux dans le cadre des lignes directrices de l'OCDE, les documents de l'UE, etc.). Les accords d'investissement doivent à tout le moins garantir que les investisseurs respectent les lois du pays d'accueil lorsqu'ils s'y implantent et qu'ils y investissent. Les investisseurs ne devraient plus pouvoir bénéficier des protections accordées par le traité lorsqu'ils contreviennent à leurs obligations.*

Lorsque les investissements sont inclus dans un Accord de libre-échange, ils devraient être soumis aux responsabilités exposées dans le chapitre sur le développement durable.

Fondamentalement, les investisseurs devraient également se conformer aux directives et aux normes internationales appropriées, y compris la responsabilité de respecter les normes fondamentales de l'OIT et d'autres droits de l'homme, la déclaration de l'OIT sur les EMN, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, comme le demande le Parlement européen. Il y a de multiples façons d'atteindre cet objectif. L'une d'entre elles serait d'interdire l'accès au mécanisme de règlement des différends entre investisseurs et États aux investisseurs qui porteraient gravement atteinte aux droits de l'homme dans le pays d'accueil ou qui violeraient gravement les principes directeurs de l'OCDE. Les pays d'accueil devraient pouvoir utiliser cet argument comme moyen de défense et régler les différends devant des arbitres compétents.

III Promotion des droits de l'homme, des droits du travail et des normes environnementales

Exclusion : tout investissement effectué dans l'UE doit montrer que tous les actes réglementaires de l'une des parties qui sont prévus et appliqués pour protéger les objectifs légitimes de salut public, tels que la santé publique, la sécurité, les droits de l'homme, l'emploi et l'environnement, ne constituent pas une violation de l'accord / de l'expropriation.

Promotion : par ailleurs, l'accord d'investissement devrait explicitement promouvoir ces droits. À titre d'exemple, il doit y avoir des renvois clairs et nets au fait que les deux parties doivent s'engager à ratifier et à réellement appliquer les normes fondamentales de l'OIT et les autres textes de base relatifs au travail décent.⁴ Les deux parties devraient remettre des rapports réguliers sur la mise en œuvre de ces engagements.

⁴ Outre la coopération sur les normes fondamentales du travail, d'autres conventions importantes de l'OIT relatives au travail décent devraient également être incluses dans l'accord. Sont notamment comprises

Sanctions : Tout manquement à ces conventions dans la pratique devrait être soumis à un mécanisme approprié de règlement des litiges, y compris un moyen pour les acteurs non-étatiques (tels que les syndicats) de présenter des éléments de preuve, et avec la possibilité de supprimer les prestations là où l'état ne respecte pas ses obligations. Si les investisseurs ne satisfont pas aux normes de l'OIT, il devrait être possible de recourir au mécanisme général de règlement des litiges pour trouver une issue au conflit. Si une solution ne peut être trouvée, des sanctions sous la forme de lourdes amendes devraient être imposées après épuisement des mécanismes de règlement des conflits.

Non-dérogação : les deux parties doivent intégrer une clause de non-dérogação les engageant à ne pas abaisser les normes du travail ou les normes environnementales (ou à ne pas proposer de le faire) afin d'attirer les investissements étrangers. Il doit y être spécifié que cette obligation s'étend à toutes les parties de leurs territoires, afin d'empêcher que l'accord n'aboutisse à une expansion de la production dans les zones franches industrielles (ZFI).

Études d'impact : les deux parties doivent s'engager à évaluer l'impact de l'accord sur les droits de l'homme et à agir en fonction des résultats. Ces études d'impact devraient couvrir l'ensemble des conséquences sociales et environnementales des accords, y compris l'accès à des services publics de qualité, et l'utilisation de politiques différentes pour favoriser le développement industriel. L'UE devrait s'appuyer sur la jurisprudence de l'OIT et son mécanisme de supervision, les travaux d'Olivier de Schutter et les Principes directeurs des Nations Unies applicables aux études de l'impact des accords de commerce et d'investissement sur les droits de l'homme.

IV. Règlement des litiges

Les traités d'investissement prévoient le plus souvent des procédures de règlement des litiges entre investisseurs et états qui permettent aux premiers de contourner les systèmes juridiques des pays d'accueil pour tenter d'y faire appliquer leurs droits auprès des organes d'arbitrage international. Ces procédures sont considérées à juste titre comme un outil puissant dont les investisseurs abusent pour contester des mesures destinées à promouvoir l'intérêt public, qui interfère par conséquent sur des politiques et des législations pourtant légitimes. En effet, la CNUCED rapporte que les États ont été confrontés à des revendications allant jusqu'à 114 milliards de dollars et à des adjudications s'élevant à 867 millions de dollars. Ces montants n'incluent pas les coûts de la défense juridique et les frais annexes.

Pour rééquilibrer cette situation, la CES demande :

- a) **de régler les litiges entre États uniquement** : cette mesure garantirait le rôle primordial des gouvernements dans la détermination et la protection de l'intérêt public.
- b) **d'épuiser les voies de recours interne** : si l'UE continue à soutenir le règlement des litiges entre investisseurs et États, les investisseurs devraient

les conventions considérées comme « prioritaires » par le Conseil d'administration de l'OIT dans sa décision de 1993 (Convention 122 sur la politique de l'emploi, Convention 81 et 129 sur l'inspection du travail et Convention 144 sur les consultations tripartites), d'autres conventions largement soutenues au sein de l'OIT (par exemple, la Convention 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, la Convention 102 concernant la sécurité sociale, la Convention 103 sur la protection de la maternité et la Convention 135 concernant les représentants des travailleurs), et certains autres instruments essentiels de l'OIT (à savoir, la Recommandation n°193 de 2002 sur la promotion des coopératives, la Recommandation n°195 de 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines et la Recommandation n°198 de 2006 sur la relation de travail).

alors être obligés, le cas échéant, d'épuiser les voies de recours internes du pays d'accueil avant de pouvoir intenter une procédure de règlement investisseur-État, à moins que son inutilité ne soit démontrée. Cette mesure garantirait le droit souverain des pays d'accueil à régler les litiges selon leur propre système juridique. Dans les pays où l'ordre juridique est plus faible, cette méthode concourrait à le renforcer sans pour autant priver les investisseurs d'un recours possible dans le cadre d'un règlement investisseur-État. Elle permettrait ainsi partiellement de rééquilibrer les droits dont jouissent les investisseurs étrangers par rapport aux entreprises nationales, de même que ceux des syndicats et des organisations de protection de l'environnement et des droits de l'homme.

- c) **Bouclier contre les investisseurs** : l'UE devrait mettre en place un « bouclier » qui permette aux états d'empêcher les actions en justice inappropriées, sans fondement ou qui porteraient atteinte à la population. Le gouvernement des États-Unis a déjà introduit un tel bouclier dans certains domaines de la politique publique comme la réglementation fiscale et financière. L'UE devrait également créer un tel mécanisme pour tous les domaines d'intérêt public.
- d) **Réforme des procédures de règlement des litiges entre États et investisseurs** : les mécanismes de règlement des litiges doivent être transparents à tous égards, et autoriser le dépôt de mémoires amicus curiae, comme l'ont noté la Commission et le Parlement. Pour s'assurer que les arbitres prennent des décisions cohérentes et de qualité, sans conflit d'intérêts, les mécanismes devraient prévoir une possibilité d'appel, et des critères de sélection des arbitres devraient être fixés pour éviter les conflits d'intérêts.
- e) **Portée des dispositions entre investisseurs et États** : lorsque des dispositions entre investisseurs et états sont incluses, leur champ d'application doit être clairement délimité afin d'offrir la latitude suffisante en matière de politiques publiques et de garantir l'intégrité des droits de l'homme. Les objectifs d'intérêt public (y compris les droits fondamentaux du travail, la protection de la santé publique, la sécurité, les droits des salariés, la législation sociale, les droits de l'homme, la réglementation des marchés financiers, la politique industrielle, la politique fiscale et la protection de l'environnement) doivent être exclus du champ d'application du chapitre relatif à la protection des investissements.

PLAN D'ACTION SUR LA MIGRATION

Adoptée à la réunion du Comité exécutif de la CES des 5-6 mars 2013

INTRODUCTION

La politique européenne en matière de migration se déploie actuellement dans un nouvel environnement institutionnel dans lequel le Parlement européen peut intervenir en qualité de co-législateur. Elle ouvre les portes à une plus grande participation de la société civile dans un rôle consultatif, ce dont la CES bénéficie également.

Le prochain programme quinquennal 2014-2018 de la DG Affaires intérieures, qui remplace le Programme de Stockholm, devrait offrir une nouvelle vision du phénomène de la migration en Europe: il permettra la mise en œuvre d'une politique globale dans laquelle le respect des droits fondamentaux individuels, l'égalité de traitement et l'intégration seront prioritaires et se traduiront par des actes et pas seulement par des annonces.

La stratégie Europe 2020 met l'accent sur la contribution des migrants à l'économie de l'UE pour une croissance intelligente, durable et inclusive. L'initiative phare concernant la Lutte contre la pauvreté reconnaît que les ressortissants de pays tiers sont souvent sous-employés et plus proches du seuil de pauvreté.

L'UE concentre tous ses efforts sur un meilleur contrôle des flux de migration, en accordant une grande importance à la sélectivité (personnes hautement qualifiées) et à la circularité (pour des périodes prédéterminées). Cette idéologie ne tient pas compte du fait que près de 20 millions de personnes vivent et travaillent en Europe avec le statut de non-ressortissants de l'UE. Le nombre de personnes nées à l'étranger est sensiblement plus élevé parce qu'un grand nombre d'entre elles ont été nationalisées ou ont obtenu la citoyenneté. La politique européenne en matière de migration ne peut atteindre ses objectifs d'intégration si elle ne prête pas attention aux conditions de vie et de travail de ces millions de personnes.

La migration est considérée comme un outil permettant de contrer le déclin démographique et les pénuries du marché du travail. Cependant, les politiques de l'UE devraient se fonder sur une analyse solide mais actuellement, les statistiques globales de l'UE restent fragmentées et hétérogènes. Les syndicats peuvent fournir les informations destinées à donner du phénomène de la migration une vision plus fiable. Le ralentissement économique actuel a également mis en lumière la précarité des ressortissants de pays tiers sur le marché de l'emploi. Le taux de chômage parmi les ressortissants de pays tiers est constamment et partout supérieur à la moyenne des travailleurs nationaux. En outre, il y a manifestement un dumping social et une discrimination concernant l'égalité de rémunération, la surqualification et l'accès aux facilités du marché du travail, pour ne citer que les exemples les plus patents. Une attention spécifique doit également être accordée à la dimension de genre des politiques de migration.

La CES reconnaît que le fait d'attirer des migrants très qualifiés/instruits est un élément important de la stratégie globale en faveur d'une politique de migration plus efficace. Mais la CES exhorte les décideurs à garder à l'esprit que les migrants peu qualifiés constituent la majeure partie de la population originaire de pays tiers en Europe et qu'ils sont victimes de discrimination directe ou indirecte. Les migrants peu qualifiés et

les membres de leurs familles courent un plus grand risque d'exclusion sociale, en particulier en termes d'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation ainsi qu'aux services sociaux.

Le fait de rendre l'Europe attractive pour les migrants les plus qualifiés demeure une priorité sur l'agenda de l'UE. Mais, en améliorant sa position dans le cadre de la ruée mondiale sur de "meilleurs cerveaux", l'UE devrait rester cohérente avec ses valeurs fondamentales. D'une part, la législation de l'UE et des Etats membres devrait assurer l'attractivité des migrants et leur faciliter l'entrée sur le marché du travail, en fonction de leurs compétences. D'autre part, en qualité d'acteur mondial, l'UE devrait éviter que la fuite des cerveaux ne contribue à appauvrir le marché du travail et ne devienne une menace pour la cohésion sociale des pays expéditeurs, par exemple en garantissant des pratiques de recrutement éthiques.

La migration irrégulière n'apparaît sur l'agenda de l'UE qu'en termes de politiques répressives. Nous avons récemment assisté au refoulement de migrants en violation des normes internationales et au mépris des droits fondamentaux sur lesquels se fonde l'Union elle-même. D'autres formes de criminalisation des migrants conduisent à des restrictions injustifiées des libertés individuelles, telles que la détention forcée de migrants sans papiers.

POLITIQUE ET ACTIONS DE LA CES

Stratégie UE2020 et contribution des migrants à l'économie de l'UE

La CES rejette l'idée que les politiques de migration futures pourraient être uniquement guidées par des objectifs utilitaires. La CES soutient l'approche visant à montrer la contribution positive et concrète que les migrants apportent déjà à l'économie européenne. En outre, la CES souligne qu'il faut bien sûr considérer les migrants comme des travailleurs mais aussi et avant tout comme des êtres humains, auxquels il convient de garantir les mêmes droits humains et sociaux que ceux qu'elle accorde à ses citoyens européens, ainsi que le droit à une mobilité libre et équitable et à un traitement égal sur le lieu de travail.

Nous espérons que les arguments en faveur de la démocratie et du marché du travail continueront d'influencer les politiques de l'UE dans le domaine de la migration. Elle constitue aussi un domaine d'engagement de la CES. La CES montrera comment les migrants contribuent déjà à la durabilité des économies et des systèmes de protection sociale. L'action de la CES visera également à montrer la valeur ajoutée que les migrants apportent en termes de dynamisme et d'enrichissement culturel des communautés locales dans lesquelles ils s'établissent.

Une politique communautaire commune devrait être élaborée et offrir un large éventail d'instruments adaptés aux différentes options politiques, y compris des cadres juridiques harmonisés pour une migration stable et temporaire. Cependant, la CES dénonce une contrainte excessive sur le concept de migration circulaire. L'acquis communautaire actuel, guidé par le caractère temporaire prédéterminé et la sélectivité des nouveaux venus, entrave la mise en œuvre de l'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail et le lieu de travail. Plus court est le permis de résidence et de travail, moindres sont les possibilités pour les migrants de voir leurs droits reconnus et respectés ou d'éviter le dumping social. La CES prônera l'élimination des facteurs de vulnérabilité des migrants sur le marché du travail, en particulier lorsqu'ils résultent de permis de travail/résidence précaires de courte durée.

La CES aimerait également attirer l'attention sur les abus en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers pour de courtes périodes. L'emploi saisonnier, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de la construction, enregistre des niveaux plus élevés d'exploitation des migrants. Des sanctions plus efficaces et plus dissuasives devraient aussi inclure l'exclusion (ou le remboursement) des subsides reçues par l'employeur dans le cadre de programmes d'aide européens ou nationaux (ex : PAC).

L'intégration dans le marché du travail couvre les secteurs privé et public. Dans de nombreux Etats membres, l'emploi public de ressortissants de pays tiers n'est pas autorisé. La CES prônera l'élimination des obstacles, afin de permettre aux ressortissants de pays tiers d'avoir accès à l'emploi dans les services publics, du moins tant que l'exercice de l'autorité publique n'est pas concerné.

La reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles demeure un outil concret d'intégration plus rapide dans le marché du travail. Elle va de pair avec l'accès aux services de l'emploi, ainsi qu'avec l'apprentissage tout au long de la vie et les parcours de requalification pour ceux qui demeurent sans emploi ou veulent changer d'employeur durant la période de validité de leur permis de travail. Pour les jeunes migrants, le traitement égal devait impliquer l'accès aux apprentissages et d'autres moyens de combiner l'éducation et le travail. Pour les migrants et leurs enfants, et les membres de leurs familles, le droit d'avoir accès à l'éducation publique et à la formation devrait être assuré, qu'ils soient en situation régulière ou sans papiers. En outre, l'accès plein et égal à l'éducation et à la formation devrait être assuré aux ressortissants de pays tiers et aux citoyens de l'UE qui se déplacent dans les pays de l'UE.

L'UE négocie actuellement - ou est sur le point d'entamer des négociations sur - un certain nombre d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux qui ont pour sujet ou qui incluent des dispositions sur le commerce impliquant des services. Bien que les secteurs d'activité impliquant des services qui requièrent la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre apportent souvent de précieuses contributions à l'économie des Etats membres et puissent revêtir une grande importance pour la compétitivité des économies européennes, ils comportent aussi le risque que les migrants reçoivent des salaires et des conditions de travail inférieurs aux normes du pays d'accueil. Les accords commerciaux conclus dans l'UE doivent permettre la mise en œuvre effective du principe du traitement égal, y compris en conditionnant la mobilité transfrontalière au traitement égal en termes de salaires et de conditions de travail.

Le nouveau programme quinquennal 2014-2018 de la DG Affaires inférieures

La définition du Programme 2014-2018 de l'UE dans le domaine de la liberté, la sécurité et la justice fixera le cadre politique clé dans le domaine de la migration. La première priorité de la CES consistera à être impliquée dans la préparation, la mise en œuvre et la surveillance d'un tel programme.

La CES accordera la priorité à ce qui suit :

Une approche basée sur les droits et l'égalité de traitement: l'approche basée sur les droits doit être intégrée dans toutes les dimensions de la politique de migration. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et toutes les normes internationales pertinentes de l'OIT, des Nations Unies et du Conseil de l'Europe soulignent qu'il faut intégrer une série de droits individuels indépendants dans la législation communautaire. Le principe du traitement égal est essentiel pour encourager les parcours d'intégration et de non-discrimination, et pour éviter le dumping social et soutenir les processus de régularisation. Il doit être intégré dans tout

l'acquis communautaire concernant la migration de la main-d'œuvre et être entièrement garanti aux différents niveaux (européen, national, sectoriel, entreprise) ainsi que dans tous les cadres juridiques, dans tous les types de conventions collectives et dans l'accès aux services publics et aux prestations de protection sociale. Canaux légaux: la procédure du permis unique devrait être améliorée dans la mesure où elle augmente la transparence et l'accessibilité des procédures d'admission. Tous les outils juridiques existants et autres outils juridiques futurs de l'UE dans ce domaine devraient être mieux coordonnés et appliquer le principe du traitement égal de manière cohérente et homogène. Cet objectif doit être mieux réalisé grâce à une proposition de directive-cadre sur les conditions de travail et l'égalité de traitement pour les ressortissants de pays tiers.

Intégration des migrants: cette politique doit être renforcée et compléter la législation communautaire. Cela signifie que les mesures et outils d'intégration doivent être intégrés dans tous les aspects de la politique de migration. Par ailleurs, il faut s'assurer que ces mêmes mesures et outils (à savoir, les tests culturels et linguistiques, la participation obligatoire aux stages de formation, etc.) d'intégration ne soient pas mal utilisés dans l'intention d'introduire des obstacles à l'exercice des droits des ressortissants de pays tiers ou de leurs familles (ex : le droit au regroupement familial). Dimension internationale: l'UE doit être le rempart contre le populisme et les dérives xénophobes et être fidèle à ses valeurs fondamentales lorsqu'elle agit au sein de l'OIT, des Nations Unies et dans d'autres organismes internationaux appropriés. En accord et en coopération avec la CSI, la CES incitera également l'UE à parler le langage du dialogue social et du progrès social au sein des organes gouvernementaux internationaux ayant des responsabilités spécifiques dans les domaines de la migration.

Migrants sans papiers: la politique commune de l'UE devrait également assurer un niveau minimum de protection aux migrants sans papiers et à leurs familles, par exemple, l'accès aux services de soins de santé, l'éducation ou d'autres services publics fondamentaux, comme le réclame le Protocole 26 sur les services d'intérêt général et la Charte des droits fondamentaux. Les membres des familles méritent des mesures spécifiques car les données empiriques montrent un plus grand taux d'exclusion sociale parmi ces groupes.

Un nouveau cap doit être fixé en matière de politique commune de la migration, afin d'examiner les critères européens éventuels de définition d'un cadre de régularisation des migrants sans papiers ou l'octroi d'amnisties à ces derniers. Tout en respectant pleinement les prérogatives des Etats membres, ce cadre devrait avoir pour but d'édifier une confiance mutuelle entre les Etats membres et de clarifier les conditions et critères en vertu desquels des migrants sans papiers individuels peuvent bénéficier de mesures de régularisation/d'amnistie.

Principe de partenariat: la consultation permanente avec les syndicats doit être maintenue et améliorée afin de renforcer l'efficacité de la législation européenne et des politiques d'intégration.

L'agenda de la CES pour l'intégration et l'inclusion

La CES prônera le processus bilatéral d'intégration et une plus grande participation des migrants à la vie civique, culturelle, économique et politique des communautés d'accueil. Cependant, l'intégration dans le marché du travail devrait être une priorité essentielle pour le mouvement syndical.

De plus, l'intégration des migrants doit être poursuivie au-delà du marché du travail. Le droit de vote aux élections locales sera encouragé en tant que droit fondamental et

reconnaissance de la réussite du parcours menant à une totale intégration dans la communauté d'accueil. La Convention 144 du Conseil de l'Europe, chapitre C, va dans cette direction et constitue une précieuse référence légale pour tous les Etats membres. Le processus d'intégration devrait encourager la mise en place du statut de résident de longue durée et la citoyenneté doit être considérée comme l'acte final officiel du processus d'intégration.

L'obtention du statut de résident de longue durée constitue le plus haut niveau de protection dans le cadre de la législation communautaire, mais la mise en œuvre de la directive 2003/109 de l'UE présente des lacunes évidentes. Son application pourrait être améliorée en éliminant certains facteurs de discrimination persistants tels que la mobilité intracommunautaire, l'accès au marché du travail et l'emploi dans le secteur public pour autant que l'exercice de l'autorité publique ne soit pas concernée. Si nécessaire, la directive peut être révisée afin d'accélérer l'harmonisation des législations nationales dans ce domaine.

La CES prônera le retour rapide à un niveau approprié de dépenses publiques permettant d'offrir des services aux migrants, tels que des dispositifs d'intégration, l'assistance aux migrants et la délivrance de permis/visas. Les services publics bien financés constituent une plate-forme nécessaire à l'intégration, qui devrait être complétée par les services fournis par les grandes organisations de la société civile. L'affiliation à une organisation syndicale constitue une voie d'intégration par la participation. Le militantisme syndical, de l'affiliation pure et simple à la participation active à la vie des organisations, constitue une avancée concrète vers une plus grande inclusion des migrants dans les communautés d'accueil.

Il est temps de traiter la question de la régularisation et de l'amnistie des migrants sans papiers dans le cadre d'un débat plus ouvert et plus franc. Etant entendu que le statut de migrant d'une personne ne devrait pas influencer son statut en matière de droit du travail, la CES encouragera les mesures visant à aider les millions de ressortissants de pays tiers à réussir leur transition vers une situation pleinement régularisée. En tentant d'assurer la régularisation des migrants sans papiers, les Etats membres doivent être sélectifs et favoriser ceux qui ont montré un grand potentiel d'intégration, de vie et de travail dans le cadre d'une situation régularisée.

La politique de migration devrait aussi être intégrée dans une politique commune plus prévoyante et convaincante pour les demandeurs d'asile, les réfugiés et les fugitifs. Cette question ne date pas d'hier et il est temps pour les Etats membres de montrer plus de respect pour la protection et la dignité de la vie humaine, en particulier des mineurs. Le renforcement de la coopération avec les pays d'origine et de transit doit être au cœur de la lutte contre la traite et l'introduction clandestine d'êtres humains.

Actions de la CES

La CES renforcera son dialogue avec les acteurs institutionnels et la société civile concernant la préparation, la mise en œuvre et la surveillance du prochain programme quinquennal de la DG Affaires intérieures. Ce dialogue aura pour objectif de prôner les priorités et positions convenues dans ce Plan d'action et dans le document d'orientation. Le Comité exécutif sera informé sur le contenu éventuel du programme quinquennal et les actions de la CES qui s'ensuivront.

Il convient pour ce faire de procéder à une analyse de l'acquis communautaire sur la migration de la main-d'œuvre afin d'intégrer les droits sociaux et l'égalité de traitement dans la législation communautaire. Cet exercice relancera la proposition de directive-cadre en matière de définition des droits minimum et d'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers travaillant dans un Etat membre.

Cet exercice d'intégration sera élaboré progressivement, en commençant par les directives soumises à un processus législatif (ex: migrants saisonniers, personnes transférées à l'intérieur de leur entreprise, stagiaires et volontaires non rémunérés, chercheurs, écoliers et étudiants). Ensuite, l'attention se polarisera sur les directives dont les lois de transposition et les décrets d'application sont en cours d'évaluation: la directive relative au regroupement familial et la directive sur la résidence de longue durée doivent être les premières priorités. Les aspects sociaux d'autres directives doivent être intégrés au terme d'une longue période après leur entrée en vigueur, comme par exemple, la directive « retour » et la directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs.

La CES plaidera en faveur de la ratification de tous les actes internationaux sur la migration, y compris la Convention n° 97 de l'OIT (migration pour l'emploi, 1949 revue), la Convention n° 143 de l'OIT (travailleurs migrants, dispositions complémentaires, 1975), la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles et la Convention n° 144 du Conseil de l'Europe sur la participation des étrangers à la vie publique au plan local. Conjointement avec la Commission européenne, la CES prendra l'initiative d'examiner les mesures éventuelles visant à encourager les Etats membres à ratifier rapidement et de manière coordonnée la Convention de l'OIT sur le travail domestique. La Commission européenne demandera au Conseil d'adopter le « nulla osta » à l'égard de la ratification, mais cela ne suffit pas. La coopération entre la CES, la DG Emploi et la DG Affaires intérieures peut conduire à d'autres mesures, y compris une loi non contraignante permettant de transposer plus rapidement la Convention de l'OIT, en intégrant une valeur communautaire supplémentaire.

La CES suivra le vaste débat qui mobilise actuellement les acteurs européens concernant la contribution des migrants à l'économie de l'UE. La publication des Indicateurs de l'intégration des migrants, élaborés par la DG Affaires intérieures, marquera une avancée. Ils combleront quelques lacunes en matière de collecte statistique des données et d'analyse fiable.

Le Forum européen sur l'intégration demeurera une plate-forme consultative appropriée pour faire entendre nos positions. La CES s'efforcera de renforcer la participation de ses membres et des acteurs liés aux syndicats audit Forum.

La migration est déjà reconnue comme un champ d'action pour le dialogue social. Les partenaires sociaux européens aux plans intersectoriel et sectoriel peuvent étudier conjointement les questions de mobilité et les questions économiques liées à la migration et encourager l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail, et sur le lieu de travail. En ce sens, le code de conduite et le suivi de la FSSEP-HOSPEEM concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier constituent une bonne pratique. Dans le cadre du Programme de travail 2012-2014, la CES et ses affiliés encourageront d'autres mesures destinées à promouvoir l'intégration des migrants et leur contribution à la durabilité du modèle économique et social européen.

La CES rassemblera et diffusera les meilleures pratiques en matière de négociation collective, en tant qu'instruments d'amélioration de la gestion de la diversité sur le lieu de travail et elle adaptera les règles actuelles en gardant à l'esprit les implications résultant d'une plus grande présence de ressortissants de pays tiers sur le lieu de travail et le marché du travail.

L'agenda de la CES doit également inclure un programme autonome pour l'intégration, incluant des mesures concrètes et des résultats mesurables. Un tel programme devrait se fonder sur la capacité accrue des syndicats à accroître le nombre de migrants dans

les syndicats ou la capacité accrue des migrants à prendre part à la vie démocratique, y compris grâce à leur présence dans des postes élus. Il constituera une référence de l'efficacité de l'action syndicale en termes de prise de contact avec les populations migrantes et de proposition d'affiliation à ces dernières.

Sur cette base, la CES mettra en place un réseau européen de points de contact syndicaux pour l'intégration offrant une assistance aux migrants. Le réseau sera basé sur les points de contact existants et les outils d'intégration des migrants par les membres de la CES et il encouragera d'autres membres de la CES à bénéficier des meilleures pratiques dans ce domaine. La dimension européenne du réseau améliorera l'accessibilité et la visibilité des services et outils que les syndicats mettent à la disposition de la population migrante en Europe. La première convention des points de contact syndicaux pour les migrants en Europe sera organisée en 2014. Le secrétariat de la CES examinera les opportunités offertes par les lignes budgétaires de l'UE en matière de levée de fonds pour la mise en place de ce réseau.

i Les termes « processus bilatéral d'intégration » et « intégration par la participation » identifient deux piliers de la politique d'intégration de l'UE. Le processus bilatéral d'intégration est un processus dynamique de compromis réciproque entre tous les immigrants et résidents des Etats membres.

Déclaration du Comité exécutif sur la proposition de feuille de route pour une dimension sociale de l'UEM, y compris le dialogue social.

Adoptée au Comité exécutif de la CES les 5 et 6 mars 2013

La CES estime que la proposition portant sur une dimension sociale de l'UEM est trop restrictive. Notre engagement vis-à-vis du processus d'intégration européenne repose sur le fait que l'Europe n'est pas une zone de libre-échange mais un espace dont l'objectif est le progrès économique et social. Dès lors, une discussion sur la dimension sociale de l'UEM n'est opportune que si elle engendre un progrès social dans l'ensemble de l'Union européenne.

La CES est opposée aux politiques d'austérité actuelles. Elles sont mises en œuvre au détriment des travailleurs et des citoyens considérés comme variable d'ajustement. C'est inacceptable. Ces politiques sont également contre-productives et ont un impact négatif sur l'économie de l'UE. Le secteur financier a été sauvé à un prix exorbitant. Il ne saurait y avoir de dimension sociale, que ce soit dans l'UE ou dans l'UEM, sans un changement de ces politiques. La CES continuera à se mobiliser dans ce but.

La CES considère qu'une feuille de route sur la dimension sociale de l'UEM dans le cadre d'une coordination renforcée des politiques doit tendre à une convergence ascendante pour s'attaquer aux inégalités, à la pauvreté, au chômage et au travail précaire qui sont éthiquement inacceptables et créent une situation d'urgence sociale. Il ne peut y avoir de gouvernance économique durable et de coordination des politiques si ces injustices ne sont pas prises en compte.

La CES demande de nouveaux plans annuels d'investissement à grande échelle à hauteur d'au moins 1% du PIB européen pour promouvoir une croissance et des emplois durables. Les propositions actuelles du Cadre financier pluriannuel (CFP) représentent un pas en arrière et sont totalement insuffisantes par rapport à nos objectifs.

La CES insiste fortement pour que les partenaires sociaux soient associés et pleinement impliqués sur un pied d'égalité dans le débat sur la définition de nouveaux instruments de coordination. Il doit y avoir à chaque étape des garanties effectives que les droits syndicaux et les droits fondamentaux seront respectés et défendus, en particulier pour ce qui concerne les négociations collectives.

Des dispositions contractuelles sous forme de mémorandums ont été mises en place de manière antidémocratique et ont imposé une panoplie de mesures inopportunes. Celles-ci ne respectent pas les conventions collectives, les relations industrielles et le dialogue social. Cela ne devrait être le cas pour aucune disposition contractuelle. Le soutien financier à de telles dispositions est soumis à condition. La CES s'oppose à cette approche injuste et antidémocratique.

Se basant sur le Contrat social qu'elle a déjà proposé, la CES continuera à préciser sa position et à promouvoir ses politiques dans le cadre du débat sur la dimension sociale de l'UE et de l'UEM.

Position de la CES sur l'insolvabilité

Adoptée lors du Comité exécutif de la CES les 5 et 6 mars 2013

La CES salue la révision du Règlement relatif aux procédures d'insolvabilité¹. Il est essentiel d'améliorer la protection des travailleurs par rapport à la menace d'insolvabilité et de renforcer leur situation en cas d'insolvabilité, particulièrement dans le contexte actuel où le risque que des entreprises deviennent incapables de faire face à leurs responsabilités envers leurs travailleurs augmente de manière dramatique.

Dans les procédures d'insolvabilité, les travailleurs doivent être protégés en ce qui concerne a) la continuité de leurs contrats d'emploi, b) la question de savoir si les activités peuvent se poursuivre durant la période d'insolvabilité et c) leurs créances impayées.

La CES se félicite du fait que le Règlement reconnaisse que les intérêts des travailleurs, tout comme les intérêts d'autres parties prenantes, peuvent souvent être mieux protégés si des alternatives juridiques à la liquidation sont prévues. La proposition améliore la possibilité de procédures de pré-insolvabilité dans le but de redresser l'entreprise et d'en ajuster les dettes.

La meilleure protection des travailleurs contre l'insolvabilité est souvent d'éviter la faillite de l'entreprise. Les exigences de fonds propres minimum des entreprises doivent donc être renforcées afin d'augmenter leurs réserves financières face à des difficultés économiques passagères. De plus, il est important que les procédures de pré-insolvabilité contribuent à éviter les faillites et que la protection des intérêts des travailleurs dans ces procédures soit améliorée.

Actuellement, les procédures secondaires sont par nécessité des procédures de liquidation, ce qui fait obstacle à une restructuration d'entreprise réussie. La proposition change cela de façon telle qu'une entreprise puisse à l'avenir continuer à fonctionner normalement (l'hypothèse étant que l'entreprise poursuive ses activités sans qu'une liquidation intervienne dans les 12 prochains mois).

Les travailleurs étant les « parties prenantes » les plus importantes dans l'entreprise, leurs salaires impayés doivent être garantis par des institutions de garantie et doivent également jouir d'une position plus favorable dans l'ordre des créances financières en cas d'insolvabilité. Il n'est pas acceptable que les travailleurs ne disposent pas de droits préférentiels. La CES estime que la direction doit être tenue pour responsable des créances impayées des travailleurs.

La possibilité de procédures collectives doit être assurée pour les travailleurs en tant que créateurs dans les procédures d'insolvabilité. Les liquidateurs doivent être tenus d'engager et de faciliter, là où cela est nécessaire, par ex. dans les entreprises sans représentation syndicale, une procédure par laquelle les travailleurs peuvent agir collectivement par rapport à leurs droits de créanciers.

La pratique actuelle, qui n'est pas modifiée dans la proposition, est que la juridiction pour l'ouverture des procédures d'insolvabilité est déterminée selon le concept du lieu où se situe le centre des intérêts principaux du débiteur. Le contexte juridique actuel permet aux entreprises d'implanter ou de transférer leur siège ou de transférer des actifs dans des pays où la protection des travailleurs est moindre afin de profiter de

¹ COM(2012) 744 final – Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le Règlement (CE) n° 1346/2000 relatif aux procédures d'insolvabilité

régimes d'insolvabilité qui avantagent les actionnaires. Il faut mettre fin à cette sélection abusive afin que les entreprises ne puissent pas rechercher le régime d'insolvabilité national le moins avantageux pour les intérêts des travailleurs. Pour la CES, les modifications apportées sont tout à fait inadéquates car aucun changement de concept n'a été proposé. La CES demande l'introduction d'un critère précis, à savoir une définition du « siège réel » des activités d'une entreprise. L'ouverture des procédures principales d'insolvabilité doit être liée au « siège réel ».

Le règlement définit ce qu'est un « groupe d'entreprises » et précise les règles dans le cas où le groupe fait face à une insolvabilité. Il est pour la CES essentiel que l'insolvabilité qui touche un membre du groupe d'entreprises ne mette pas en danger la viabilité et l'emploi dans les autres parties du groupe. Dans l'intérêt des travailleurs, il faut améliorer la transparence au sein des entreprises ayant des activités transfrontalières, en particulier les groupes d'entreprises, et pas seulement dans les cas d'insolvabilité.

La CES veut éviter la situation dans laquelle les tribunaux d'un État membre qui ne sont pas compétents pour le contrat d'emploi le deviennent tout à coup en matière de droit du travail du fait de l'ouverture de procédures d'insolvabilité. La législation applicable et la juridiction compétente doivent être celles du contrat d'emploi.

La protection des travailleurs dans le droit du travail national et/ou la législation nationale en matière d'insolvabilité ne peuvent être affaiblies par la révision.

Plusieurs réformes du droit européen des sociétés et de la gouvernance économique sont nécessaires afin d'inscrire les procédures d'insolvabilité dans un contexte plus large avec pour objectif de les éviter autant que possible. La CES demande que les droits portant sur l'implication des travailleurs (information, consultation et participation) soient insérés dans la proposition et, de manière générale, renforcés de sorte que les travailleurs puissent recevoir davantage d'informations sur l'entreprise et agir dans l'intérêt de la viabilité à long terme des entreprises et contre les risques d'insolvabilité.

La transparence des entreprises par rapport aux questions tant financières que non financières doit être considérablement augmentée. Les entreprises doivent être obligées de divulguer des informations sur un large éventail de questions telles que formation, rotation du personnel, accidents/maladies, etc. qui sont essentielles pour la viabilité à long terme des entreprises. De façon générale, il faut mettre fin à la tendance à davantage de concurrence entre régimes réglementaires nationaux et à celle qui veut que le droit des sociétés soit vu comme instrument de concurrence accrue au dépens de la protection des travailleurs.

Position de la CES sur la stratégie Europe 2020 – une évaluation

Adoptée au Comité exécutif de la CES les 5 et 6 mars 2013

Le Président de la Commission Barroso a présenté la stratégie Europe 2020 dans les termes suivants, soulignant ses ambitions : « Europe 2020 est la stratégie de croissance que l'Union européenne a adoptée pour les dix années à venir. Dans un monde en mutation, l'Union doit devenir une économie intelligente, durable et inclusive. Ces trois priorités qui se renforcent mutuellement doivent aider l'Union et ses États membres à assurer des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Concrètement, l'Union européenne a fixé cinq objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie (ainsi que de lutte contre le changement climatique). Chaque État membre a adopté ses propres objectifs nationaux dans chacun de ces domaines. Des actions concrètes menées aux niveaux européen et national sous-tendent la stratégie. »¹

Dans un premier commentaire sur la nouvelle proposition de stratégie, la CES s'est montrée assez sceptique : « Pour nous, la priorité immédiate n'est pas 2020, mais la mise en œuvre au niveau européen d'un plus grand plan de relance pour les emplois, de nouveaux programmes destinés à intégrer les chômeurs, et en particulier les jeunes, en leur donnant un travail de qualité et une formation. En fait, une grande partie de la décennie à venir sera dominée par les conséquences de la crise économique actuelle. Jusqu'en 2015/2016 au moins, le chômage sera probablement plus élevé que les niveaux précédant la crise ; et la fiscalité sera plus élevée et les dépenses publiques moins élevées car il faut rembourser les dettes. »² Cette réaction critique est également due au fait qu'il n'y ait pas de définition ou accord suffisamment clair sur la façon d'atteindre les objectifs.

Les syndicats ont néanmoins soutenu les objectifs de la stratégie Europe 2020, s'agissant pour la plupart d'entre eux - s'ils sont pris au sérieux et menés correctement - d'objectifs syndicaux traditionnels : plein emploi, emplois de qualité, réduction des inégalités sociales et de la pauvreté, etc. Cependant, la stratégie Europe 2020 semble extrêmement compliquée. Les cinq objectifs, huit indicateurs et sept initiatives phares qu'elle comporte illustrent cette complexité (voir la vue d'ensemble en annexe). Se pose dès lors la question de sa cohérence générale et de l'efficacité de ses instruments. Certains affiliés de la CES affirment même que cette multitude de processus compromettent le rôle des partenaires sociaux.

En outre, un an après son adoption, la stratégie Europe 2020 a été soumise à un régime d'austérité et bloquée dans la nouvelle architecture de gouvernance économique sur la base d'indicateurs rigoureux d'ajustement budgétaire. Les objectifs de la stratégie Europe 2020, relégués au second plan, pourraient dès lors être atteints dans le nouveau contexte d'austérité, mais sans caractère obligatoire, à la différence des objectifs budgétaires. La question de l'impasse dans laquelle se trouve la stratégie Europe 2020 au sein du cadre de gouvernance économique doit être soulevée.

I Les réponses au questionnaire de la CES démontrent la participation insuffisante des partenaires sociaux.

La participation des partenaires sociaux à la stratégie Europe 2020 a été définie comme essentielle à la réussite de sa mise en œuvre. C'est pour cette raison que la

¹ http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm

² http://etuc.org/IMG/pdf/Consultation_on_the_Future_EU_2020_Strategy_FINALFR.pdf. « UE 2020 ». Un premier commentaire de la CES. Le 15/01/2010.

CES a réalisé son propre questionnaire, afin d'évaluer la participation des syndicats au processus. Les réponses reçues mettent en évidence une forte inégalité des niveaux de participation.

Un premier groupe d'affiliés répondant au questionnaire de la CES considèrent avoir été consultés comme dans le cadre d'une procédure de consultation ordinaire. Cette faible minorité d'affiliés s'est déclarée assez satisfaite du degré de participation. Les affiliés d'un deuxième groupe plus large ont été invités par leur gouvernement à examiner la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 par l'intermédiaire d'organes tripartites permanents, spécifiques ou existants. Les affiliés de ce deuxième groupe ont affirmé que les documents d'orientation de leurs gouvernements respectifs sont restés inchangés pour différentes raisons (blocage dans les institutions tripartites, cadre d'une audience avec de nombreux participants, etc.). La plupart des affiliés soulignent le besoin de renforcer leur participation afin que leurs propositions soient prises en considération. Cependant, un troisième groupe important n'a pas été invité à des discussions avec leur gouvernement ou seulement à titre informatif. À cette liste d'affiliés qui n'ont pas été invités par leur gouvernement doivent être ajoutés les États membres sous le régime de la troïka qui ne font pas partie du semestre européen/processus Europe 2020.

Les programmes nationaux de réforme et les recommandations par pays ont été adoptés sans la participation en bonne et due forme des partenaires sociaux. Une majorité écrasante d'affiliés n'ont pas été associés au processus, ou le sujet a été abordé comme un aspect secondaire de la discussion générale sur la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Le Parlement européen partage cette analyse critique de la CES.³

La discussion spécifique sur les plans nationaux pour l'emploi proposés par la Commission n'a pas été organisée dans le cas de la majorité des États membres.⁴ Certains affiliés ont écrit à leur gouvernement pour souligner le besoin de ces plans nationaux pour l'emploi. Par conséquent, la plupart des affiliés n'ont pas été associés à l'adoption des recommandations par pays. Très peu insistent sur l'existence de relations directes avec les pouvoirs publics pour influencer la prise de décision. Des affiliés de deux pays seulement (Suède, Italie) ont été capables d'influencer les recommandations par pays en 2012, et seuls ceux d'un État membre (Suède) ont été en mesure de le faire dans le cadre du processus de consultation adéquat.

Il est manifeste que, jusqu'à présent, une majorité des 85 organisations membres de la CES n'ont pas été réellement associées au processus, ce qui soulève la question de sa légitimité démocratique. La participation des partenaires sociaux aux plans national et européen n'a pas lieu dans les meilleurs délais et se limite souvent à une simple formalité. La méthode consistant à organiser de grandes audiences ne permet pas de prendre en considération la contribution spécifique des partenaires sociaux, tant en ce qui concerne la mise en œuvre que les programmes nationaux de réforme ou les autres aspects de la stratégie Europe 2020. Un autre processus de discussion est

³ Le Parlement européen a demandé à la Commission d'inclure la stratégie Europe 2020 dans le semestre européen et de faire en sorte qu'elle soit mieux représentée dans les recommandations par pays, sous la forme par exemple de politiques visant à lutter contre le chômage des jeunes et à combattre la pauvreté. Le PE juge préoccupant que, dans de nombreux États membres, les parlements nationaux, les partenaires sociaux et la société civile n'aient pas été associés au processus du semestre européen, et demande dès lors instamment à la Commission de faire en sorte que le processus bénéficie d'une plus grande légitimité démocratique par la participation des parlements nationaux, des partenaires sociaux et de la société civile. Voir la résolution du PE «sur le semestre européen pour la coordination des politiques économiques : mise en œuvre des priorités pour 2012» du 26 octobre 2012.

⁴ Un affilié a été invité à soumettre des commentaires avant l'élaboration du programme national de réforme, mais n'a pas été invité aux discussions.

nécessaire pour permettre l'adoption de propositions et d'initiatives formulées par les partenaires sociaux – des progrès peuvent être réalisés. Il est nécessaire de combler l'écart entre les discours ambitieux ou les bonnes intentions et la réalité de ne pas tenir suffisamment compte des opinions. La conclusion générale doit mettre en évidence le besoin d'organiser sérieusement la participation des partenaires sociaux.

II Europe 2020 : entre grandes attentes et résultats décevants – son cadre et ses instruments semblent inappropriés et ne produisent pas les résultats escomptés

Lors de la présentation de la stratégie Europe 2020, les attentes étaient élevées, mais une première évaluation montre que les acteurs concernés ont été incapables de tenir leurs promesses. La majorité des affiliés conviennent de l'inefficacité de la stratégie Europe 2020, ses objectifs n'étant pas considérés comme contraignants ou obligatoires, à la différence d'autres critères (ex.: mesures d'austérité, critères de réduction du déficit, etc.). Les instruments, en particulier les initiatives phares, sont considérés comme n'étant que peu ou partiellement efficaces pour atteindre les objectifs fixés ; certains considèrent même que la stratégie se résume à une formulation politique purement symbolique.

Une analyse plus systématique des différents aspects de la stratégie Europe 2020 révèle que ni la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois nouveaux, ni l'initiative pour la jeunesse (s'agissant pourtant de deux propositions prometteuses et accueillies avec satisfaction), ni l'initiative relative à la politique industrielle n'ont produit jusqu'à présent les résultats nécessaires à la réalisation des objectifs fixés. Même la Commission, dans son rapport sur l'état d'avancement de la stratégie, admet que les engagements pris par les États membres sont insuffisants pour atteindre les objectifs et que les résultats n'ont pas été à la hauteur des attentes. Malgré la conclusion de la Commission selon laquelle les engagements formulés par les États membres dans leurs programmes nationaux de réforme (PNR) sont insuffisants pour atteindre la plupart des objectifs de la stratégie Europe 2020, aucun d'entre eux n'a été invité, dans le cadre des recommandations par pays, à faire preuve de plus d'ambition quant aux objectifs nationaux.

La première évaluation sceptique de la CES mettant en évidence l'insuffisance du cadre Europe 2020 pour être à la hauteur de ses promesses (en particulier quant à l'emploi et à la pauvreté) s'est malheureusement avérée correcte. Il n'existe toutefois aucune majorité claire d'opinions sur ce qui pourrait et devrait être amélioré, à l'exception de la politique économique erronée. La plupart des affiliés considèrent la mise en place d'autres instruments contraignants comme une arme à double tranchant, car ces instruments pourraient être utilisés au détriment d'une politique plus sociale et en faveur d'une gouvernance économique encore plus stricte. En revanche, certains affiliés affirment qu'une telle stratégie peut être assez utile car elle peut être utilisée pour avancer des arguments en faveur d'une politique plus sociale. La CES examinera par conséquent l'efficacité des instruments de la stratégie Europe 2020 de façon plus approfondie et demande aux institutions européennes de faire de même.

III Le cadre européen de gouvernance rend les objectifs de la stratégie Europe 2020 difficiles ou impossibles à atteindre – un changement d'orientation est nécessaire

De nombreux affiliés considèrent que leur gouvernement fait preuve de bonne volonté dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, mais d'autres affiliés en sont moins persuadés ou pensent que leur gouvernement privilégie la réduction du déficit au détriment de tous les autres objectifs. En général, le cadre politique européen de l'austérité et de l'ajustement budgétaire est considéré comme une entrave à la

réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020. La politique d'austérité et les procédures de gouvernance économique ont entraîné un accroissement du chômage, de la pauvreté, et ont creusé l'écart économique et social au lieu de le combler. Étant donné la suprématie des objectifs économiques et du néolibéralisme en général et la promotion de la flexicurité, la majorité des affiliés ne croient pas que la stratégie Europe 2020 atteindra, en définitive, ses objectifs.

Les tensions entre l'objectif d'assainissement budgétaire et d'austérité, d'une part, et les objectifs de la stratégie Europe 2020, d'autre part, creusent l'écart entre les promesses et la réalité. Certains objectifs (l'économie verte, l'utilisation plus efficace des ressources, l'innovation, la politique industrielle, la réduction de la pauvreté, les compétences, une garantie pour la jeunesse, etc.) vont dans la bonne direction, mais leur transposition est impossible lorsqu'ils sont soumis à des régimes d'austérité et au pacte budgétaire, qui réduisent considérablement les investissements nécessaires. Où trouver les financements nécessaires et comment sortir de la crise sont des questions qui demeurent sans réponse.

Il est en effet nécessaire d'investir dans des programmes actifs du marché du travail afin d'atteindre l'objectif du plein emploi (75 %). Entre 2008 et la fin 2012, le taux de chômage de l'UE-27 a enregistré une progression de 7 % à 10,7 %, soit environ 26 millions de chômeurs. Dans l'ensemble de l'UE, plus d'un jeune sur cinq est sans emploi (22 %), et le taux de chômage des jeunes est supérieur à 50 % dans certains États membres. Il est clair que les pays en situation d'excédent affichent une hausse des dépenses, tandis que les pays déficitaires réduisent les dépenses. En d'autres termes, les politiques actives du marché du travail sont soumises à des coupes budgétaires dans les pays où le chômage est le plus élevé et où le besoin est le plus grand.

De même, pour atteindre l'objectif en matière d'innovation (l'objectif de 3 % n'avait pas été atteint au cours de la décennie de la stratégie de Lisbonne), de changement climatique et d'énergie, des investissements massifs et une politique industrielle intelligente et durable sont nécessaires.

Un investissement considérable est également nécessaire pour atteindre les objectifs en matière d'éducation et de lutte contre la pauvreté. La stratégie actuelle de dévaluation des salaires préconisée par la troïka conformément à la politique d'austérité s'est avérée être un outil inefficace. Plus de 115 millions de personnes sont en danger d'exclusion sociale dans l'UE-27 parce qu'elles sont soumises à un risque accru de pauvreté, sont gravement démunies ou vivent dans un ménage à très faible intensité de travail.

En réalité, le nouveau cadre de gouvernance institutionnalise une distorsion structurelle caractérisée par la prépondérance de la gouvernance économique par rapport à la gouvernance sociale, la stratégie Europe 2020 n'étant qu'un élément du semestre européen. Dans le meilleur des cas, ces objectifs sont conçus comme visant à équilibrer ou à amortir les conséquences sociales de la politique d'austérité. Les objectifs de la stratégie Europe 2020 sont pris en considération dans le cadre des recommandations par pays, mais ils ne sont pas respectés comme le sont les critères de réduction du déficit. Il est nécessaire de les traiter sur un pied d'égalité afin qu'ils soient également contraignants, de sorte qu'aucun État membre ne puisse les envisager comme de simples propositions. Les politiques économiques actuelles se concentrent sur des instruments inadéquats et des mesures axées sur l'offre, comme la promotion de la compétitivité des prix et l'amélioration des conditions pour les employeurs. Aux yeux de nombreux décideurs politiques, ces mesures sont supposées encourager la croissance et l'emploi. Selon nous, la promotion de l'emploi est actuellement possible si la demande est augmentée. Les mesures axées sur l'offre

mises en avant par la Commission européenne et les autres sont dès lors contre-productives et mènent plutôt à une diminution de la demande, de la croissance économique et de la création d'emplois.

On peut conclure qu'un changement radical de politique est nécessaire pour mettre un terme à la discrimination sociale de la politique européenne. Si la dimension sociale et les objectifs économiques ne sont pas mis sur un pied d'égalité, le projet européen court le risque de créer une autre structure déséquilibrée qui compromettra la réalisation des objectifs sociaux.

Par conséquent, la CES demande que :

- Les objectifs de la stratégie Europe 2020 soient inclus dans le cadre d'une structure de gouvernance différente et plus équilibrée. Les objectifs en matière d'emploi, d'éducation, d'innovation, de réduction de la pauvreté et de protection du climat doivent être aussi contraignants que les objectifs d'ajustement budgétaire ;
- La Commission et le Parlement européen mènent une enquête sur la pertinence du cadre existant, à savoir ses instruments, pour atteindre ces objectifs ;
- Les partenaires sociaux nationaux et européens soient pleinement associés au processus Europe 2020 – et que les recommandations des syndicats soient prises en considération.

Les principaux éléments de la stratégie Europe 2020

Ce chapitre vise à résumer le fonctionnement de la stratégie Europe 2020 et à déterminer la direction des 5 objectifs, traduits en objectifs nationaux et mesurés par 8 indicateurs, les 7 initiatives phares et le semestre européen, afin de suivre les progrès de la stratégie Europe 2020. La Commission explique la stratégie comme suit :

1. "Les cinq objectifs de l'UE pour 2020"

- Emploi : porter à 75 % le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans ;
- Recherche-développement et innovation: investir 3 % du PIB de l'UE dans la recherche et l'innovation ;
- Changement climatique et énergie : réduire les émissions de gaz à effet de serre de 20 % (voire de 30 %, si les conditions le permettent) par rapport à 1990 ; accroître de 20 % la part des énergies renouvelables ; augmenter de 20 % l'efficacité énergétique ;
- Éducation : réduire le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % ; porter le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur à au moins 40 % de la population âgée de 30 à 34 ans ;
- Pauvreté et exclusion sociale : réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale⁵.

Ces objectifs ressemblent beaucoup aux objectifs de la stratégie de Lisbonne, qui ont continuellement été soutenus par la CES, tandis que la CES est devenue de plus en plus sceptique quant aux moyens de mettre en œuvre cette stratégie. Ces objectifs sont traduits en objectifs nationaux et mesurés par huit indicateurs.

2. Les huit indicateurs sont

- « Taux d'emploi par sexe pour la tranche d'âge 20-64 ans ;
- Dépense intérieure brute de R&D (DIRD) ;
- Émissions de gaz à effet de serre - année de base 1990 ;
- Part des énergies renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie;
- Intensité énergétique de l'économie (indicateur indirect des économies d'énergie, en cours de développement) ;
- Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, par sexe ;
- Niveau de scolarité supérieur par sexe pour la tranche d'âge 30-34 ans ;
- Personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale (union de trois sous-indicateurs : personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail, personnes à risque de pauvreté après transferts sociaux, personnes en situation de privation matérielle sévère.) »

3. Sept initiatives phares visant à stimuler une croissance intelligente, durable et inclusive :

- « Une stratégie numérique pour l'Europe : créer des bénéfices économiques et sociaux durables à partir d'un marché unique du numérique. Ce marché doit être fondé sur un internet rapide et sécurisé ainsi que sur des applications interopérables ;
- Union pour l'innovation : transformer des idées en emplois, en croissance verte et en progrès social et agir pour soutenir l'innovation et les entreprises innovantes ;

⁵ Les parties descriptives sont tirées de la page d'accueil de la Commission (http://europa.eu/newsroom/highlights/europe2020/index_fr.htm).

- Jeunesse en action : des programmes de mobilité offrant aux jeunes Européens l'occasion d'étudier, de se former, de travailler ou de démarrer une entreprise dans un autre pays de l'UE ;
 - Une Europe économe en ressources : soutenir la transition vers une économie reposant sur une utilisation rationnelle des ressources, produisant peu de carbone et offrant des opportunités de croissance durable ;
 - Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation : maintenir et soutenir en Europe une base industrielle forte, diversifiée et concurrentielle qui offre des emplois bien rémunérés, tout en émettant moins de carbone ;
 - Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois : des actions concrètes pour améliorer la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail, donner aux travailleurs les qualifications requises pour les emplois d'aujourd'hui et améliorer la qualité des emplois et les conditions favorisant la création d'emplois ;
 - Une plateforme européenne contre la pauvreté : coordonner les actions nationales en identifiant les meilleures pratiques, promouvoir l'apprentissage, établir des règles communes à toute l'UE et débloquer des financements.
4. Suivre les progrès réalisés dans le cadre du semestre européen, à savoir un cycle annuel de coordination de la politique économique et budgétaire, une nouvelle architecture de gouvernance économique. Le semestre européen signifie que l'UE et la zone euro coordonneront ex ante leurs politiques budgétaires et économiques, conformément au Pacte de stabilité et de croissance et à la stratégie Europe 2020. Le semestre européen commence par la publication de l'Analyse annuelle de la croissance :
- En fin d'année, la Commission présente son analyse annuelle de la croissance (Analyse annuelle de la croissance 2012 – 23 novembre 2011 ; Analyse annuelle de la croissance 2011 – 12 janvier 2011) ;
 - En mars, le Conseil européen fait le point sur la situation macroéconomique générale, les progrès au regard des cinq objectifs fixés à l'échelle de l'UE, les progrès dans le cadre des initiatives phares, et fixe les priorités en matière de politiques économiques (Conclusions du Conseil européen de printemps – 24-25 mars 2011) ;
 - En avril, les pays de l'UE soumettent leurs stratégies budgétaires et économiques à moyen et long terme (programmes nationaux de réforme et programmes de stabilité par pays) ;
 - En juin, le Conseil européen et la Commission délivrent des orientations spécifiques à chaque pays sur leurs politiques économiques et budgétaires (Recommandations par pays 2012-2013 – 30 mai 2012 ; Recommandations par pays 2011 – 27 juin 2011).

Position sur la Communication de la Commission européenne "Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques"

Adoptée à la réunion du Comité exécutif de la CES des 5-6 mars 2013

Contexte

La Communication de la Commission européenne "Repenser l'éducation" a été publiée par la Commission européenne le 20 novembre 2012, conjointement avec sept documents de travail des services de la Commission:

http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm.

La Communication sera intégrée dans les conclusions du Conseil, qui seront adoptées par le Conseil Education le 15 février 2013.

La Communication a pour but d'identifier et de recommander les priorités en matière d'éducation, afin de faire face aux défis actuels et futurs concernant le financement de l'éducation, les taux élevés du chômage des jeunes et les besoins en termes d'amélioration des aptitudes et des compétences sur le marché du travail. Les priorités sont conformes aux Recommandations nationales spécifiques de l'Examen annuel de la croissance 2012.

La Commission propose plusieurs initiatives permettant de relever les défis liés à l'éducation et à l'emploi:

- Attention accrue accordée au développement des compétences transversales, en particulier:
 - a) Les compétences entrepreneuriales
 - b) Les compétences liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STEM)
 - c) Les compétences linguistiques
- Amélioration des systèmes EFP avec la promotion de l'apprentissage par le travail, y compris les stages et les apprentissages de qualité afin de réduire les déficits de compétences.
- Evaluation plus solide de l'enseignement et des compétences obtenues à l'école et en dehors des écoles.
- Recours accru aux TIC dans l'apprentissage et l'enseignement.
- Attention accrue accordée au recrutement et au recyclage des professeurs et des formateurs dans l'EFP initiale et continue, en élaborant un cadre de compétences ou un profil professionnel pour les enseignants.
- Davantage d'investissements dans l'éducation et la formation à tous les niveaux d'éducation.
- Examen des possibilités de partage des coûts avec les entreprises, via les partenariats public-privé et les frais de scolarité.

Les documents de travail des services de la Commission sont les suivants:

- **Le Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2012**, qui doit être une enquête annuelle de la Commission mettant l'accent sur les lacunes ou les réalisations des Etats membres dans le cadre de la poursuite des objectifs Europe 2020 pour l'éducation et la formation aux plans nationaux.
- **L'Analyse par pays**, qui donne un aperçu des principaux défis en termes de mise à disposition de compétences dans les différents Etats membres de l'UE, en mettant l'accent sur les mesures prises au plan national afin de faire face à des défis particuliers.
- **Les Compétences linguistiques**: un nouvel indice de référence est proposé concernant l'apprentissage des langues étrangères: d'ici 2020, au moins 50% des élèves âgés de 15 ans devraient connaître une première langue étrangère (jusqu'à 42% aujourd'hui) et au moins 75% devraient étudier une deuxième langue étrangère (61% aujourd'hui).
- **Les Partenariats et parcours flexibles**: la Commission invite les Etats membres à sortir des sentiers battus en ce qui concerne le financement de l'éducation et à impliquer tous les types de partenaires dans l'approche politique sur l'éducation.
- **L'Evaluation des compétences essentielles**: elle devrait être basée sur le Cadre de référence européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie pour l'année 2006, en accordant une attention particulière au développement des compétences transversales et de base à tous les niveaux, et en privilégiant les compétences entrepreneuriales et les compétences liées aux TIC.
- **La Formation professionnelle et les compétences en matière de formation**: la croissance économique pourrait être atteinte grâce à l'EFPP, en mettant l'accent sur le développement des compétences pour les étudiants EFP et les enseignants et formateurs EFP. Des incitations sont proposées pour étendre le "système dual" aux pays de l'UE, et mettre en place des Conseils sectoriels européens pour les compétences et des Alliances sectorielles pour les compétences.
- **Soutenir la profession enseignante**: 10 mesures clés sont proposées dans le document pour soutenir la profession enseignante concernant les compétences requises des enseignants; une restructuration des systèmes de recrutement; davantage de soutien lors de leur phase d'induction; l'amélioration des possibilités de développement professionnel.

Le présent document expose la position de la CES concernant la Communication de la Commission, suite aux consultations avec les organisations membres de la CES, de décembre 2012 à février 2013.

Position de la CES

La CES estime que la Communication de la Commission européenne "Repenser l'éducation" est essentielle pour améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et la situation du marché du travail dans l'Union européenne durant la crise économique et financière.

La CES accueille avec satisfaction le fait que, dans la Communication, la Commission européenne tente de contribuer à atteindre des niveaux d'emploi plus élevés durant la

crise économique et financière, en améliorant la qualité ainsi que l'accès à l'éducation. Les objectifs présentés par la Commission dans sa Communication, tels que la lutte contre le chômage élevé chez les jeunes, la résorption des pénuries de professeurs et de formateurs et la nécessité d'améliorer les niveaux de compétences dans l'avenir, restent à atteindre.

La CES souscrit en particulier à l'objectif visant à hausser les systèmes EFP à un niveau supérieur en étendant la fourniture de stages et d'apprentissages et en encourageant l'apprentissage par le travail, ce qui rendra le système EFP plus attrayant pour les jeunes – en particulier ceux qui pourraient quitter prématurément l'école et/ou être au chômage.

La CES note également avec satisfaction que la lutte contre les pénuries d'enseignants et de formateurs, la mise en place d'une éducation accessible et de haute qualité dès la petite enfance et l'amélioration des systèmes EFP, ainsi que le soutien des formateurs d'enseignants figurent parmi les objectifs de la Communication.

La CES regrette l'absence de consultation avec les partenaires sociaux sur le projet de texte de la Communication, ce qui démontre qu'il n'y a toujours pas de dialogue social efficace concernant l'éducation européenne et nationale et sur les questions de formation. En outre, à la fin du document, la Commission ne spécifie pas que les Etats membres devraient consulter les partenaires sociaux et les syndicats représentant la profession enseignante, quant aux priorités fixées par la communication¹. Aux yeux de la CES, l'absence de dialogue social sur l'éducation aux plans européen et national est inacceptable, et nous incitons vivement la Commission à améliorer le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de sa politique.

La création de partenariats dans l'éducation serait une excellente approche pour résoudre les difficultés de l'éducation et de la formation, en particulier si elle impliquait les partenaires sociaux en tant qu'alliés. Les partenaires sociaux manifestent un grand intérêt pour l'éducation et la formation et ils ont un impact positif sur celles-ci ainsi que sur la politique d'éducation, et ils peuvent apporter une contribution essentielle à leur amélioration. Les syndicats exercent un large éventail d'activités en matière d'EFP, de reconnaissance des aptitudes et des compétences, d'inadéquations des compétences, et d'organisation et d'assurance de la qualité dans le cadre de l'apprentissage par le travail et sur le lieu de travail, grâce au dialogue social tripartite et bipartite, aux conseils sectoriels des compétences, ainsi qu'aux négociations collectives, à tous les niveaux.

La CES rappelle à la Commission européenne que le rôle de l'éducation ne se limite pas à la seule réalisation des objectifs économiques des stratégies européennes et nationales et que ce type de "réexamen" ou de redéfinition des objectifs de l'éducation est inacceptable. La CES souligne que l'éducation devrait préparer les gens à la vie et au marché du travail et elle devrait être indépendante d'objectifs économiques et idéologiques en évolution constante. La qualité et la quantité de l'éducation et de la formation doivent être maintenues en période de crise économique et financière et cette dernière ne doit pas avoir d'effet sur l'éducation au travers de coupes budgétaires. Nous aimerions souligner que la Commission européenne ne devrait pas modifier les objectifs de l'éducation et de la formation à long terme. En outre, la formation en situation de travail et sur le lieu de travail devrait fournir aux personnes des compétences particulières requises par le marché du travail à court terme.

¹ "Au plan national, les Etats membres sont à présent invités à poursuivre leurs réflexions sur ce document dans le cadre de débats avec leurs Parlements et les partenaires concernés, afin de poursuivre les réformes." (Communication "Repenser l'éducation", p. 17)

La politique de l'UE dans le domaine de l'éducation devrait non seulement être axée sur l'employabilité, mais aussi mettre l'accent sur les possibilités offertes aux groupes vulnérables en termes d'éducation de qualité. Il convient dès lors d'examiner soigneusement les besoins des migrants, des groupes socialement défavorisés et des chômeurs, en répondant aux besoins spécifiques de ces groupes dans la réforme de l'éducation. La formation tout au long de la vie devrait contribuer à maintenir les gens au travail. En outre, il est essentiel d'investir et d'améliorer les compétences linguistiques pour augmenter l'employabilité grâce aussi à des parcours de mobilité volontaires.

La CES remet en cause le lien déterministe établi par la Commission entre l'éducation et la création d'emplois. L'éducation et le développement des aptitudes et des compétences sont des conditions nécessaires mais pas suffisantes pour créer de nouveaux emplois et une nouvelle croissance économique car ils ne serviraient que des objectifs à court terme sur le marché de l'emploi. La CES pense que l'Union européenne ne sera pas en mesure de créer davantage d'emplois ou de surmonter la crise économique et financière si elle se contente de redéfinir l'éducation ou de formuler davantage d'exigences en la matière.

La Commission européenne affirme que les "compétences déterminent la capacité de l'Europe à accroître sa productivité" et que "l'Europe ne retrouvera le chemin de la croissance que grâce à une meilleure productivité et à une main-d'œuvre hautement qualifiée, et la réforme des systèmes d'éducation et de formation est essentielle dans cette optique". Bien que la CES reconnaisse que l'amélioration des aptitudes et des compétences puisse contribuer à stimuler le marché de l'emploi, elle n'est pas d'accord avec l'opinion selon laquelle il ne sera possible d'obtenir une meilleure productivité économique qu'en améliorant les compétences, comme l'indique la Commission européenne. La CES estime que cette politique n'est pas appropriée, car la seule amélioration des aptitudes et des compétences ne résoudra pas le problème du chômage, en particulier des femmes et des citoyens plus âgés, qui, quel que soit le niveau de leurs qualifications, restent les plus défavorisés sur le marché du travail.

Au lieu de créer de nouvelles priorités et de nouveaux outils dans le domaine de l'éducation, la CES demande à la Commission européenne de s'investir davantage dans la réalisation des stratégies UE 2020. Les objectifs seront difficiles à atteindre, en particulier en période de crise économique et financière: 75% des 20-64 ans doivent avoir un emploi, les taux de décrochage scolaire doivent être inférieurs à 10%, au moins 40% des 30-34 ans doivent avoir achevés un cycle d'enseignement supérieur, et le nombre de personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale doit être réduit d'au moins 20 millions.

La CES réclame également une meilleure coordination entre les organismes éducatifs de l'UE et le développement de synergies entre les nombreux outils de l'UE et la nécessité d'en faire des instruments compréhensibles et pratiques à utiliser par les citoyens (Observatoire des postes vacants au sein de l'UE, Panorama européen des compétences; outils Europass; outils européens d'assurance de la qualité: CEC, CERAQ et ECVET; etc). Le travail du Comité consultatif pour l'EFP (ACVT) et les réunions des directions générales pour l'EFP (DGBT) devraient être rationalisés et l'ACVT devrait conseiller la Commission européenne en matière de planification des politiques. Les discussions et résultats des comités du dialogue social et groupes de travail sur les questions d'éducation et de formation de la Commission européenne devraient être pris en considération lors des événements de niveau européen et des prises de décision.

Selon nous, une politique européenne plus active doit être mise en œuvre afin d'atteindre les objectifs fixés en matière de mobilité transfrontalière des étudiants et des travailleurs et de transférabilité des qualifications, que l'UE a elle-même fixés à un certain nombre d'occasions. C'est la raison pour laquelle il est essentiel que les initiatives de réforme actuelles visant à aboutir à une plus grande mobilité, telles que le programme Erasmus pour tous, déploient tout leur potentiel en lien étroit avec les stratégies européennes plus vastes en matière d'apprentissage tout au long de la vie, et que l'on en fasse une priorité politique et financière pour l'action de l'UE.

Bien que la Commission européenne ait fixé des priorités dans le domaine de l'éducation, conformément aux Recommandations spécifiques par pays de l'Examen annuel de la croissance 2012, nous ne voyons aucune référence au Paquet Emploi - la Communication de la Commission européenne intitulée "Vers une reprise d'emplois" (avril 2012) -, qui souligne le rôle des partenaires sociaux, en particulier dans les secteurs de l'éducation et de la formation.

Le maintien et l'amélioration de la qualité de l'éducation et l'amélioration de l'apprentissage tout au long de la vie requièrent un financement public durable. Par conséquent, les Etats membres devraient s'abstenir de procéder à des réductions des dépenses publiques, qui affectent la fourniture d'une éducation et d'une formation de haute qualité. En conséquence, la CES soutient la vision de la Commission européenne quant à la nécessité de continuer à investir dans l'éducation et la formation afin d'avoir un impact positif durable sur l'emploi et sur le marché du travail grâce à l'éducation. La CES note avec satisfaction que la Communication reconnaît que la plupart des Etats membres ont opéré des restrictions budgétaires dans l'éducation et que la Commission encourage les Etats membres à maintenir les investissements dans l'éducation en dépit de la crise. Les parts du budget européen, notamment les fonds structurels, qui sont allouées à l'éducation et au soutien à la formation, devraient être augmentées et renforcées.

La CES rejette l'argumentation de la Commission concernant le partage des coûts en tant que mode de financement de l'éducation. La Communication suggère que les Etats membres impliquent davantage les entreprises dans le financement de l'éducation, en particulier dans l'EFP et l'enseignement supérieur. Bien que la CES soit favorable à la prestation de stages et d'apprentissages dans les entreprises pour les étudiants, et à l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs, ainsi qu'à l'apprentissage par le travail, elle s'oppose à toute forme de privatisation du système EFP initial. Il faut conserver les financements publics en faveur de l'éducation et la Commission européenne devrait proposer aux Etats membres de faire un meilleur usage des Fonds structurels européens et de renforcer la participation des partenaires sociaux à l'éducation et à la formation.

La Communication continue de prôner un recours accru aux frais de scolarité pour les étudiants de l'enseignement supérieur. La CES s'oppose à cette politique, car l'enseignement supérieur n'est pas un produit négociable. La qualité, l'équité et l'amélioration de l'accès à l'enseignement supérieur devraient être au centre de la politique européenne en matière d'enseignement supérieur plutôt que la privatisation et la marchandisation qui contribuent à l'augmentation des inégalités sociales. En outre, nous estimons que la recherche de haute qualité devrait être maintenue aux moyens de financements publics élevés afin de répondre aux objectifs d'éducation et de formation.

La CES estime que les enseignants ont un rôle essentiel à jouer dans la croissance économique par l'amélioration de la réussite scolaire. C'est la raison pour laquelle, la CES note avec satisfaction l'initiative de la Commission visant à rendre la profession d'enseignant plus attractive. Cependant, la Commission européenne devrait expliquer

clairement aux Etats membres que les conditions de travail des enseignants et des formateurs devraient être sensiblement améliorées et leur recommander une telle amélioration. Les coupes des gouvernements dans les budgets de l'éducation et les coupes des entreprises dans les budgets de formation devraient s'interrompre afin de maintenir et d'améliorer la qualité de l'apprentissage et de la formation. Un des moyens les plus essentiels pour maintenir la qualité de l'apprentissage est d'assurer des salaires appropriés et la qualité de la formation initiale et de perfectionnement professionnel. La CES estime également que le fait de "Repenser l'éducation" n'encourage pas un financement public accru en vue de l'amélioration du recrutement, de la sélection, de l'induction et du développement professionnel du personnel enseignant. La Commission européenne entend plutôt atteindre ces objectifs grâce à des "systèmes cohérents et suffisamment financés". Les systèmes doivent être durablement financés par des fonds publics.

La CES ne décèle aucune mesure concrète dans la Communication de la Commission en faveur de l'établissement ou de la prise en compte de partenariats avec les partenaires sociaux. Les partenariats avec les parents, les étudiants et d'autres groupes de la société, dont l'objectif est de protéger et de développer l'éducation, sont également essentiels.

Enfin, la Commission devrait limiter les références aux données de l'OCDE dans la Communication et ne pas développer sa politique de l'éducation sur la seule base de telles données, car l'OCDE ne représente que 23 pays sur les 27 Etats membres de l'UE. Les pays qui ne sont pas repris dans les études de l'OCDE sont aussi ceux qui ont le plus de mal à offrir des conditions appropriées en matière d'enseignement et d'éducation de qualité.

Résolution de la CES sur la normalisation européenne

Adoptée au Comité exécutif du 5 et 6 mars 2013

Le nouveau règlement relatif à la normalisation - la première proposition législative majeure de l'Acte pour le marché unique - a été adopté au Parlement européen le 11 septembre 2012.

La CES réitère son opposition à la manœuvre, hautement politique, consistant à recourir de plus en plus à la normalisation dans le marché unique pour se substituer à la législation dans le but de contourner les processus législatifs complexes.

De nombreux domaines, aujourd'hui de plus en plus ciblés par la normalisation, ont un caractère politique. Aussi la politique européenne devrait-elle être déterminée par des procédures décisionnelles démocratiques, plutôt que par des comités techniques.

Par ailleurs, la CES insiste sur l'autonomie des partenaires sociaux et sur le respect des négociations et conventions collectives, qui risquent d'être remises en question par l'établissement de normes, en particulier dans les secteurs des services et dans le domaine de la gestion des ressources humaines. La CES répète que l'OIT est l'organisation internationale responsable pour la création et l'interprétation de normes du travail.

La CES reconnaît toutefois la normalisation comme un instrument clé de la politique industrielle, de la promotion, de l'innovation et de la politique des produits. La CES demande à nouveau, comme elle le fait depuis longtemps, que de telles normes garantissent un niveau élevé de santé et de sécurité publiques et professionnelles en Europe. Les normes s'inscrivent dans la promotion d'un agenda de qualité en Europe vis-à-vis de la compétitivité internationale et contribuent à la qualité du marché intérieur. Elles devraient intégrer les exigences contribuant au développement durable à travers l'adoption de produits et de processus de production plus respectueux de l'environnement.

Le nouveau règlement représente une avancée importante pour les représentants des travailleurs à travers trois éléments clés :

- Les syndicats sont reconnus comme acteurs des activités de normalisation européenne (considérant 17). Les conditions de sécurité et de travail des travailleurs sont, quant à elles, incluses dans les grands défis de société auxquels les normes peuvent aider à faire face (considérant 19) au moyen d'un soutien accentué à l'organisation représentant les syndicats (intérêts sociaux, considérant 22).
- Les syndicats (parties prenantes sociales) bénéficieront d'une représentation appropriée et d'une participation effective au sein des organisations européennes de normalisation (article 5).
- Une organisation des parties prenantes européennes représentant les syndicats (intérêts sociaux) dans les activités de normalisation européenne peut prétendre au financement de l'Union européenne (article 16 + annexe III) pour son fonctionnement et ses activités relatives à la normalisation européenne et internationale.

La CES accueille favorablement ces dispositions mais réitère l'importance de la participation des travailleurs dans les cadres nationaux. Les dispositions de la réglementation à l'échelle européenne sur les ressources et le renforcement des capacités devraient également être prises en compte à l'échelle nationale.

La présente résolution présente les principaux éléments du modèle proposé par la CES en faveur de la mise en œuvre effective des dispositions du règlement sur la participation des travailleurs.

Résolution de la CES sur la stratégie santé et sécurité 2013-2020 de l'UE

Adoptée au Comité exécutif du 5 et 6 mars 2013

Dans le contexte de la crise, les conditions de travail connaissent une tendance à la dégradation amplifiée par la montée des inégalités et de la précarité. La CES rappelle la résolution adoptée par son comité exécutif en décembre 2011 qui définissait les priorités d'une nouvelle stratégie communautaire pour la santé et la sécurité au travail pour la période 2013-2020. Le Parlement européen s'est également prononcé en faveur d'une telle stratégie en décembre 2011. Une majorité d'États membres partage cette position. À l'unanimité, le Comité consultatif pour la Santé et la Sécurité a adopté en décembre 2012 une déclaration tripartite pressant la Commission d'agir sans retard.

L'attitude de la Commission européenne n'est pas à la hauteur des défis. Elle a lancé des messages contradictoires et confus sur l'adoption de cette stratégie et sur son contenu. À ce jour, aucune stratégie n'a été adoptée et aucun calendrier clair n'est annoncé en ce qui concerne son adoption dans le courant de l'année 2013.

L'absence de stratégie communautaire constituerait un message très négatif à l'égard des États membres. Elle laisserait entendre qu'en période de crise, la santé des travailleurs est un luxe superflu. Elle ferait obstacle au développement de stratégies nationales cohérentes et ambitieuses. Elle encouragerait une spirale de concurrence vers le bas. Elle compromettrait d'autres politiques qui ne peuvent être menées à bien sans une amélioration des conditions de travail comme l'égalité entre les hommes et les femmes, le vieillissement actif, le développement durable, les politiques industrielles ou la santé publique.

La CES rappelle que, comme reconnu par l'OIT et le traité européen de Lisbonne, la protection de la sécurité et de la santé au travail est un droit fondamental des travailleurs, qui ne doit pas être subordonné à des considérations économiques à court terme. Au contraire, de nombreuses études soulignent que les investissements effectués dans le domaine de la prévention contribuent positivement tant au système de sécurité sociale qu'à des politiques industrielles dynamiques.

La CES exige que la Commission européenne prenne ses responsabilités dans le respect de l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit l'harmonisation dans le progrès des conditions de travail. Elle demande que la nouvelle stratégie soit adoptée sans retard.

Le contenu de cette stratégie doit tenir compte du bilan de l'expérience et être orienté prioritairement sur l'amélioration des structures de la prévention. Un nombre suffisant de médecins du travail et de services de prévention indépendants ainsi que d'inspecteurs du travail est un élément fondamental pour la prévention. En outre, il convient d'accorder davantage d'attention aux problèmes de santé liés au travail, en particulier, aux cancers et autres pathologies liées à des substances chimiques, aux troubles musculo-squelettiques et aux problèmes liés à des facteurs psychosociaux, notamment suite à de mauvaises conditions de travail, une mauvaise organisation du travail ou une intensification du travail.

La crise réclame d'urgence une approche préventive complète dans le domaine de la santé mentale. Le spectre du chômage, l'inquiétude pour l'avenir et la restructuration brutale sont des facteurs clés qui accentuent l'anxiété et le stress au travail. À cet égard, la CES réitère sa demande de cadre légal européen sur l'anticipation des

changements et restructurations, comme l'a réclamé avec insistance le Parlement européen en janvier 2013.

En outre, la CES demande à la Commission de respecter les traités européens en assurant que les accords-cadres conclus dans le dialogue social, notamment sur la santé et la sécurité, soient mis en œuvre par une directive à la demande des partenaires sociaux pertinents

La CES appelle également la Commission à présenter sans retard la proposition de directive bloquée depuis des années en ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques et la révision de la directive existante sur la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes.

Position de la CES sur le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement

Le 12 mars 2013, la Commission européenne a adopté un projet de mandat de négociation pour un Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI) avec les États-Unis. C'est un changement radical dans les relations transatlantiques qui, collectivement, représentent la moitié du PIB mondial en termes de valeur.

Un délai extrêmement serré a été donné aux États membres de l'UE pour approuver ce mandat que la Commission espère conclure à temps pour permettre un démarrage des négociations avant les vacances d'été.

Etant donné les énormes implications de telles négociations pour les travailleurs des deux côtés de l'Atlantique, la Confédération européenne des syndicats s'inquiète du manque d'occasion accordée à un examen public du projet de mandat de négociation de l'UE par les eurodéputés, les syndicats et la société civile. Ceci contraste de façon frappante avec le niveau de contrôle auquel le mandat de négociation américain a été soumis par le Congrès des États-Unis. C'est là un problème énorme pour la démocratie qui ne contribuera pas à susciter le soutien du public pour ces négociations ou tout accord qui en résulterait.

En conséquence, dès le début, la CES exige de la Commission qu'elle soumette le projet de mandat de négociation de l'UE au Parlement européen, au mouvement syndical et à la société civile pour information et discussion permettant un contrôle public plus large avant son adoption par le Conseil et le lancement des négociations. La CES appelle le Comité de la politique commerciale du Conseil à tenir des auditions avec des représentants des syndicats et de la société civile avant d'approuver le mandat de négociation. Il s'agit d'un écart par rapport aux pratiques habituelles mais qui s'avère essentiel pour emporter l'adhésion du public à ces négociations.

L'importance économique d'un tel accord transatlantique implique qu'il y aura sans nul doute des conséquences significatives (potentiellement positives et/ou négatives) pour l'emploi et la qualité de l'emploi en Europe, mais aussi pour le cadre réglementaire mondial, et des tentatives pour maintenir des approches multilatérales en matière de commerce et d'investissement. La CES pense qu'une évaluation des incidences sur la durabilité et l'emploi est essentielle en préalable à l'adoption du mandat de négociation de l'UE afin que la décision du Conseil soit prise en connaissance de cause. Toutes les parties prenantes doivent être consultées dans la préparation de l'évaluation de l'impact sur le développement durable.

La CES reconnaît qu'un tel accord pourrait insuffler une énergie positive à des négociations multilatérales actuellement au point mort et, s'il est basé sur les meilleures pratiques de chaque côté de l'Atlantique, que cet accord pourrait avoir des effets positifs sur les flux d'emplois et d'investissements pour autant que les conditions exposées ci-dessous soient remplies (inclusion de normes fondamentales de travail obligatoires, exclusion des services publics, protection des investissements, etc.).

Dès lors, l'UE devrait, par exemple, promouvoir la réglementation européenne sur les produits chimiques (REACH) en tant que meilleure pratique pour encourager l'innovation et garantir la protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité humaines, ainsi que des éléments du modèle européen de relations industrielles tels que l'information et la consultation transnationales des travailleurs (par ex. les comités d'entreprise européens). L'Europe a, de la même manière, beaucoup à apprendre des instruments fédéraux américains de politique et d'innovation industrielles (par ex. la DARPA – Agence pour les projets de recherche avancée de défense – et le

programme ARPA-E pour les projets de recherche avancée en matière d'énergie) tandis qu'une coopération renforcée pour le développement de nouvelles technologies pourrait soutenir des investissements communs et la création d'emplois.

Nous réclamons donc un engagement des deux parties pour aboutir à un accord exemplaire qui garantisse l'amélioration des conditions de vie et de travail des deux côtés de l'Atlantique et prévienne toute tentative de l'utiliser pour diminuer les normes ou porter atteinte au droit des autorités publiques de légiférer. En particulier, l'accord ne doit pas empêcher les législateurs nationaux de voter des lois ou encore de s'impliquer, au niveau local et régional, dans des domaines tels que politique de l'emploi, sécurité sociale, protection de l'environnement, protection de la santé et de la sécurité au travail, protection des consommateurs, protection des droits des minorités et protection des petites et moyennes entreprises. Les gouvernements ne doivent pas non plus être empêchés de prendre toute mesure pour protéger les intérêts des travailleurs et des citoyens.

Cette position définit les principales préoccupations de la CES relatives au mandat de négociation de l'UE.

- a) Les **droits du travail** doivent être inscrits dans l'accord, être applicables à tous les niveaux de gouvernement de chaque partie et être soumis à des mécanismes de règlement des différends, y compris des mesures d'exécution, équivalents à ceux des autres matières qu'il englobe. La CES est particulièrement inquiète de l'absence de ratification des conventions de l'OIT et des violations des droits fondamentaux du travail aux États-Unis, dont le droit d'organisation et de négociation collective, notamment mais pas exclusivement, dans les états du « droit du travail ». L'UE doit explicitement mentionner cette question dans son projet de mandat. Le règlement des litiges doit être basé sur un processus indépendant et transparent de traitement des plaintes permettant aux syndicats et autres représentants de la société civile de porter plainte. Les parties doivent s'engager par rapport à la ratification et à l'application pleine et effective des normes fondamentales du travail de l'OIT comme étant un élément essentiel de l'accord qui ne pourra être mis en cause par aucune des parties afin d'en tirer un avantage commercial. L'échange d'information entre gouvernements et partenaires sociaux doit être permis et les réactions des gouvernements aux plaintes des partenaires sociaux doivent être garanties. Des experts indépendants doivent étudier les plaintes. Vu que les deux parties sont des nations avancées et qu'il existe une longue tradition de dialogue entre la DG Emploi et le Département américain du travail, l'UE doit inclure en particulier, mais pas exclusivement, l'application de la convention 155 de l'OIT (sur la sécurité et la santé des travailleurs), des conventions dites prioritaires de l'OIT, c.à.d. la convention 122 (sur la politique de l'emploi), les conventions 81 et 129 (sur l'inspection du travail) et la convention 144 (sur les consultations tripartites) qui sont les conventions à l'Agenda du travail décent dans le cadre des dispositions relatives aux droits du travail. S'agissant d'états membres de l'OCDE, les principes directeurs pour les entreprises multinationales doivent également être mentionnés dans ce chapitre. Cet accord ne peut en aucun cas entraîner un affaiblissement des droits du travail pour l'une ou l'autre partie ou affecter la position de l'OIT.
- b) Il faut en outre traiter de la **protection de l'environnement** et du respect des conventions environnementales internationales. L'UE doit notamment aborder l'incidence de l'exploitation par les États-Unis de combustibles fossiles non conventionnels (par ex. les sables bitumineux et le gaz de schiste) sur les efforts en matière de changements climatiques et de développement durable au plan mondial.

- c) **Parlements et partenaires sociaux** doivent non seulement être pleinement associés au processus de négociation et de programmation mais aussi au processus de surveillance après l'entrée en vigueur de l'accord. Ce processus de surveillance doit être axé sur les impacts sociaux et écologiques potentiels et l'application des règles définies dans le chapitre sur le développement durable mais aussi sur d'autres parties de l'accord. La surveillance peut être effectuée par une commission parlementaire bilatérale (composée de membres des parlements américain et européen) en coopération avec les partenaires sociaux. De plus, un mécanisme de surveillance impliquant des représentants syndicaux doit être inclus conformément à la déclaration commune CES/CSI de juillet 2007.¹ La violation persistante de normes minimales en matière de travail ou d'environnement doit être combattue par le retrait de privilèges commerciaux ou l'imposition de sanctions monétaires.
- d) Les droits du travail ne peuvent être dénaturés par aucune **modalité de protection des investisseurs**. Cette protection ne peut être assurée au détriment du droit des états d'accueil de légiférer ou de la société civile ou des entreprises domestiques. Les états doivent disposer d'un espace politique intérieur destiné à satisfaire des objectifs importants en matière de politique publique, y compris les droits du travail, la protection de l'environnement, la mise à disposition de services publics (santé, éducation et sécurité sociale) ainsi que le développement de politiques industrielles cohérentes.² La CES insiste pour que l'UE précise clairement que l'accord n'affectera pas le droit des gouvernements à légiférer dans l'intérêt public, à protéger les services publics ou à créer de nouveaux programmes publics.
- e) Il est essentiel que les défauts de l'ALENA (accord de libre-échange nord-américain) ne soient pas reproduits, et encore moins aggravés, dans un futur PTCI. Ceci s'applique particulièrement aux droits des investisseurs. Nous nous opposons à l'inclusion dans l'accord d'une clause de **règlement des différends état-investisseur**. Etant donné que les deux parties sont des économies avancées disposant de systèmes juridiques bien développés, la CES ne voit aucune raison de contourner les tribunaux nationaux pour les investisseurs étrangers et soutient dès lors qu'un mécanisme de règlement des différends d'état à état et l'utilisation des recours juridictionnels locaux sont les instruments les mieux adaptés au traitement des litiges en matière d'investissement. Dans son avis au Congrès concernant la protection des investissements aux États-Unis, le cabinet du Président américain a déjà clairement indiqué que les investisseurs européens aux États-Unis ne devaient pas jouir de davantage de droits que les investisseurs américains. Le partenaire européen doit donc aussi clairement préciser que les investisseurs externes n'auront pas le droit de passer outre les tribunaux européens par le biais d'un organe de règlement des différends investisseur-état.
- f) Le mandat de l'UE doit préserver la pratique actuelle de négociations en matière de **services** : les obligations de libéralisation ne doivent être

¹Déclaration CES/CSI sur les exigences syndicales portant sur des éléments sociaux clés des chapitres « développement durable » des négociations de l'Union européenne en matière d'accords de libre-échange (ALE). Bruxelles, juillet 2007 (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TLE_EN.pdf). Le récent ALE UE-Corée inclut également un mécanisme de surveillance par la société civile qui est un modèle dont on pourrait éventuellement s'inspirer.

²Pour plus de détails sur la position de la CES sur les chapitres investissements, voir la résolution de la CES sur la politique d'investissement de l'UE adoptée en mars 2013 (<http://www.etuc.org/a/11027>)

clairement énoncées que dans le cadre de l'approche dite de liste positive (comme utilisée dans l'AGCS – Accord général sur le commerce des services). Nous rejetons avec force l'utilisation d'une approche par liste négative (« si ce n'est pas dans la liste, oubliez-le ! ») et l'introduction dans l'accord de clauses de statu quo et de clauses à effet de cliquet (qui englobent automatiquement les futures mesures de libéralisation créant ainsi une « dynamique autonome intégrée » en faveur de la libéralisation). Nous nous inquiétons de ce que l'accès universel, l'égalité de traitement, l'administration publique et l'accessibilité et la durabilité des services publics ne puissent être maintenus par davantage de libéralisation. Les accords commerciaux doivent laisser suffisamment d'espace politique pour réagir aux résultats négatifs de la libéralisation et pour répondre aux demandes démocratiques de (re)réglementation. En conséquence, les négociateurs doivent définir une procédure simplifiée de modification des engagements de libéralisation et assurer suffisamment de flexibilité dans la réglementation.

- g) Nous exigeons l'**exclusion des services publics** des négociations. Le champ d'application et la norme des dispositions horizontales de protection (clause d'utilité publique, réserves sur les subventions horizontales) doivent être sauvegardés et les niveaux subnationaux de gouvernement doivent être exclus des modalités de libéralisation. Les négociateurs doivent satisfaire à l'exigence d'exclure de l'accord les services publics. Ceux-ci comprennent, notamment, l'éducation, la santé et les services sociaux, l'approvisionnement en eau, les services postaux et les transports publics. Les secteurs tels les jeux et les télécommunications doivent être considérés avec prudence car ceux-ci ont des implications importantes du point de vue de l'intérêt public.
- h) Les services et biens audiovisuels et culturels doivent être expressément et complètement exclus du mandat de l'UE. Cette approche qui doit englober les services de médias linéaires et non linéaires est en accord avec les droits et obligations découlant de la *Convention 2005 de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, que l'UE a ratifiée, et également avec l'art. 167 du TUE. En Europe, les services audio-visuels et autres services culturels dépendent fortement, entre autres, du financement public, de quotas de diffusion, de la promotion de la distribution de contenu européen dans l'environnement en ligne et d'accords de coproduction qui, tous, seraient menacés par le PTCl. L'exclusion des services audio-visuels et culturels est également conforme à d'autres ALE en cours de négociation ou déjà conclus par l'UE.*
- i) Les gouvernements doivent conserver le pouvoir de favoriser la prestation de services publics tels que le traitement et la distribution de l'eau sans crainte que cette politique soit considérée comme un obstacle au commerce des services. L'accord ne doit pas imposer l'ouverture ou la libéralisation des **marchés publics** au niveau subnational, y compris au niveau municipal. Les gouvernements locaux doivent pouvoir recourir à des critères sociaux et environnementaux pour garantir que les fonds publics sont utilisés pour soutenir un développement économique local durable. Dans ce contexte, la réforme des cadres de politique existants doivent tenir particulièrement compte de la convention 94 de l'OIT sur les contrats publics et les conventions collectives.
- j) En outre, compte tenu de la crise financière actuelle, nous sommes opposés à davantage de libéralisation dans le domaine des **services**

financiers et à des clauses de statu quo dans l'accord qui pourraient faire obstacle à la reréglementation d'un secteur financier prédisposé à la crise. A cet égard, nous rappelons une nouvelle fois les recommandations de la *commission d'experts des Nations Unies* sur les réformes du système monétaire et financier international : « [T]ous les accords commerciaux doivent être examinés pour s'assurer qu'ils sont conformes aux besoins d'un cadre réglementaire international inclusif et détaillé propice à la prévention et à la gestion de crise, aux mesures de sauvegarde contracycliques et prudentielles, au développement et à un financement accessible à tous. Les engagements et les accords multilatéraux existants (tels que l'AGCS) ainsi que les accords commerciaux régionaux qui réclament davantage de libéralisation des flux et services financiers doivent faire l'objet d'un examen critique quant à leurs effets sur la balance des paiements, leurs conséquences sur la stabilité macroéconomique et la place qu'ils laissent à la régulation financière ». ³ Les négociations doivent être l'occasion d'une action coordonnée en matière d'évasion fiscale, d'abolition des paradis fiscaux et de création d'une taxe transatlantique/mondiale sur les transactions financières.

- k) Toute libéralisation supplémentaire liée au **mode 4** de fourniture de service reste une question extrêmement sensible. Le mouvement syndical a connaissance de cas de violations du droit national du travail et de dispositions de conventions collectives. Dans le contexte de vide juridique international permettant de poursuivre ces violations, toute nouvelle modalité doit être conditionnée à la garantie d'une coopération internationale effective des autorités légales. En cas de non-respect, il doit être possible de recourir au mécanisme général de règlement des différends et d'imposer des sanctions sous forme d'amendes considérables. Le principe du lieu de travail doit être d'application dès le début pour tous les travailleurs détachés. Les conditions d'accès au marché pour la fourniture de services de mode 4 doivent être complétées en mentionnant explicitement que les modalités nationales relatives au travail, à la protection sociale et aux conventions collectives seront maintenues en cas de détachement et de placement temporaires de travailleurs pour prestations de services. Le PTCI doit garantir l'application et la mise en œuvre transfrontalières des sanctions administratives et pénales prévues en cas de violation du droit du travail et de fraude sociale.
- l) Le PTCI doit inclure des mesures effectives contre le commerce illégal transfrontalier de biens et de services relevant de la législation sur les **droits de propriété intellectuelle**. Il faut toutefois que les personnes privées et les consommateurs soient clairement exclus des mesures en matière de droit civil et pénal contenues dans l'accord lorsque ces biens et services sont utilisés sans but lucratif.
- m) L'**agriculture** doit être exclue des négociations. Une libéralisation du commerce des produits agricoles n'aurait aucun effet positif pour les travailleurs de ce secteur en Europe alors que tout engagement à ce sujet dans un PTCI UE-USA pourrait rendre encore plus compliquée la recherche de compromis dans la politique agricole européenne.

La CES a invariablement défendu ces principes dans les négociations bilatérales européennes en matière de commerce et d'investissement. La manière dont les négociations du PTCI progressent est un souci majeur pour le mouvement syndical. La CES accueille avec prudence des relations commerciales plus étroites avec les États-

³http://www.un.org/ga/president/63/commission/financial_commission.shtml

Unis telles que décrites ci-dessus. Nous insistons pour que celles-ci soient efficacement réglementées pour garantir que les normes ne puissent être abaissées par de futurs accords. Ce genre de relations plus étroites peut donner lieu à une coopération plus poussée entre UE et USA dans des domaines connexes (comme la recherche-développement et la promotion de normes élevées de santé et de sécurité, par exemple dans les nanotechnologies).

Il y a d'importants défis économiques transatlantiques qu'un ALE classique ne peut relever bien que la résolution de ces problèmes aurait un impact positif potentiel plus important sur la croissance et le bien-être : a) s'attaquer aux déséquilibres mondiaux des comptes courants en proposant une nouvelle approche de la coordination macroéconomique pourrait favoriser la stabilité économique ; b) stabiliser des taux de change volatils pourrait régler les facteurs d'incertitude et diminuer les coûts des échanges beaucoup plus qu'une réduction des tarifs douaniers et des obstacles non tarifaires ; c) une coopération plus étroite et des efforts communs dans la lutte contre l'évasion fiscale et le dumping fiscal pourraient stabiliser les recettes publiques des deux côtés de l'Atlantique.

2012



Résolution de la CES sur l'utilisation efficace des ressources naturelles

Adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion du 5-6 décembre 2012

1. La raréfaction des ressources actuellement exploitées est un défi majeur pour l'UE et celle-ci doit amorcer sans plus tarder une politique volontariste et socialement juste d'amélioration de l'efficacité de leur utilisation.
2. Sur le plan environnemental, les limites de la planète apparaissent chaque jour plus évidentes tant en termes d'absorption des nuisances par les écosystèmes, que du point de vue de l'épuisement des matières premières conventionnelles. D'un point de vue social, le niveau actuel de consommation des ressources provoque un renchérissement brutal des matières premières aux effets socialement délétères. D'un point de vue économique, la dépendance aux ressources et l'inefficacité de leur utilisation grèvent la compétitivité des entreprises et nuisent à l'emploi, en particulier dans les secteurs d'activité intensifs en matières premières. Plus fondamentalement, l'accumulation des symptômes attestant de l'épuisement progressif des ressources naturelles actuellement exploitées invite à un changement de paradigme basé sur les notions de durabilité, de réutilisation et de recyclage ainsi qu'à une réorientation profonde du modèle européen comme le demande le contrat social pour l'Europe porté par la CES.
3. Consciente de la nécessité de ce changement de cap, la CES souhaite que la « Feuille de route pour une Europe efficace dans l'utilisation des ressources » contribue à faire évoluer l'économie européenne. La CES entend, dans cette trajectoire, être partie prenante des dynamiques amorcées de manière subséquente. La CES souligne la nécessité d'aboutir rapidement à la formulation d'indicateurs scientifiquement robustes et prenant en considération les effets sociaux des mesures envisagées. Elle insiste également sur l'importance d'une régulation basée sur des objectifs chiffrés et vérifiables. Elle rappelle la nécessité d'une feuille de route européenne sur la transition juste ainsi que d'une transition vers une économie durable compatible avec la protection de notre climat.
4. La CES voit dans la transition vers une économie efficace dans l'utilisation des ressources naturelles un des éléments essentiels d'une politique volontariste de sortie de crise. Selon une étude commanditée par la Commission européenne, chaque réduction de un pourcent dans l'utilisation des ressources pourrait équivaloir à 23 milliards d'euros de gains et pourrait générer 100 à 200 000 nouveaux emplois¹. Le renforcement de l'efficacité dans l'utilisation des ressources est un élément décisif d'une politique de soutien à la compétitivité des entreprises européennes qui soit créatrice d'emploi et il est essentiel que les autorités politiques en fassent une priorité absolue.

¹ http://ec.europa.eu/environment/enveco/studies_modelling/pdf/exec_sum_macro-economic.pdf

5. Le processus de transition du modèle économique ne sera toutefois pleinement légitime que s'il s'appuie sur une exigence sociale forte caractérisée par les éléments suivants :
 - Des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences assurant la préparation des travailleurs actuels et futurs et lancées principalement à l'initiative des pouvoirs publics.
 - La création d'emplois stables et de qualité caractérisés par des conditions de travail décentes. A cet égard, une attention particulière devrait être accordée à la santé et à la sécurité des travailleurs, notamment des filières émergentes comme le recyclage.
 - Un dialogue social qui permette d'associer les travailleurs au processus de transition. La CES souligne à cet égard l'existence de nombreuses initiatives relatives au verdissement du lieu de travail portées par les représentants des travailleurs et appelle à un élargissement des compétences des conseils d'entreprises européens aux matières environnementales. Des rapports obligatoires par les entreprises sur leur rendement en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance sont indispensables afin d'assurer la transparence, l'information et la consultation efficaces des travailleurs.
 - Des mécanismes de solidarité afin de compenser les effets négatifs de la transition pour certaines catégories de travailleurs ou pour les populations socialement vulnérables.
 - Des tarifications sociales garantissant à tous l'accès à l'énergie et à l'eau.
6. La nature socialement juste de la transition se joue également dans l'évolution de la fiscalité. La CES défend depuis longtemps l'utilisation de la fiscalité pour envoyer le signal économique nécessaire afin de promouvoir l'efficacité énergétique et l'efficacité dans l'utilisation des ressources. La CES défend une fiscalité basée sur le principe de progressivité de l'impôt et assurant la redistribution des richesses. La nécessité de réformer la fiscalité pour favoriser l'efficacité dans l'utilisation des ressources ne saurait remettre en cause l'universalité de l'accès à des biens et services essentiels comme l'eau ou l'énergie.
7. La CES appelle l'Union Européenne à évaluer l'impact de la libéralisation du marché du gaz et de l'énergie en Europe sur les populations les plus vulnérables et leur bien-être et de mettre en œuvre des mesures permettant d'enrayer la précarité énergétique. La CES réitère sa demande en faveur d'une politique énergétique européenne ambitieuse caractérisée par les éléments suivants :
 - Une régulation et un contrôle public ;
 - La modernisation du réseau et des infrastructures ;
 - Le développement de connexions entre Etats-Membres ;
 - La négociation collective avec les fournisseurs d'énergie extérieurs ;
 - La participation des partenaires sociaux.
8. Conformément à la résolution de la Confédération internationale des syndicats adoptée à Rio le 13 juin 2012, la CES appelle d'ailleurs à ce que les ressources naturelles et énergétiques soient considérées comme des biens communs dont les pouvoirs publics doivent assurer la préservation et la gestion démocratique. La CES rappelle en outre que l'accès aux ressources, à l'énergie et à l'eau sont des droits fondamentaux que l'Union européenne et ses Etats membres se doivent de respecter et de garantir. La CES

s'oppose aux politiques de privatisation et de marchandisation des ressources naturelles.

9. Les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer, notamment en montrant l'exemple via la systématisation des marchés publics verts caractérisés par des critères d'attribution reflétant un haut niveau d'exigence environnementale. La CES souligne à cet égard que la proposition de réforme envisagée par la Commission européenne concernant les marchés publics manque son objectif de mieux intégrer les considérations sociales et environnementales dans les marchés publics. Il n'est qu'optionnel pour les pouvoirs publics de tenir compte des considérations sociales et environnementales, alors que la réforme doit prendre le parti du développement durable. Si la CES constate positivement que le cycle de vie deviendrait un critère d'attribution des marchés, elle regrette en revanche que la Commission ne l'envisage que sur le plan environnemental et ne détermine pas de méthodologie commune pour l'établir. La CES plaide pour la détermination d'une méthodologie européenne ainsi que pour l'inclusion de la dimension sociale et de l'emploi dans le calcul du coût du cycle de la vie.
10. Les pouvoirs publics devraient également encourager fortement les activités de recherche et de développement, privées et publiques, notamment pour soutenir l'innovation technologique. La CES rappelle l'objectif fixé dans le cadre de Europe 2020 qui consiste à consacrer au moins 3% du PIB aux activités de recherche et développement. Le renforcement du financement public des activités de recherche et d'innovation constitue un des adjouvants indispensables de cette transition, à condition toutefois que les agendas de recherche soient orientés vers le bien commun. Le soutien à la recherche du secteur privé devrait éviter les profits illégitimes et être conditionné à des obligations en matière de création d'emplois en Europe.
11. Le modèle économique actuel caractérisé par l'existence d'oligopoles privés ainsi que par des pratiques spéculatives sur les matières premières apparaît comme socialement injuste et politiquement illégitime. La CES appelle les autorités publiques à lutter contre ces pratiques ainsi qu'à soutenir les modèles économiques alternatifs à la propriété individuelle, par exemple le leasing ou les formes de propriété partagée des biens.
12. Le cadre réglementaire est crucial afin de stimuler un changement en matière d'utilisation efficace des ressources. La législation européenne doit être davantage cohérente, en particulier en matière de politique des produits. La CES soutient le développement d'une directive-cadre réunissant les diverses règles et normes s'appliquant aux secteurs et aux produits. La responsabilité des producteurs et des distributeurs devrait être développée, notamment en étendant la portée de la directive « Ecodesign » aux questions d'efficacité dans l'utilisation des ressources naturelles. L'extension de durée de garantie des produits ou l'imposition d'obligations en termes de « démontabilité » ou de « recyclabilité » des produits sont autant de mesures qui devraient être introduites dans le texte de la directive. Ces développements législatifs devraient se baser sur l'analyse du cycle de vie des biens de consommation de manière à prendre en compte l'ensemble des ressources utilisées depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la destruction ou au recyclage du produit. C'est un facteur déterminant de nature à structurer et à responsabiliser les filières industrielles, conformément à la politique industrielle européenne que la CES appelle de ses vœux.

13. Les problèmes sanitaires et d'environnement liés aux activités extractives doivent être résolus, notamment en offrant aux travailleurs affectés un dédommagement adéquat. La CES appelle :
 - à l'interdiction complète de l'amiante en Europe ainsi qu'au soutien et à la formation des travailleurs impliqués dans l'enlèvement et le traitement de l'amiante (notamment dans le secteur de la construction) ;
 - à la création d'un système européen de surveillance sanitaire pour les travailleurs exposés aux substances dangereuses sur leur lieu de travail ;
 - à la coordination des recherches européennes sur les maladies industrielles et professionnelles ;
 - à soumettre les demandes d'autorisation d'implantation à une évaluation environnementale et sanitaire basée sur le principe de précaution.
14. La CES jouera un rôle actif au sein de la plate-forme européenne de l'utilisation efficace des ressources et d'autres organes afin de s'assurer que ces considérations soient intégrées dans la politique européenne d'utilisation efficace des ressources.
15. Ensemble avec ses affiliés, la CES poursuivra son travail sur une utilisation efficace des ressources menée par les travailleurs, notamment via le futur projet « Lieux de travail verts » aux niveaux de l'entreprise, des secteurs, régional et national ; ainsi que grâce à la large diffusion de son guide aux activistes syndicaux.



Position de la CES sur la liberté de circulation des travailleurs pour la Croatie

Position adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion du 5-6 décembre 2012

Le 1er juillet 2013, la Croatie deviendra membre de l'Union Européenne.

Le Comité Exécutif de la CES lance un appel aux Etats Membres de l'UE pour qu'ils s'abstiennent d'appliquer toute mesure transitoire visant à bloquer ou limiter la libre circulation des travailleurs croates au sein de l'Union Européenne.

La CES réaffirme que la liberté de circulation et la mobilité équitable sont l'une des priorités majeures parmi ses principes politiques et que les quatre libertés fondamentales du marché unique (à savoir la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes) devraient être sur le même pied d'égalité.

La CES considère aussi que la dimension relativement petite du marché du travail croate devrait faciliter son intégration sans difficultés majeures et, par conséquent, ne voit aucune raison objective de retarder le droit à la libre circulation des travailleurs croates.

Par conséquent, le Comité Exécutif de la CES lance un appel aux Institutions européennes et aux Etats Membres afin d'assurer une mobilité équitable, l'égalité de traitement, la prévention du dumping social et l'intégration sociale aux travailleurs croates, et notamment aux travailleurs frontaliers qui seraient particulièrement pénalisés par des mesures transitoires qui les maintiendraient dans des conditions d'emploi irrégulier.

Le Comité Exécutif de la CES réaffirme aussi son opposition à l'application de la troisième phase de mesures transitoires allant à l'encontre de la liberté de circulation des travailleurs roumains et bulgares.

Dans les Etats Membres où des mesures transitoires seront ou ont déjà été introduites, celles-ci doivent être remplacées dès que possible par des politiques axées sur la mise en place des conditions requises pour assurer la liberté de circulation, la mobilité équitable et l'égalité de traitement au sein du marché du travail.



Position de la CES sur l'Acte pour le marché unique II

Adoptée au Comité exécutif des 5 et 6 décembre 2012

Introduction

Pour marquer le 20^e anniversaire du marché unique, la Commission européenne a lancé en octobre 2012 l'Acte pour le marché unique (AMU)¹ II faisant suite au premier AMU présenté en avril 2011. L'AMU II est axé sur une deuxième série de 12 leviers pour stimuler la croissance et développer le marché unique dans quatre domaines : 1) créer des réseaux pleinement intégrés dans le marché unique ; 2) favoriser la mobilité transfrontalière des citoyens et des entreprises ; 3) soutenir l'économie numérique dans l'ensemble de l'Europe ; et 4) renforcer l'entrepreneuriat social, la cohésion et la confiance des consommateurs.

Position de la CES

La CES déplore que la stratégie de la Commission pour le marché intérieur continue à être basée sur davantage de libéralisation et de privatisation et semble ignorer l'importance des services publics. Le nouvel AMU ne contient aucune proposition pour renforcer la dimension sociale. La CES a toujours soutenu que le marché unique européen doit être au service des travailleurs et des citoyens en garantissant les droits et la protection sociale des travailleurs. Le marché unique n'est pas une fin en soi mais un outil pour réaliser un progrès social.

Le marché unique ne sera jamais achevé si la dimension sociale n'est pas prise au sérieux. Le marché unique doit être le reflet d'une économie sociale de marché visant le plein emploi et le progrès social, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement et la promotion de la justice et de la protection sociales comme défini dans le Traité.

Un Protocole de progrès social

Dans l'AMU I, la Commission s'était engagée à clarifier l'exercice de la liberté d'établissement et la libre prestation des services parallèlement aux droits sociaux fondamentaux, ce qui a débouché sur la proposition de règlement Monti II. Bien que la CES ait salué le retrait de la proposition, les problèmes engendrés par les jugements de la Cour de justice européenne (CJEU) demeurent. La Commission doit dès lors respecter son engagement en indiquant sans ambiguïté que toutes les dispositions du Traité en matière de libre circulation doivent être interprétées de telle manière à ce que les droits sociaux fondamentaux soient respectés. La CES estime que la seule solution est de joindre un Protocole de progrès social aux Traités garantissant que les droits sociaux fondamentaux prévaudront sur les libertés économiques.

Créer des réseaux pleinement intégrés

Le financement des services publics doit être envisagé en tant qu'investissement pour assurer l'avenir des économies sociales de marché européennes. Créer des réseaux pleinement intégrés pour le transport ferroviaire, maritime et aérien et pour l'énergie tout en ne poursuivant que l'application vigoureuse des règles de concurrence ne garantira pas la qualité des services et l'accès universel à ceux-ci.

La CES s'est déjà clairement exprimée sur le fait que le développement d'un marché intérieur du transport demande une stratégie qui tienne compte non seulement des défis économiques et environnementaux mais également des défis sociaux². La Commission doit imposer à tous les

¹ COM(2012) 573 final

² Résolution de la CES sur le Livre blanc de la Commission européenne sur les transports adoptée les 19 et 20 octobre 2011

opérateurs du marché européen des transports des règles basées sur la sécurité, la qualité, l'accessibilité et le respect des conditions de travail et de l'environnement. Il faut pour cela renoncer à l'approche idéologique actuelle selon laquelle la libéralisation du secteur des transports est un principe de base alors que l'expérience montre qu'une approche favorisant le marché libre ne mène pas nécessairement au fonctionnement efficace des services publics (voir par exemple l'impact des mesures de libéralisation du secteur énergétique).

La CES insiste dès lors vivement pour que la Commission adopte une approche radicalement différente, tenant compte de la dimension d'intérêt général du secteur des transports, et considère les normes de travail, non comme un obstacle à davantage de libéralisation, mais comme une composante essentielle pour la qualité et la pérennité du secteur. Les marchés libres seuls ne génèrent pas de motivations suffisantes pour garantir l'exécution des obligations de service public.

La CES réitère sa demande de moratoire en matière de libéralisation jusqu'à ce qu'une évaluation sérieuse des libéralisations et des privatisations antérieures ait été faite.

La CES appelle à une politique énergétique européenne effective favorisant un réseau européen intelligent de production et de distribution d'électricité et de gaz afin d'assurer une palette énergétique durable avec une part importante d'énergies renouvelables garantissant la sécurité d'approvisionnement et l'accessibilité aux consommateurs industriels et aux ménages. Cela exige une réévaluation de la stratégie de libéralisation des marchés de l'énergie de la Commission avec un renforcement du rôle des autorités européennes et nationales sur ces marchés au travers d'une Agence européenne pour l'énergie. Une planification nationale et le lancement de nouveaux projets majeurs de production énergétique sont nécessaires pour garantir la fourniture d'électricité à long terme, tout comme sont nécessaires les investissements dans l'efficacité énergétique, l'amélioration des technologies énergétiques et l'anticipation sociale et la gestion des changements industriels qui les accompagnent.

La CES demande également des mesures pour éviter les impacts sociaux négatifs de l'augmentation des prix de l'énergie, la priorité étant de réduire les besoins en énergie par des investissements pour améliorer l'efficacité énergétique des logements sociaux et offrir des alternatives basse énergie aux consommateurs vulnérables. La CES demande instamment à la Commission d'évaluer les conséquences sociales du paquet changement climatique dans le contexte de l'ouverture du marché du gaz et de l'électricité en considérant en particulier l'impact sur les consommateurs vulnérables et les obligations de service public en matière de fourniture électrique. C'est d'autant plus important face à l'augmentation probable de 15 à 20% des prix de l'électricité d'ici à 2020 du fait du paquet changement climatique. L'accès universel aux services d'énergie essentiels doit être assuré pour toutes les personnes vivant en Europe, notamment par le biais de tarifs sociaux et des services publics. Des modalités d'exécution de l'exigence d'accès universel et abordable aux services dans les directives sectorielles existantes de l'UE sont donc requises, comme par exemple des dispositions supplémentaires pour une fourniture minimale et une garantie d'accès à l'énergie pour les pauvres en les protégeant des coupures par la création d'un droit à l'approvisionnement énergétique.

Favoriser la mobilité

Un marché du travail européen exige des règles de jeu européennes combinant frontières ouvertes et protection adéquate. Les conditions clés sont des salaires et des conditions égaux pour un travail de même valeur sur un même territoire ; le respect des négociations collectives nationales et des indispensables systèmes de relations industrielles ainsi que des outils dynamiques pour gérer le changement de façon démocratique ; une égalité d'accès aux prestations sociales pour tous les travailleurs ; des instruments et des outils appropriés de contrôle, d'application et d'exécution dans la pratique pour les parties prenantes à tous les niveaux, y compris les partenaires sociaux.

L'UE a besoin d'un engagement strict de la part de ses États membres pour baser les modalités de libre circulation des travailleurs prévues au Traité sur le principe du pays d'accueil (égalité de traitement et non-discrimination des travailleurs et des entreprises à l'endroit où le travail est effectué).

La CES se félicite de l'objectif d'améliorer la mobilité au sein du marché du travail et de rendre EURES plus efficace. Il ne doit toutefois pas se limiter à n'être qu'un simple outil de recrutement, d'adéquation de l'offre d'emploi avec la demande et de placement, et négliger son rôle en tant qu'outil de conseil et d'information pour les travailleurs mobiles et un forum du dialogue social transfrontalier qui est fondamental pour lever les obstacles à la mobilité et empêcher le dumping social et salarial transfrontalier.

La CES reconnaît qu'une solution européenne est nécessaire au problème de la portabilité des droits de sécurité sociale complémentaire qui est un véritable obstacle à la mobilité. Toutefois, une telle solution doit respecter le rôle des partenaires sociaux et les accords de négociation collective. Il est crucial de s'assurer que les droits acquis ne puissent être perdus.

Accès aux financements

La Commission prétend que la mobilité transfrontalière des entreprises est entravée par les difficultés à financer les nouveaux projets économiques et par les charges administratives malgré le fait que la Commission ait déjà agi au niveau des actes légaux qu'elle considère contraignants. Les charges administratives ne peuvent en outre pas être traitées sans tenir compte des avantages pour la société.

Pour ce qui concerne la facilitation de l'accès aux fonds d'investissement à long terme, la CES estime que celle-ci doit être conçue de telle façon à ce que le principe clé de neutralité par rapport à la nature publique ou privée de la propriété des projets d'investissement soit strictement respecté. En pratique, cela implique que les fonds d'investissement soient ouverts aux investissements pour les initiatives à 100% publiques. Ceci contribuerait également à contrer la tendance perverse actuelle de réductions des investissements publics provoquées par la stratégie d'austérité.

Bien que l'accès aux financements soit devenu plus difficile, le problème ne concerne pas seulement les investissements à long terme. Une caractéristique importante de la crise en Europe est que de nombreuses entreprises ont un accès limité au crédit et/ou sont écrasées de dettes. Cela signifie que les entreprises tentent de remplacer le crédit par la rétention de bénéfices cumulés. En dérèglementant les systèmes de formation des salaires et en promouvant une flexibilité à la baisse des salaires, les législateurs européens et nationaux permettent actuellement aux entreprises d'augmenter leurs marges de profit au détriment des travailleurs. Cette politique n'encourage ni la compétitivité, ni les investissements. Il s'agit là d'une politique qui, non seulement, crée de nouvelles et plus grandes inégalités mais aussi d'une politique qui menace de miner la demande globale. La Commission doit d'urgence se pencher sur ce problème.

Gouvernance d'entreprise et règles d'insolvabilité

La CES déplore le manque de vision de la Commission pour un modèle durable de gouvernement d'entreprise dans le marché unique. Le droit des sociétés de l'UE accorde trop d'importance aux besoins des entreprises et des actionnaires au détriment des intérêts des travailleurs et des autres parties prenantes. De plus, l'approche au coup par coup actuelle et le manque de vision globale pour une gouvernance européenne mènent à une concurrence de régime entre les États membres et des stratégies économiques à court terme partout en Europe. Le droit des sociétés de l'UE doit s'attacher à promouvoir un modèle d'entreprise cohérent, durable et tourné vers l'avenir comprenant un instrument-cadre européen pour la participation des travailleurs.

La CES est en faveur d'une révision des règles d'insolvabilité de l'UE. La protection des travailleurs contre la menace d'insolvabilité doit être améliorée et leur position en cas d'insolvabilité doit être renforcée. De plus, le « chalandage de régimes » doit être évité afin que les entreprises ne puissent pas rechercher le régime d'insolvabilité nationale le plus défavorable aux intérêts des travailleurs.

Coordination financière et justice fiscale

Un marché unique demande une régulation et une surveillance effectives du secteur financier. La Commission doit assurer qu'il contribue à une croissance économique durable et au développement social.

Des mesures doivent être prises au niveau européen pour mettre fin aux paradis fiscaux, prévenir l'évasion et la fraude fiscales et rétablir la justice fiscale entre capital et travail et entre riches et pauvres. Il y a un besoin d'une plus grande coordination de la politique fiscale afin d'éviter la concurrence entre régimes fiscaux qui sape l'état providence, la protection sociale et la stabilité financière des dépenses publiques. L'objectif premier de l'harmonisation de la loi sur l'impôt des sociétés et des taux minimums d'imposition des entreprises devrait être la stabilisation ou l'augmentation des recettes publiques.

La CES réitère également sa demande de taxe sur les transactions financières pour assurer que le secteur financier participe équitablement à la relance économique car une part substantielle des coûts et des conséquences de la crise financière est supportée par l'économie réelle et, en particulier, par les travailleurs et les contribuables.

Restructurations

La CES demande une action concrète de la part de la Commission pour établir un cadre juridique solide pour l'anticipation du changement : 1) préparer les travailleurs et leur donner les moyens d'agir est le rôle clé de l'éducation et de la formation ; 2) maintenir et créer des emplois est le rôle clé de la politique industrielle et d'une bonne politique d'investissements publics ; 3) l'information, la consultation et la participation jouent un rôle clé pour donner aux travailleurs la parole et le cadre leur permettant de prendre part aux décisions stratégiques ; 4) la négociation collective devrait jouer un rôle clé au sein d'un cadre juridique européen ; 5) fournir un filet de sécurité est le rôle clé des politiques actives du marché du travail, de la protection sociale et des mesures de soutien³.

³ Résolution de la CES « Anticipation du changement et restructurations : la CES demande à l'UE d'agir », mars 2012



Union économique et monétaire Résolution sur l'union bancaire

Adoptée au Comité exécutif du 5 et 6 décembre 2012

La CES salue les conclusions du Conseil européen d'octobre 2012 sur une Union bancaire européenne comme étant un élément important dans la construction de meilleures structures de gouvernance économique européenne et d'une plus grande intégration de la zone euro. L'union bancaire doit permettre à la politique économique européenne de rompre la boucle de rétroaction négative entre la dette des états souverains et le bilan de leurs banques dans laquelle dette privée et austérité publique se sont mutuellement renforcées depuis près de trois ans. Son objectif premier doit être de restaurer la primauté de la politique sur les marchés financiers en créant des solutions qui contribuent à réduire les écarts de taux d'intérêt insupportablement élevés qui ont ébranlé les pays à la périphérie de l'Europe. L'UE doit d'urgence rétablir des conditions équitables pour tous ses membres, protéger le marché unique des services financiers et assurer une plus grande stabilité dans l'Union économique et monétaire (UEM).

La CES pense que, pour qu'une union bancaire atteigne ses objectifs, plusieurs questions importantes doivent être abordées dans le futur processus législatif européen. Celles-ci concernent en particulier la définition du rôle de la BCE dans le mécanisme de surveillance unique (MSU) envisagé, sa relation avec l'Autorité bancaire européenne (ABE), l'accès aux fonds de secours du MES (Mécanisme européen de stabilité) pour les banques en difficulté, des systèmes de garantie des dépôts ainsi qu'un cadre et un fonds pour le redressement et la résolution.

La CES est en outre convaincue qu'une union bancaire européenne ne pourra être pleinement fonctionnelle que si et quand la structure du système bancaire et le risque moral qu'il comporte sont abordés simultanément. Un superviseur unique et une autorité de résolution doivent aller de pair avec une réforme structurelle des banques, qui devrait limiter la capacité des banques commerciales à s'engager dans certains types d'activités des banques d'investissement. La CES demande que la capacité d'endettement des banques d'investissement soit limitée à leurs fonds propres, ce qui limiterait ainsi le risque systémique pour les citoyens. En outre, les banques doivent être interdites d'engagement dans toutes sortes d'activités bancaires parallèles. La CES rappelle que le secteur bancaire en Europe est hétérogène et que de nombreuses banques régionales, coopératives et d'épargne servent l'économie réelle au mieux en acceptant des dépôts, fournissant des emprunts et assurant le transfert de paiements.

La CES se félicite dès lors de l'analyse approfondie du Groupe d'experts de haut niveau sur la réforme de la structure du secteur bancaire de l'UE présidé par Erkki Liikanen (le rapport GHN ou Liikanen), indiquant qu'une réforme structurelle sérieuse du secteur bancaire renforcerait la stabilité et stimulerait la croissance dans l'UE. Le diagnostic posé par le rapport doit maintenant être traduit dans une politique européenne complète de réforme bancaire qui élimine les distorsions flagrantes et donne naissance à un système bancaire efficace et stable dans l'intérêt de l'économie réelle, pour les entreprises comme pour les ménages.

Rôle du MSU et de la BCE

La CES salue le rôle nouveau de la BCE qu'impliquent sa responsabilité finale dans le MSU et ses missions de surveillance spécifiques liées à la stabilité financière de toutes les banques dans la zone euro, même si les superviseurs nationaux continueront à jouer un rôle important dans la surveillance quotidienne et dans la préparation et la mise en œuvre des décisions BCE-MSU. Selon la CES, les propositions visent à juste titre la disparition effective de la distinction entre origine et destination des opérations au sein de la zone euro puisque la BCE y assurera la surveillance directe de l'ensemble des 6000 banques afin de faire respecter les règles prudentielles et de procéder au contrôle effectif des opérations bancaires transfrontalières dans la zone euro. La CES estime toutefois impossible pour une seule institution de surveiller ces 6000 banques, y compris de très petites banques d'épargne locales. Dans la pratique, le MSU dépendra fortement de la coopération des autorités de surveillance nationales.

La CES soutient les dispositions du projet de règlement du Conseil qui donne à la BCE le droit d'accorder ou de retirer un agrément bancaire, de révoquer la direction d'une banque, de réclamer toute information sur les opérations bancaires, de mener des inspections sur le terrain et d'imposer des sanctions. La surveillance sera basée sur des règles communes en matière d'exigences de fonds propres comme prévu dans les deux textes législatifs d'application des accords Bâle III au niveau européen, la Directive sur les exigences de fonds propres (CRD IV) et le Règlement qui l'accompagne (CRR), qui sont tous deux actuellement négociés entre le Conseil, le PE et la Commission.

La surveillance financière est liée à l'exercice des droits souverains. C'est la raison pour laquelle la CES estime que les pouvoirs de surveillance doivent également être correctement définis, notamment au plan des responsabilités, afin qu'ils puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Des actions inadéquates ou incorrectes de la part du superviseur entraînent la responsabilité de l'État. La création d'un poste de superviseur paneuropéen unique dépend du transfert de droits souverains à l'UE avec une responsabilité potentielle des États membres concernés. Dans le cas du MSU, la prise de décision est transférée à l'UE mais la responsabilité reste locale puisque les gouvernements nationaux restent responsables pour la résolution et l'assurance des dépôts, ce que la CES ne considère pas comme étant une solution optimale.

La CES met en garde contre les conflits d'intérêt qui peuvent surgir entre les mandats et les objectifs de la politique monétaire et ceux de la surveillance financière, par ex. lorsqu'un camp a intérêt à maintenir un établissement bancaire à flot pour éviter des pertes au bilan de la BCE alors que l'autre est en passe de prononcer sa défaillance après une alerte rouge. En devenant l'unique superviseur, l'institution serait investie d'énormes pouvoirs puisqu'elle serait responsable de trois domaines importants et apparentés : la politique monétaire, la surveillance bancaire et, de par son rôle clé dans le Comité européen du risque systémique (CERS), la surveillance macroprudentielle. Cela pourrait conduire à une situation où la BCE contrôlerait l'impact de ses propres actions, ce qui est inacceptable aux yeux de la CES. La CES met également en garde contre la perte de réputation de la BCE et l'influence sur la crédibilité de sa politique monétaire si elle échouait en tant que superviseur.

La CES demande donc que des pare-feux soient intégrés pour assurer la séparation entre les missions de supervision de la BCE et ses missions en matière de politique monétaire. Le Comité de surveillance du MSU doit inclure d'autres membres que ceux du Conseil des gouverneurs nommés par le Comité exécutif de la BCE. La CES estime que la surveillance

bancaire est un élément essentiel du contrôle démocratique et que le PE doit jouer un rôle dans le processus de sélection pour y inclure des experts de la société civile.

La CES considère comme parfaitement légitime que la BCE, en tant que créancier des banques, étudie de près les comptes de ses emprunteurs ; il faut toutefois que la surveillance proprement dite devienne plus transparente. Dans son rôle de superviseur unique, la BCE doit être pleinement responsable devant le Parlement européen. Une Commission spéciale du PE devrait être constituée pour remplir une fonction de contrôle du BCE-MSU.

BCE-MSU et ABE, UE 27/17

Il y a deux ans, l'UE adoptait une série de règlements sur le Fonds européen de stabilité financière (FESF) établissant des autorités européennes de surveillance, notamment l'Autorité bancaire européenne (ABE) devenue opérationnelle le 1^{er} janvier 2011. La CES a participé au processus législatif en soumettant des amendements aux projets de règlements au Parlement européen. A l'époque, la CES avait critiqué les prérogatives nationales dans le nouveau système de surveillance du marché financier, critiques qui se sont avérées fondées. Le futur MSU semble mieux à même d'assurer une surveillance transfrontalière efficace du système bancaire que l'ABE qui souffre aussi bien de restrictions financières dépendant de l'affectation de personnel et de budget décidée par la Commission que de la volonté de coopération des superviseurs bancaires nationaux.

La modification du Règlement 1093/2010 existant instituant l'Autorité bancaire européenne stipule que celle-ci sera maintenue en tant qu'organe commun de réglementation bancaire pour développer un règlement uniforme et un manuel uniforme pour la surveillance afin de sauvegarder l'intégrité du marché unique et de garantir la cohérence de la surveillance bancaire pour l'ensemble des 27 pays de l'UE. La CES demande que l'ABE assure l'homogénéité de son interprétation et de sa mise en œuvre à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Union européenne.

La BCE est reconnue comme « autorité compétente » (en plus des autorités de surveillance nationales) pour la fonction de surveillance. La CES met toutefois en garde contre une possible situation dans laquelle l'ABE serait dans l'incapacité d'imposer des décisions contraignantes à la BCE alors qu'elle pourrait forcer des états souverains à s'y conformer lorsqu'elle arbitre un litige. La Commission réplique que, dans les rares occasions où la BCE ne le ferait pas volontairement, les banques seraient tenues de se conformer aux décisions de l'ABE. De plus, les décisions de l'ABE sur les questions réglementaires (normes techniques obligatoires, orientations générales et recommandations, décisions de réexaminer des restrictions d'activités financières) et les questions budgétaires continueront à être prises par le Conseil d'administration de l'ABE à la majorité qualifiée de ses membres. Le vote portant sur des actions en situation d'urgence restera également inchangé (à la majorité simple). Malgré ces mécanismes de sauvegarde, la paire BCE-MSU en arrivera à jouer un rôle très important, voire dominant, dans la prise de décision de l'ABE.

La CES estime qu'une coopération étroite entre le MSU et l'ABE ne suffit pas à assurer un traitement égal entre les pays de la zone euro et les autres. La CES pense que la surveillance des banques doit suivre les mêmes règles et être de qualité égale partout dans le Marché unique. La CES est convaincue que les objectifs visant à maintenir la stabilité financière dans un marché financier interconnecté et à protéger le marché unique des services financiers demandent que le champ d'application géographique d'un mécanisme de surveillance européen couvre l'ensemble de l'UE 27. La CES regrette toutefois la réticence de plusieurs États

membres à céder leurs droits souverains en matière de surveillance bancaire, ce qui signifie que le nouveau régime n'englobera pas l'UE 27 mais plus probablement un sous-groupe de 17 pays menant ainsi à une Europe à deux vitesses dans un domaine essentiel du Marché unique.

Afin de sauvegarder les intérêts de tous les pays de l'UE 27, la CES estime que les droits de vote au sein de l'ABE doivent être adaptés pour empêcher les pays de l'UEM d'ignorer ceux qui n'en font pas partie. Lorsqu'elle traite de questions concernant tous les États membres de l'UE, les pouvoirs de l'ABE seront renforcés et le système de vote modifié pour qu'il soit plus difficile pour un État membre de voter contre les décisions. L'impact du MSU sur le fonctionnement opérationnel du FESF sera analysé lors du prochain examen du fonctionnement des Autorités européennes de surveillance qui doit être présenté par la Commission début 2016.

Recapitalisation et accès direct des banques en difficulté aux liquidités du MES

Le sommet de la zone euro de juin a accepté que les fonds de secours FESF/MES soient payés directement aux banques espagnoles plutôt qu'au travers du gouvernement, protégeant ainsi l'état déjà affaibli de l'obligation de prendre en charge encore plus de créances douteuses et de dettes privées détenues par les banques, et a ouvert la voie à une mise sous surveillance par la BCE. Contrairement à l'interprétation de certains, les propositions du 12 septembre de la Commission et les conclusions du Conseil européen des 18-19 octobre ont fait de l'adoption du MSU une condition préalable à une recapitalisation directe des banques par le MES. La CES insiste vivement auprès des institutions européennes pour qu'elles ne retardent pas les décisions nécessaires pour établir le MSU et pour le rendre opérationnel dès que possible en 2013.

La CES rejette fermement la position de certains gouvernements insistant pour que le MES ne puisse intervenir auprès de banques en difficulté qu'à l'avenir et non pour la « dette historique » des banques qui existait avant l'entrée en vigueur du MES. Créer des règles du jeu équitables suppose que toutes les banques qui sont toujours fondamentalement solvables puissent avoir accès au MES. Les banques « zombies » insolubles ne devraient toutefois pas être artificiellement maintenues en vie. Leur résolution doit être rapidement prononcée et financée par les fonds de résolution propres des banques et les cautions des actionnaires. Leur recapitalisation par des fonds européens doit être exclue.

Bien que le MES puisse acheter sur les marchés primaires des obligations d'état émises par les gouvernements qui ont déjà fait appel à son aide et suivent donc la sévère conditionnalité sociale qui y est associée, une intervention directe du MES dans la recapitalisation des banques pourrait en principe éviter ces difficultés. La CES exige toutefois en contrepartie que la recapitalisation de banques privées par de l'argent public donne lieu à un transfert proportionnel des droits de propriété.

La CES pense que l'introduction du MSU permettrait de s'attaquer directement et de deux manières aux racines de la crise actuelle. Tout d'abord, en autorisant le MES à porter secours aux banques en difficulté, les gouvernements des pays concernés ne seraient plus contraints d'accepter davantage de dettes des banques privées et pourraient donc éviter de recourir aux formes les plus brutales d'austérité budgétaire. La baisse des taux d'intérêt pourrait indirectement faciliter l'emprunt des gouvernements sur les marchés financiers et serait plus efficace que les interventions actuelles de la BCE sur les marchés secondaires. Deuxièmement, le MSU pourrait retirer des agréments bancaires et commencer à organiser la résolution d'établissements financiers qui sont en réalité des banques zombies car techniquement insolubles mais toujours en activité.

La CES demande un MSU fort qui combatte le sentiment d'insécurité qui prévaut sur les marchés des obligations et qui a poussé les taux d'intérêt à des niveaux insupportables pour certains tout en diminuant les coûts de refinancement pour d'autres, aggravant ainsi les déséquilibres macroéconomiques existants. Il faut également espérer qu'une autorité de surveillance bancaire dotée de larges pouvoirs contribuera à modifier les pratiques les plus dommageables dans ce secteur, telles que les incitants puissants poussant les traders et la direction à prendre des risques excessifs et à faire pression sur les employés des banques pour vendre à leurs clients des produits qui ne présentent que peu d'intérêt pour eux. La CES salue donc les propositions de la Commission comme étant un pas dans la bonne direction et qui pourraient déboucher sur une bonne gouvernance d'entreprise et des services aux clients de grande qualité et améliorer les conditions de travail dans le secteur. Les employés du secteur bancaire doivent être pleinement impliqués dans ce processus et consultés avant la mise en œuvre de toute étape.

Achever l'union bancaire

Bien que ce qui précède définisse les conditions nécessaires à une union bancaire opérationnelle, la CES estime que cela est loin d'être suffisant. Pour répondre à la déclaration du Sommet de la zone euro du 29 juin 2012 jugeant « impératif de briser le cercle vicieux qui existe entre les banques et les États », des systèmes de garantie des dépôts et des cadres de résolution bancaire doivent être mis en place sans plus tarder. Ceux-ci constitueraient les instruments communs nécessaires au fonctionnement d'une véritable gestion de crise au sein de l'UEM.

Pour la CES, il est impératif que le blocage par le Conseil des négociations sur la Directive sur les systèmes de garantie des dépôts (proposition de refonte) soit levé et la procédure législative complétée afin que la Directive puisse être appliquée par chaque État membre. Des conditions uniformes, communes et strictes pour tous les systèmes nationaux de garantie des dépôts doivent éviter une panique bancaire et rassurer les clients sur le fait que leur argent est en sécurité. Le Conseil doit assurer que le montant des dépôts garantis passe de 50.000 à 100.000 euros par personne et que des montants plus élevés soient garantis dans des cas particuliers tels que remboursement d'assurance, héritage ou vente immobilière. De plus, toutes les banques devraient être obligées de constituer un fonds de garantie de 1,5% du montant total des dépôts qui leur sont confiés. Les systèmes nationaux qui fonctionnent comme des systèmes de garantie institutionnels ne devraient pas être touchés négativement par une normalisation européenne des systèmes de garantie des dépôts.

La Directive sur le redressement et la résolution des banques proposée par la Commission le 6 juin 2012 doit être adoptée dès que possible afin de créer à moyen terme un cadre européen unique de redressement et de résolution essentiel au sein de l'union bancaire. Les mécanismes de totale protection de l'épargne et les outils de résolution et de redressement existant dans certains secteurs bancaires (par ex. les banques d'épargne et les banques coopératives) devraient être reconnus comme étant des garanties efficaces contre les coûteux sauvetages de banques par les contribuables. La CES demande toutefois que l'union bancaire soit renforcée par un mécanisme de soutien budgétaire suffisant pour rétablir la confiance dans le système financier.

Afin de faire de l'union bancaire un élément important d'un secteur bancaire européen solide, de nombreux problèmes doivent être résolus au niveau de la structure du système bancaire. Le plus important semble être de subordonner la construction d'une union bancaire à la

résolution du modèle universel des banques « trop grandes pour faire faillite ». Les recommandations du Groupe d'experts de haut niveau présidé par le Président de la Banque centrale de Finlande, Erkki Liikanen, doivent être suivies par la Commission et servir de base à de larges consultations avec les partenaires sociaux et la société civile dans son ensemble sur l'avenir du système bancaire européen.

La CES demande que celles-ci débouchent par la suite sur une législation européenne qui aborde le risque moral au niveau européen et les implications pour l'argent des contribuables ainsi que la distorsion de concurrence dans les activités des banques « trop grandes pour faire faillite ». Combattre la création de bulles d'actifs et le fait que de nombreuses banques en Europe sont au-delà de la taille optimale et semblent « au-delà de la résolution » équivaut à l'acceptabilité politique du Marché unique des services financiers et des sauvetages bancaires transfrontaliers. La CES appelle la Commission à présenter des propositions législatives en temps opportun et à résister aux pressions du secteur bancaire visant à dénaturer les recommandations du groupe Liikanen.



POSITION DE LA CES SUR LA DIRECTIVE 2004/25/CE RELATIVE AUX OFFRES PUBLIQUES D'ACQUISITION

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

La Directive 2004/25/CE sur les offres publiques d'acquisition est actuellement en cours de révision. On entend par offre publique d'acquisition une offre publique adressée aux détenteurs d'une entreprise pour acquérir en tout ou en partie les titres qu'ils détiennent en vue de prendre le contrôle de l'entreprise. La CES conteste la philosophie qui sous-tend la Directive, selon laquelle les offres d'acquisition permettraient les restructurations nécessaires et amélioreraient l'efficacité de l'économie européenne et doivent donc être encouragées.

La CES ne soutient pas la poursuite de la libéralisation du cadre juridique actuel, en particulier en ce qui concerne les tentatives de prise de contrôle hostile. Il est donc essentiel que des mécanismes défensifs adéquats restent en place. Quant à la règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction, il faudrait clarifier le fait que l'organe d'administration ou de direction de l'offrant doit agir dans l'intérêt à long terme de l'entreprise et de ses parties prenantes.

En outre, il est urgent de procéder à une refonte complète des dispositions sur les droits des travailleurs, en vue de rendre la Directive conforme au reste de l'acquis communautaire. La CES demande notamment :

- de faire clairement référence à la Directive 2001/23/CE concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ;
- de prendre des sanctions effectives. En cas de violations sérieuses des droits des salariés, les effets juridiques de l'offre publique d'acquisition doivent être suspendus tant que toutes les obligations n'ont pas été correctement satisfaites ;
- d'accorder des droits de consultation à l'offrant comme à la société visée en vue d'arriver à un accord avant que toute décision puisse être finalisée ;
- de veiller à ce que la Directive accorde aux représentants des salariés le droit à l'expertise. Le coût afférent devrait être pris en charge par la direction et seuls les représentants des salariés devraient pouvoir choisir les experts les plus appropriés.

Contexte

On entend par offre publique d'acquisition une offre publique adressée aux détenteurs d'une entreprise pour acquérir en tout ou en partie les titres qu'ils détiennent en vue de prendre le contrôle de l'entreprise. En juin 2012, la Commission a publié un rapport sur l'application de la Directive 2004/25/CE relative aux offres publiques d'acquisition, en faisant un certain nombre de recommandations sur les points qui seraient à réviser. Ce rapport repose sur les conclusions d'une étude à laquelle la CES a contribué en octobre 2011¹. Les Etats membres, le Parlement européen, le Comité Economique et Social et les autres parties intéressées sont maintenant invités à soumettre leur point de vue. En conséquence, le Parlement européen est sur le point d'entamer des discussions à cet égard dans le cadre d'un rapport d'initiative.

Dans ce contexte, la CES veut contribuer positivement au débat en apportant des propositions concrètes de révision. En dépit de l'impact considérable qu'ont les offres publiques d'acquisition sur les conditions de travail dans toute l'Europe, la Directive contient des dispositions très insuffisantes en matière de droits des travailleurs. Il est manifestement nécessaire de réviser la Directive afin de transformer le modèle actuel de valeur actionnariale en une approche plus large englobant toutes les parties prenantes. Ceci veut dire notamment que les dispositions relatives aux droits des travailleurs ont besoin d'être considérablement renforcées.

Impact des offres publiques d'acquisition sur les différentes parties prenantes et sur l'économie de l'Union européenne

Dans l'ensemble, les offres publiques d'acquisition doivent être considérées d'un œil critique en ce qui concerne leur impact sur les différentes parties prenantes et sur l'économie. Les principaux bénéficiaires des offres publiques d'acquisition paraissent être les actionnaires de la société faisant l'objet d'une tentative de prise de contrôle (que l'on appelle la "société visée") et les hauts dirigeants de la société acquérante (que l'on appelle "l'offrant"). Généralement, le cours des actions de la société faisant l'objet d'une offre publique d'acquisition augmentent de 20 à 30% à court terme. Les hauts dirigeants de la société acquérante bénéficient eux aussi d'avantages substantiels, car la rémunération est déterminée dans une large mesure par la taille de la société administrée et on peut donc s'attendre à une hausse de cette rémunération après la clôture de l'opération. Les hauts dirigeants de la société visée peuvent également bénéficier considérablement de l'opération, au point d'avoir des "parachutes dorés" ou leurs propres actions ou options au sein de leur société.

Toutefois, ces avantages ne semblent pas être partagés par les salariés ni par l'ensemble de la société. Les offres publiques d'acquisition impliquent fréquemment des reculs considérables au niveau du nombre d'emplois et des conditions de travail. L'un des motifs essentiels d'un grand nombre de ces offres est en effet la réduction des coûts au moyen de la réduction de l'emploi et des avantages (tels que les salaires et les prestations de retraite), de l'augmentation de l'intensité du travail et du redéploiement de la production vers des sites "moins coûteux". Les recherches au sujet de l'impact des offres publiques d'acquisition sur l'emploi montrent également qu'en moyenne, l'emploi baisse dans les deux à trois ans qui suivent la prise de contrôle.

¹ http://ec.europa.eu/internal_market/company/takeoverbids/index_fr.htm

Bien qu'il n'y ait pas encore d'étude systématique en la matière, les forts taux d'endettement servant à financer de nombreuses offres publiques d'acquisition, par exemple lors des offres d'acquisition relatives à des capitaux privés très importants (que l'on appelle les "méga-rachats"), devraient également être mentionnés car c'est une cause de préoccupation. La pression financière qui pèse sur les entreprises fortement endettées pour s'acquitter du paiement des intérêts dans des conditions de crise pourrait conduire à des réductions d'emplois et d'investissements plus importantes (notamment en matière de recherche et développement) par rapport aux entreprises dont le taux d'endettement est moins élevé. Bon nombre de ces entreprises rencontrent aussi des difficultés considérables pour refinancer leurs dettes à court terme.

Un dernier élément, c'est le fait que de nombreuses sociétés rachetées sont des entreprises plus performantes, à la croissance plus rapide. Sur le plan de la théorie économique, l'idée que les offres publiques d'acquisition (et en particulier les tentatives de prise de contrôle hostile) sont avant tout un correctif permettant de remplacer les dirigeants de sociétés peu performantes ne semble donc pas exacte.

L'hypothèse fondamentale qui sous-tend la Directive sur les offres publiques d'acquisition, à savoir le fait que ces offres sont globalement dans l'intérêt de l'économie européenne et doivent donc être encouragées, se heurte par conséquent à la réalité. De nombreuses offres publiques d'acquisition semblent plutôt motivées par le désir de "construire un empire", c'est-à-dire par l'intérêt qu'ont les hauts dirigeants à accroître la taille de la société qu'ils administrent. La tendance à avoir des vagues d'offres publiques d'acquisition au sommet des cycles d'activité économique (lorsque les liquidités des entreprises sont élevées et les conditions de crédit bancaire généreuses) suggère aussi que les offres publiques d'acquisition sont déterminées dans une large mesure par des facteurs financiers et non par des facteurs opérationnels.

Dans son rapport de révision, la Commission considère que la Directive fonctionne de façon satisfaisante. Néanmoins, certaines "clarifications" sont envisagées en ce qui concerne le concept des "personnes agissant de concert"², les dérogations nationales à la règle sur l'obligation de faire offre³, la neutralité de l'organe d'administration ou de direction de la société et les règles de neutralisation des restrictions⁴.

La CES ne soutient pas la poursuite de la libéralisation du cadre juridique actuel, en particulier en ce qui concerne les tentatives de prise de contrôle hostile. Il est donc essentiel que des mécanismes défensifs adéquats restent en place. Quant à la règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction, il faudrait clarifier le fait que l'organe d'administration ou de direction de l'offrant doit agir dans l'intérêt à long terme de l'entreprise et de ses parties prenantes.

² L'article 2 (1) (d) de la Directive définit le fait d'agir de concert comme étant la coopération avec l'offrant ou avec la société visée sur la base d'un accord formel ou tacite dont le but est d'obtenir le contrôle de la société visée ou de faire échouer l'offre.

³ L'article 5 stipule que si une entité acquiert un certain contrôle au sein d'une entreprise, elle est obligée de lancer une offre publique d'acquisition d'ensemble au sujet de tous les titres restants assortis de droits de vote, et ce à un prix équitable.

⁴ La règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction prévoit que pendant la période de validité de l'offre, l'organe d'administration ou de direction de la société visée obtienne l'autorisation préalable des actionnaires avant de faire échouer l'offre (Article 9). La règle de neutralisation des restrictions concerne la neutralisation des défenses dans la période précédant l'offre, notamment la cession de titres ou les restrictions au droit de vote pendant la période de validité de l'offre (Article 11).

Protection insuffisante des droits des salariés

La Commission reconnaît dans son rapport que les représentants des salariés ne sont pas satisfaits par la manière dont la Directive sur les offres publiques d'acquisition protège les droits des salariés et elle indique qu'elle poursuivra son dialogue en vue d'explorer les améliorations possibles. La CES se réjouit vivement de l'élargissement des discussions visant à inclure les droits des travailleurs et souligne que des modifications superficielles ne suffiront pas. Il est urgent de procéder à une refonte complète des dispositions sur les droits des travailleurs, en vue de rendre la Directive conforme au reste de l'acquis communautaire.

La CES demande notamment :

- a. Une référence claire à la Directive 2001/23/CE sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises :

La Directive 2001/23/CE est l'une des pierres angulaires de la législation européenne du travail. Selon cet instrument, un transfert d'entreprises ne constitue pas en soi un motif valable de licenciement. Ceci veut que si les licenciements ne sont pas motivés par des raisons économiques, techniques ou organisationnelles sans liens avec le transfert, les droits et les obligations découlant de la relation d'emploi doivent être maintenus après le transfert. L'information et la consultation au sujet du projet de transfert doivent également être effectuées au préalable.

A l'heure actuelle, les travailleurs concernés par un transfert dans lequel la personnalité juridique de l'entreprise n'est pas modifiée (ce qui est le cas d'une cession de titres) ne bénéficient pas de la protection accordée par la Directive 2001/23/CE. La CES a demandé à maintes reprises l'application uniforme de cette Directive à tous les travailleurs de l'Union européenne. Il est absurde que les travailleurs placés dans une situation similaire soient traités différemment selon que leur entreprise est cotée ou non en bourse.

- b. Des droits de consultation

La "voix" des travailleurs lors d'une offre publique d'acquisition est extrêmement faible. A l'heure actuelle, les représentants des salariés peuvent exprimer leur avis et cet avis est censé être communiqué par la direction aux actionnaires de la société visée. Or, seuls les actionnaires de la "société visée" ont le droit de décider d'accepter ou non l'offre de rachat. Ces actionnaires ne partagent généralement pas les intérêts des salariés en ce qui concerne la durabilité à long terme de l'entreprise. Ils ont plutôt une forte incitation à "encaisser" la prime dans le cadre de l'offre d'acquisition et à "sortir" de la société en vendant leurs parts.

Il faut introduire dans la Directive sur les offres publiques d'acquisition un droit de consultation spécifique. La "consultation" doit être entendue comme étant l'établissement d'un dialogue significatif entre les représentants des salariés d'une part et l'offrant et la société visée d'autre part, en vue d'arriver à un accord sur les mesures proposées. Il est très important que ce dialogue ait lieu avant que toute

décision ne soit finalisée et il est également très important que la direction existante de l'entreprise et la société acquérante y participent.

c. Des sanctions effectives

A l'heure actuelle, la Directive sur les offres publiques d'acquisition compte simplement sur les Etats membres pour déterminer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infraction à la Directive. Cette disposition est clairement insuffisante et n'a pas réussi à garantir une mise en œuvre correcte.

La Directive contient des obligations d'information des représentants des salariés au sujet de certains aspects de l'offre, en particulier en ce qui concerne les répercussions sur l'emploi. Bien que les offrants soient obligés par la Directive de fournir des informations sur leurs "intentions quant à la poursuite de l'activité de la société visée", y compris à l'égard du maintien de l'emploi et des conditions d'emploi, il est fréquent que ces déclarations d'intention ne soient pas respectées en pratique et il n'existe aucune sanction effective en cas de non respect.

La Directive prévoit aussi que les règles en matière d'information et de consultation contenues dans d'autres instruments de l'Union européenne tels que la Directive sur les comités d'entreprise européens doivent être appliquées. Mais il est fréquent que ces obligations ne soient pas satisfaites en pratique.

La CES considère que le seul moyen de garantir le respect des obligations contenues dans la Directive est de stipuler que les effets juridiques de la prise de contrôle soient suspendus tant que toutes les obligations n'ont pas été correctement satisfaites. Ceci devrait notamment être le cas des cas de sérieuses violations du droit des salariés en matière d'information et de consultation.

d. Le droit à l'expertise

Afin de pouvoir fournir une contribution valable et bien informée, les représentants des salariés ont souvent besoin d'avoir recours à des experts en raison de la complexité des questions entourant les offres publiques d'acquisition. Ces experts peuvent être des spécialistes – avocats, économistes, etc. – en fonction du sujet concerné. Ils peuvent également jouer un rôle de suivi et de soutien. A cet égard, les experts peuvent être des représentants syndicaux.

La Directive sur les offres publiques d'acquisition devrait accorder aux représentants des salariés le droit à l'expertise. Le coût afférent devrait être pris en charge par la direction et seuls les représentants des salariés devraient pouvoir choisir les experts les plus appropriés.



Position de la CES sur le règlement général sur la protection des données – améliorer la protection des données des travailleurs

Adoptée au Comité exécutif du 17 et 18 octobre 2012

Introduction

En janvier de cette année, la Commission européenne a présenté deux propositions législatives sur la protection des données, l'une étant une proposition de « règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données) COM(2012) 11 » et l'autre une « directive relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données COM(2012)10 », visant à réviser les règles de l'UE en matière de protection des données datant de 1995. Ces propositions ont été précédées d'une consultation publique sur ce thème en 2009 et 2010.

La protection effective des données est un droit fondamental de tout être humain qui doit être respecté et garanti. Dans l'UE, le droit à la protection des données à caractère personnel est garanti par l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE) ainsi que par l'article 16 du TFUE et est inséparable de l'article 7 de la CDFUE relatif au droit au respect de la vie privée.

Améliorer la protection des données des travailleurs

Jusqu'à présent, l'Union européenne ne disposait d'aucun instrument juridique spécifique pour la protection des données à caractère personnel des travailleurs. La CES a toujours souligné la nécessité d'une harmonisation de la protection de ces données dans l'ensemble de l'UE comprenant un cadre européen de règles communes pour renforcer la clarté et la sécurité juridiques car, actuellement, il existe non seulement de grandes différences dans la manière dont les pays européens protègent les données personnelles des travailleurs, mais également dans le degré même de protection.

La frontière traditionnelle clairement établie entre le travail et le temps et l'espace privés a de plus en plus tendance à s'estomper du fait des développements technologiques et des schémas de travail modernes. Il est dès lors important de protéger les données des travailleurs sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de données en matière de santé, de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique, des caméras de surveillance, de l'utilisation de cartes à puce dans l'environnement de travail ou du recours à des données biométriques. Il est essentiel de définir des règles claires sur le type de données que les employeurs peuvent recueillir concernant les travailleurs, comment ils doivent les traiter et comment ils peuvent ou non les utiliser. La protection devrait être effective à partir du moment où on se porte candidat pour un emploi, durant toute la durée de la relation de travail et après la résiliation du contrat.

Quoiqu'une mise à jour des règles actuelles soit nécessaire, la proposition de la Commission de règlement général sur la protection des données n'améliore pas la protection des données pour les travailleurs. Au contraire, leur situation se dégraderait même dans certains États membres du fait de normes plus exigeantes existant au niveau national.

Commentaires de la CES sur le règlement général sur la protection des données

La CES estime inapproprié le choix d'un règlement plutôt que d'une directive. Du fait de l'effet direct d'un règlement au niveau national, certaines règles nationales seraient annulées et des normes nationales plus exigeantes pourraient ainsi disparaître. La CES défend donc le remplacement du règlement par une directive.

Afin de respecter les différents types de marchés du travail et de systèmes de relations industrielles en Europe, la question de la protection des données des travailleurs devrait être régie par une directive particulière précisant des normes minimales, qui tienne compte tant de la nécessité de protéger les données personnelles des travailleurs que du rôle des syndicats lorsqu'ils interviennent dans le cadre de négociations collectives et ont besoin d'informations concernant les salaires et les conditions des travailleurs sur le lieu de travail. Ceci garantirait que les normes nationales ne soient pas affectées et que la protection des travailleurs puisse être plus favorable. Si la Commission devait proposer une telle directive, l'article 82 sur le traitement des données en matière d'emploi devrait être supprimé.

L'article 82 tel qu'il existe pour le moment est inacceptable pour la CES. Les États membres et les partenaires sociaux doivent pouvoir garantir des normes et une protection plus élevées concernant le traitement de données personnelles des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail. La restriction « dans les limites du présent règlement » telle que formulée dans l'article 82 doit être supprimée. De plus, l'article devrait tenir compte de la possibilité de couvrir des réglementations plus favorables en matière de protection des données au travers de conventions collectives si cette pratique existe dans certains systèmes nationaux de relations industrielles.

Tout au long du texte, le règlement donne à la Commission la possibilité de réglementer davantage certaines questions (actes délégués) sans intervention du Parlement européen ou du Conseil (quoique le premier puisse faire usage de son droit de veto). Cela rend impossible de prévoir pour quels points concrets et de quelle manière la Commission adopterait de tels actes délégués. S'agissant d'une question aussi sensible que la protection des données, c'est inacceptable aux yeux de la CES, surtout dans le cadre d'une relation de travail, car cela donne à la Commission des pouvoirs réglementaires sans aucun contrôle démocratique.

Les articles 12, 27 et 28 de la CDFUE devraient être inclus dans la proposition de la Commission afin de garantir qu'il respecte la liberté d'association, le droit à l'information et à la consultation et le droit de négociation collective.

La proposition doit respecter et garantir le rôle des syndicats et des représentants des travailleurs pour la collecte, le traitement et l'utilisation des données tel que prévu dans les différents systèmes de relations industrielles (voir article 7 de la directive actuelle). Ceci pose des questions d'accès aux moyens de communications électroniques ainsi que d'application des règles de protection des communications entre les travailleurs et leurs représentants et entre représentants.

Le droit à l'information, à la consultation et à la participation du CEE (Comité d'entreprise européen) en cas de transfert transfrontalier de données doit être clairement établi.

La CES salue le fait que la proposition lie la légalité du traitement des données au consentement explicite exprimé librement par la personne concernée et à la reconnaissance que le consentement ne puisse pas représenter une base légale au traitement de données personnelles en cas de déséquilibre manifeste entre la personne concernée et le contrôleur (article 7, par. 4), tel que dans le cadre d'une relation de travail (considérant 34).

La CES salue la clause portant sur la désignation d'un délégué à la protection des données. Le seuil de 250 travailleurs est toutefois beaucoup trop élevé car il prive de trop nombreux travailleurs des droits définis dans la proposition. Afin de garantir l'indépendance du délégué à la protection des données, les conditions suivantes doivent être précisées : protection contre le licenciement s'étendant sur la période de service ; droits de participation des représentants des travailleurs lorsqu'ils désignent une personne pour ce poste et droits d'information et de consultation concernant les problèmes et les solutions ; règles claires en matière de formation ; règles claires en matière d'exclusion de responsabilité du délégué à la protection des données une fois qu'il (elle) a demandé à l'entreprise d'éliminer des problèmes détectés et averti l'administration pour la protection des données.

La CES soutient le « droit à l'oubli » mais il faut y inclure une limite de temps au cours duquel l'employeur peut conserver des données après que le travailleur a quitté son service.

La CES s'oppose fermement à l'idée exprimée tout au long de la proposition d'exempter les micro, petites et moyennes entreprises de certaines obligations car la garantie des droits fondamentaux ne peut être subordonnée à la taille d'une entreprise. Nous ne pouvons par exemple pas admettre des mesures ou des exemptions spécifiques concernant le traitement des données personnelles relatives aux enfants (article 8) ou l'obligation de conserver une trace documentaire des opérations de traitement (article 28).

Il devrait être interdit de recueillir des données sur l'appartenance et les activités syndicales, ainsi que des données sur les activités des représentants des travailleurs. Une interdiction devrait aussi s'appliquer à la collecte des données génétiques dans le cadre de relations de travail. L'accès aux dossiers médicaux personnels devrait être interdit aux employeurs.

La CES s'inquiète aussi du fait que la désignation d'un point de contact unique pour la protection des données puisse affecter les normes nationales car seul l'établissement principal serait compétent pour le contrôle des activités de traitement (article 51). Il en découle que les données concernant un groupe d'entreprises seraient uniquement traitées au travers de leur siège.

La CES se félicite du fait qu'une organisation ou une association ou tout autre organe puisse introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle ou d'une juridiction au nom de la personne concernée. Il faut cependant préciser que cette modalité s'applique également pour les syndicats dans le cadre d'une relation de travail.

La CES s'inquiète de l'imprécision des modalités concernant le transfert de données personnelles vers des pays tiers car il y a risque que les données soient traitées là où les règles sont les moins strictes. Cela serait la négation de l'objectif de normes de protection des données plus exigeantes au sein de l'UE.

La définition des données doit également couvrir tous les traitements manuels.

Le profilage est particulièrement inquiétant dans le cadre d'une relation de travail et devrait être interdit.

La CES demandera aux membres du Parlement européen et aux gouvernements nationaux d'aborder ces points au cours du processus législatif.



Journée d'action et de solidarité de la CES pour un contrat social pour l'Europe

Déclaration adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion du 17 octobre 2012

Le Comité exécutif de la CES, réuni le 17 octobre 2012, appelle à une journée d'action et de solidarité le 14 novembre prochain en vue de mobiliser le mouvement syndical européen derrière les politiques de la CES telles que décrites dans le contrat social pour l'Europe. Cette journée prendra diverses formes: grèves, manifestations, rassemblements et autres actions.

Il exprime sa ferme opposition aux mesures d'austérité qui font plonger l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession, ainsi qu'au démantèlement continu du modèle social européen. Ces mesures, loin de rétablir la confiance, ne font qu'aggraver les déséquilibres et créer des injustices.

Tout en soutenant l'objectif d'assainissement des budgets, le Comité exécutif considère qu'on ne pourra mettre fin à la récession que par un assouplissement des contraintes budgétaires et la suppression des déséquilibres. Ceci afin d'aboutir à une croissance économique durable, à la cohésion sociale et au respect des valeurs garanties par la Charte des droits fondamentaux.

La consolidation budgétaire a eu un impact plus néfaste qu'originellement prévu par les institutions, y compris la Commission européenne et le Fonds monétaire international (FMI). En effet, le FMI reconnaît, aujourd'hui, qu'il a fait de graves erreurs dans ses calculs concernant les conséquences des mesures d'austérité sur la croissance. Ces erreurs ont un impact incalculable sur la vie quotidienne des travailleurs et des citoyens que la CES représente, et remettent en cause le fondement des mesures d'austérité avancées par le pacte budgétaire et imposées par la Troïka.

Le Comité exécutif prend acte de l'opposition qui grandit parmi les citoyens et les travailleurs des pays concernés et réaffirme son soutien aux syndicats affiliés qui luttent pour des conditions de travail et de vie décentes. Cette situation résulte du manque de coordination des politiques économiques et de l'absence de standards sociaux minimum en Europe. Dans un contexte de liberté de circulation des capitaux, cela a laissé libre cours à la concurrence entre les États, en particulier dans les domaines de la fiscalité, du coût du travail et des conditions sociales.

Il réitère que le dialogue social et la négociation collective sont des éléments centraux du modèle social européen. Il s'oppose fermement aux attaques frontales contre ces droits, aux niveaux national et européen. Le Comité exécutif de la CES appelle de façon urgente à l'adoption immédiate et à la transposition des accords des partenaires sociaux européens actuellement sur la table du Conseil.

Il rappelle que l'Union est tenue, de par le traité, « d'œuvrer pour le développement

durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement ». Il rappelle aussi que le soutien de la CES au Traité de Lisbonne était basé sur la pleine application de ces principes.

Il note que des discussions sont actuellement en cours entre les institutions et les gouvernements concernant l'opportunité de nouvelles modifications des traités. Un changement de cap est nécessaire et la priorité doit être donnée à la résolution de la crise suivant les trois piliers de la proposition de la CES de contrat social qui reçoit un soutien croissant. Celui-ci s'articule autour du dialogue social et des négociations collectives, de la gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables et de la justice économique, fiscale et sociale.

Il insiste sur le fait qu'une solidarité active, le progrès social et la responsabilité démocratique doivent faire partie du projet européen. Il considère essentiel qu'un protocole de progrès social soit une part intégrante et opérationnelle de tout nouveau traité. La CES évaluera, sur cette base, tout nouveau progrès de l'intégration européenne.



Consultation de la Commission européenne sur les Accords d'entreprise transnationaux (AET)

Position adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion du 17-18 octobre 2012

Contexte

Au cours des dernières années, les Accords d'entreprise transnationaux (AET) sont devenus une pratique de plus en plus courante dans les entreprises transnationales. Près de 220 textes de nature différente (accords, protocoles, déclarations, etc.) ont été signés dans 138 entreprises multinationales couvrant plus de 10 millions de travailleurs dans le monde entier. Près de 85% de ces AET devraient être définis comme des Accords-cadres européens (ACE) en fonction de leur portée géographique.

La note de discussion de la CES "Des Accords-cadres d'entreprise européens plus nombreux et de meilleure qualité: renforcer les syndicats dans les négociations transnationales avec les entreprises transnationales" (note de discussion) a été soumise au Comité exécutif de la CES le 5 et le 6 juin 2012, afin d'informer les affiliés de la CES des développements les plus récents dans le domaine et de clarifier le rôle des syndicats européens dans le déclenchement et la conduite de négociations transnationales avec des entreprises multinationales.

La note de discussion attire également l'attention sur les possibilités et les difficultés concernant la mise en œuvre d'accords transnationaux. Dans l'annexe à la Note de discussion, la CES illustre les caractéristiques récurrentes des procédures de négociation et de gestion des ACE établies par les Fédérations syndicales européennes.

La Note de discussion soulignait également l'idée que les ACE et la négociation transnationale devaient soutenir et améliorer les pratiques en matière de négociations collectives nationales et éventuellement contribuer à diffuser les résultats de négociations collectives positives provenant de pays où les relations industrielles sont plus fortes que dans d'autres pays européens. Toute mauvaise utilisation des ACE par les entreprises, visant à saper les pratiques nationales et les régimes de négociation collective, devrait être combattue.

Le 10 septembre, la Commission européenne a publié un document de travail intitulé "Accords d'entreprise transnationaux: réaliser le potentiel de dialogue social" (document de travail des services de la Commission). Le document de travail des services de la Commission formule quelques conclusions – largement basées sur les résultats du Groupe d'Experts qui a été mis en place de 2009 à 2011 – afin de donner suite à l'invitation contenue dans la Communication COM(2012)173 final « Vers une reprise génératrice d'emplois » qui indique que le rôle des AET "doit être mieux reconnu et soutenu" et invite la Commission européenne à "élaborer de nouvelles actions visant à diffuser les bonnes pratiques et à encourager le débat concernant les Accords d'entreprise transnationaux".

Le document des services de la Commission considère que les négociations transnationales avec les entreprises multinationales font partie du dialogue social au plan européen et, par conséquent, que toute initiative visant à l'améliorer "requiert autant de convergence, de consensus et d'initiatives conjointes que possible des partenaires sociaux".

Le document de travail des services de la Commission lance également une consultation publique destinée à recueillir les opinions des acteurs appropriés sur les principales questions soulevées dans le document et résumées dans 9 questions clés relatives à la portée générale et l'ampleur d'une politique européenne – elles font plus précisément référence aux acteurs, à la légitimité, à la transparence, à la mise en œuvre, aux conséquences juridiques et à la résolution des litiges concernant les AET.

Cette Résolution vise à définir la position de la CES, afin d'apporter une réponse conjointe à la consultation de la Commission européenne sur les négociations transnationales avec des entreprises multinationales. Cette Résolution est également destinée à servir de référence aux affiliés qui souhaitent soumettre leurs réponses à la consultation publique.

La position de la CES

La CES accueille avec satisfaction le document de travail des services de la Commission européenne car il montre que l'exercice mené au cours des dernières années avec les experts et les partenaires sociaux a permis à chacun de comprendre le phénomène et d'établir des recommandations communes pour les partenaires sociaux européens qui souhaitent négocier au plan transnational.

La CES considère en particulier d'un œil favorable la mise en place d'un environnement propice pour les ACE car ils ont démontré qu'ils « avaient une plus grande capacité à atteindre leurs objectifs initiaux » et qu'ils « pouvaient se référer à un ensemble plus homogène de règles et de traditions » (voir également le document de travail des services de la Commission européenne, page 5).

Les ACE peuvent avoir des effets positifs sur le dialogue social à divers égards:

- Ils peuvent favoriser l'harmonisation vers le haut des conditions de travail à travers les opérations de la même entreprise transnationale (ET) dans des pays différents, afin que des normes plus élevées prévalent partout, en respectant pleinement les traditions nationales en matière de négociations collectives;
- Ils peuvent offrir des solutions novatrices permettant d'anticiper le changement dans les entreprises transnationales;
- Dans les processus de restructuration transfrontalière, ils sont un instrument d'édification d'une plus grande solidarité transfrontalière, facilitant la médiation des intérêts transfrontalière;
- Ils peuvent soutenir et améliorer le dialogue social dans les pays où les relations industrielles sont sous-développées.

Si, d'une part, les ACE peuvent jouer un rôle important en enrichissant les relations industrielles dans les ET, il faut, d'autre part, se débarrasser des incertitudes et obstacles qui entravent actuellement les négociations transnationales. Les lacunes existant dans la définition des acteurs habilités et de leur mandat, dans la forme et la transparence des accords, dans le lien entre la mise en œuvre des résultats des accords transnationaux et le plein respect des traditions nationales en matière de négociations collectives et dans les dispositions visant à prévenir les contentieux juridiques, peuvent miner l'application concrète et les effets des ACE aux plans national et sectoriel.

C'est la raison pour laquelle la CES accepte que les ACE soient soutenus et développés dans le cadre du dialogue social aux niveaux intersectoriel et sectoriel. L'engagement de la Commission européenne est bienvenu pour autant qu'il respecte l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et européens dans la mise en œuvre des négociations transnationales et dans la fixation des règles du jeu elles-mêmes.

Conjointement avec leurs affiliés nationaux, de nombreuses FSE ont déjà mis en place (ou sont sur le point de mettre en place) les procédures dans le cadre desquelles les négociations transnationales devraient se dérouler (voir exemples ci-joints). Il a été démontré que ces procédures fonctionnaient et présentaient des éléments appropriés de convergence en termes de conception d'un cadre procédurier destiné aux négociations au plan européen.

Les procédures FSE destinées aux négociations transnationales avec les STN ont déjà apporté des réponses concrètes aux questions traitées par la Commission dans le document des services de la Commission et, en particulier, en clarifiant les questions concernant:

- Les acteurs habilités à mener des négociations et à signer les accords;
- La manière d'obtenir le mandat permettant de négocier et de créer les délégations, avec une stricte coopération entre les FSE et les syndicats nationaux;
- La meilleure forme des accords, afin d'assurer la mise en œuvre de leurs conséquences juridiques dans le plein respect des différents contextes nationaux;
- Les dispositions destinées à prévenir les différends juridiques, y compris grâce à des systèmes de surveillance, des mécanismes de résolution des litiges de premier niveau, des amendes, etc. (sans préjudice des systèmes nationaux de résolution des litiges);
- Les clauses de non-régression à inclure dans tous les ACE ;
- Les bonnes manières de promouvoir la transparence et la diffusion des informations concernant les ACE.

Après avoir étudié les pratiques actuelles et analysé les solutions que les parties ont élaborées pour leurs négociations, la CES est convaincue que les FSE devraient conduire les négociations et être habilitées à signer un ACE en étroite coopération avec les syndicats nationaux adéquats, grâce à un mandat et des procédures de négociation appropriés. Les FSE sont déjà reconnues en tant qu'acteurs par la Commission européenne et leur représentativité est établie avec certitude. Le document de travail des services de la Commission reconnaît cela implicitement en faisant référence au lien avec le dialogue social sectoriel européen. Du côté des travailleurs, les FSE ont pour mission d'associer pleinement les syndicats nationaux et les

syndicats d'entreprise habilités aux négociations européennes, en fonction des différentes pratiques nationales, et (lorsque de telles pratiques le requièrent) les comités d'entreprise.

Les comités d'entreprise européens et d'autres acteurs (tels que les CSIR – Conseils syndicaux interrégionaux) sont en mesure de déterminer si un accord transnational est nécessaire/opportun, d'entamer le processus et/ou d'ouvrir la voie aux négociations, de contribuer à assurer la transparence et la diffusion des informations concernant les accords vers les acteurs concernés. Il convient également de souligner que les CEE n'ont pas de mandat de négociation. C'est aux FSE elles-mêmes, en étroite coopération avec leurs affiliés nationaux, de concevoir les règles procéduraires dans lesquelles les CEE et d'autres acteurs appropriés peuvent jouer un rôle pour autant qu'ils puissent enrichir le contenu final des accords et améliorer leur mise en œuvre.

Ces procédures n'ont pas été adoptées par toutes les FSE ou n'ont pas appliquées dans tous les secteurs couverts par les FSE. La CES coopérera avec les FSE afin d'encourager l'adoption des procédures appropriées pour les négociations transnationales avec des entreprises transnationales - et de les diffuser -, afin d'assurer un ensemble cohérent de règles dans différents secteurs et à travers ceux-ci (en cas d'entreprises multi-sectorielles), conformément aux principes adoptés par les FSE.

La nature et le degré de capacité de contrainte d'un ACE restent trop souvent incertains en raison des déficiences du mandat dont bénéficie l'employeur et/ou la direction au plan national/sectoriel. L'ouverture et la conclusion de négociations dépend toujours de décisions libres et conjointes des parties, mais en l'absence de procédures et de règles partagées, il peut être très difficile de distinguer les accords adéquats et les simples déclarations non-contraignantes, et d'assurer la pleine mise en œuvre et les effets juridiques d'ACE.

On ne peut exclure que des tierces parties (tribunaux nationaux ou organes extrajudiciaires) puissent être appelés à résoudre des conflits ou des litiges dans l'intérêt d'une des parties signataires ou des bénéficiaires des accords (ex : un travailleur individuel).

Certaines implications juridiques d'un ACE ne peuvent être traitées efficacement par les partenaires sociaux et des solutions juridiques prédéfinies, optionnelles et viables, peuvent contribuer à accélérer les négociations et à les rendre plus efficaces. Une procédure conduisant à un mandat de négociation clair, ainsi qu'une forte participation des syndicats nationaux, pourraient contribuer à résoudre ces problèmes, car c'est au plan national que les AET doivent être transposés

Dès lors, tout en préservant l'autonomie des partenaires sociaux dans l'établissement des règles du jeu, nous devrions être conscients que certains aspects juridiques des négociations transnationales peuvent nécessiter plus de soutien en termes de cadre optionnel de règles et de réglementations.

Un cadre de règles optionnel destiné aux négociations transnationales avec les entreprises multinationales pourrait servir de référence à ceux qui souhaitent s'engager dans des accords transnationaux. Un tel cadre est principalement nécessaire en raison de certaines ambiguïtés que les syndicats ne peuvent résoudre seuls, en particulier lorsque les parties négociantes désirent obtenir des engagements contraignants dont les termes sont supposés être applicables dans différents pays dans la même mesure et avec la même efficacité.

Les négociations collectives sont une prérogative syndicale au plan de l'entreprise, ou aux plans national ou européen. C'est la raison pour laquelle la légitimité des acteurs est une

question essentielle dans toute initiative européenne et la mise en œuvre des accords doit se faire conformément aux pratiques nationales existantes.

En outre, le cadre optionnel devrait indiquer comment les conflits et les litiges concernant les ACE peuvent être résolus mais aussi comment résoudre les litiges relatifs à l'interprétation du cadre optionnel.

La CES est favorable à l'adoption d'un cadre optionnel de règles et de recommandations pour les ACE et est en grande partie d'accord avec le contenu éventuel d'un tel cadre, tel que décrit dans le document de travail des services de la Commission. C'est à la Commission européenne de proposer aux partenaires sociaux européens l'outil juridique européen adéquat permettant de soutenir ce processus, afin d'ouvrir une consultation ultérieure et une éventuelle négociation.

Nous sommes conscients que les associations d'employeurs les plus représentatives au plan européen répugnent actuellement à s'engager dans un tel exercice, mais la CES est persuadée qu'une opinion différente pourrait émerger dans un grand nombre d'entreprises multinationales opérant en Europe et d'organisations sectorielles d'employeurs, notamment dans le contexte du dialogue social sectoriel. Le dialogue social sectoriel serait le niveau le plus approprié pour développer et mettre en œuvre un tel cadre de règles et de recommandations.

Un cadre optionnel aidera également la Commission européenne et les partenaires sociaux à améliorer la base de données sur les AET grâce à de meilleures définitions des accords, en fonction de leur portée, de leur forme, de leurs engagements, de leurs procédures et effets, et à mettre en place une procédure européenne pour l'enregistrement des accords.

Annexe :

Procédures des FSE en matière de négociation transnationale avec les multinationales

Le débat relatif aux négociations transnationales a été d'une rare intensité. On considère généralement que l'absence de règles complique les négociations avec les multinationales. En effet, si cette absence a souvent des vertus catalytiques au départ, en raison de l'autonomie et de la flexibilité qu'elle apporte, elle ne tarde pas à constituer un obstacle à la bonne mise en œuvre des accords.

Les modes de déclenchement et de gestion des négociations transnationales sont très variés. Un grand nombre de textes ont été signés par des comités d'entreprise européens, par des syndicats nationaux et par des fédérations européennes. Dans certains cas, ces acteurs ont négocié seuls ; dans d'autres, ils l'ont fait en collaborant entre eux, mais en conservant des structures et des procédures distinctes.

Bon nombre de FSE ont déjà établi des règles internes concernant la conduite des négociations transnationales avec les multinationales, dans le but d'asseoir leur légitimité en tant que partie chargée de la négociation et de la signature des accords-cadres européens du côté des travailleurs.

D'après les procédures adoptées par la fédération européenne **IndustriAll**¹, celle-ci doit être informée de la possibilité d'entreprendre une négociation transnationale avec une multinationale. L'initiative provient généralement d'un comité d'entreprise européen, mais parfois aussi d'un syndicat national ou du comité d'entreprise de la société concernée, voire de la fédération européenne elle-même. Les ACE actuels ont tous été négociés dans des entreprises possédant un CEE, ce qui tend à démontrer la capacité de ces derniers à instaurer un environnement favorable aux négociations transnationales. La politique d'IndustriAll précise que les CEE doivent être impliqués dès le départ afin de profiter de leur position privilégiée au sein de l'entreprise.

Si les négociations ont lieu, IndustriAll en prend la tête. La fédération européenne forme alors une délégation comprenant un représentant de chacun des principaux pays (acteurs majeurs) au sein desquels l'accord est censé être appliqué. Cette délégation se compose de responsables des syndicats nationaux et de membres syndiqués du CEE, dûment mandatés par leurs organisations nationales respectives. L'équipe de négociation doit inclure au moins un représentant du syndicat européen IndustriAll et/ou le coordinateur du CEE, et/ou un représentant des syndicats impliqués, l'un d'entre eux conduisant les négociations. Elle est menée par le secrétaire général d'IndustriAll, qui assure également le rôle de porte-parole. En cas d'accord, celui-ci est signé par le Secrétaire général ou le Secrétaire général adjoint d'IndustriAll.

La procédure d'IndustriAll vise à rendre l'ACE aussi contraignant que possible. Elle est conçue de manière à donner une voix tant aux organisations nationales qu'aux CEE concernés, mais également à éviter que ces groupes minoritaires ne puissent opposer un veto définitif à un éventuel démarrage des négociations au plan européen, voire à la signature d'un accord. Pour cette raison, les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée n'ont aucun droit de veto sur la décision d'amorcer les négociations. Au final, le résultat de ces dernières est avalisé à la majorité qualifiée des deux tiers, pays par pays et conformément aux pratiques et règles nationales.

Les accords signés par IndustriAll dans le cadre de cette procédure doivent leur validité aux statuts d'IndustriAll; ils sont donc contraignants pour toutes les parties concernées. IndustriAll n'accorde pas la même validité aux accords signés en dehors de cette procédure.

L'EFFAT a adopté sa propre procédure bien que son agenda politique n'accorde pas la priorité à la signature d'ACE au sein des multinationales. Selon cette procédure, tout CEE ou syndicat national identifiant une opportunité de négociation d'un ACE doit immédiatement en informer la fédération européenne. L'EFFAT est alors mandatée par son Comité exécutif et met sur pied une délégation dont elle prend la tête. Le Comité exécutif de la fédération doit être tenu informé de l'évolution des négociations et de leurs résultats. L'accord sur lequel ces négociations débouchent éventuellement doit être approuvé par les syndicats nationaux et les organisations impliquées dans le Comité exécutif, et ce, à la majorité des deux tiers.

La **FSESP** a adopté une procédure du même type : lorsqu'une entreprise annonce son intention d'entamer des négociations ou lorsqu'un CEE ou les syndicats actifs au sein de cette entreprise expriment un tel souhait, cette procédure doit être respectée.

La décision de lancer les négociations est prise lors d'une réunion avec les syndicats nationaux et le CEE. La décision est prise à la majorité des deux tiers dans chaque pays. La FSESP

¹ Veuillez noter que la FEM, l'EMCEF et l'ETUF:TCL avaient déjà adopté des procédures similaires. La fédération IndustriAll, fondée récemment, continuera à utiliser la procédure illustrée ici.

demande à ses organisations nationales de divulguer la procédure utilisée pour voter ou prendre la décision. Les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée ne disposent cependant pas du droit d'opposer leur veto à la décision d'entamer les négociations.

Les mandats peuvent être étudiés au cas par cas mais doivent, de manière générale, être avertis à l'unanimité. Dans le cas contraire, les règles de la majorité des deux tiers et du seuil des 5 % entrent en jeu. Le mandat précise la portée des négociations, la composition de la délégation et la clause de non-régression.

La délégation de la FSESP se compose d'un groupe de négociation/surveillance et d'une équipe de négociation. Cette dernière a pour tâche de parvenir à un accord avec la direction de l'entreprise. Elle peut être dirigée par un représentant du secrétariat de la FSESP ou par un responsable d'un syndicat national. Elle peut également inclure des représentants du CEE.

Le texte de l'accord est soumis au groupe de négociation/surveillance. Une fois approuvé par ce dernier, il doit être adopté au niveau national, toujours à la majorité des deux tiers. S'il est rejeté dans un pays donné, aucun des syndicats de ce pays ne doit le signer.

L'accord est signé formellement par le secrétaire général ou le vice-secrétaire général (ou par toute autre personne dûment mandatée par ces derniers), au nom de toutes les organisations concernées. Ces dernières ont pour tâche (obligation) de transposer l'accord dans leur pays, dans le respect des pratiques et coutumes locales.

La fédération **UNI-Graphical** a elle aussi adopté un mandat et une procédure de négociation identiques à ceux en vigueur chez IndustriAll.

Éléments récurrents au sein des procédures des FSE :

- Elles reconnaissent le rôle que jouent les comités d'entreprise européens dans la mise en place d'un environnement porteur pour les négociations transnationales. Les syndicats membres de ces comités doivent avoir le droit de participer aux délégations européennes négociant les ACE.
- Les fédérations européennes doivent être informées de la possibilité d'entamer la négociation d'un ACE. Ce sont elles qui doivent jouer le rôle de chef de file et signer les accords.
- Les syndicats nationaux doivent prendre part aux négociations mais doivent veiller à leurs intérêts spécifiquement nationaux dans le respect des procédures adoptées au niveau européen.
- Le principe directeur est la recherche du consensus. Pour introduire des éléments de démocratie lorsque les intérêts des parties divergent, les décisions doivent être adoptées à la majorité des deux tiers dans chaque pays. Les minorités de blocage ne peuvent représenter moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée.
- Les procédures et la formation des mandats accroissent la valeur légale des accords et assurent leur force exécutoire au niveau national.
- L'évolution des négociations et les résultats de ces dernières sont habituellement communiqués aux comités exécutifs des FSE et aux autres organes de coordination. La communication au niveau national et la transposition en conventions collectives nationales relèvent des compétences des organisations nationales.



Un contrat social pour l'Europe

Résolution de la CES adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Réunis au sein de la Confédération européenne des syndicats, nous, dirigeants syndicaux d'Europe, lançons cet appel et proposons un contrat social pour l'Europe.

Nous observons les inégalités croissantes, l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion, le chômage qui explose, la précarité de l'emploi qui affecte surtout les jeunes et un désenchantement grandissant pour le projet européen.

Nous assistons à une augmentation inquiétante du nationalisme, du racisme et de la xénophobie. Cette tendance, aggravée par une concurrence des bas salaires, pourrait mener à un rejet du projet européen que la CES a toujours soutenu.

Nous constatons que l'accord économique et social d'après-guerre qui a conduit à la création de l'Union européenne et du modèle social européen est menacé. Ce modèle social unique a généré des gains considérables pour les citoyens et les travailleurs et nous a permis de surmonter la crise et d'asseoir la prospérité.

Nous affirmons que les droits sociaux fondamentaux doivent avoir la priorité sur les libertés économiques. C'est là l'esprit de la Charte des droits fondamentaux annexée au traité de Lisbonne. Cela doit être souligné dans un Protocole de progrès social à joindre aux traités.

Nous croyons que l'union monétaire doit contribuer au processus d'intégration européenne, basé sur les principes de paix, de démocratie et de solidarité ainsi que sur une cohésion économique, sociale et territoriale. C'est le moyen d'assurer un avenir aux citoyens dans un monde globalisé.

Nous rappelons que l'objectif déclaré de l'UE est le progrès économique et social. La réalisation des objectifs UE 2020 demande des sociétés socialement stables, une croissance économique durable et des institutions financières au service de l'économie réelle.

Nous croyons que c'est au travers du dialogue social que nous serons capables de trouver des solutions justes et efficaces pour répondre à la grave crise à laquelle l'Union est confrontée. Et pourtant, nous constatons malheureusement que l'exercice de la démocratie et le dialogue social sont souvent négligés, attaqués ou affaiblis.

Nous appelons l'UE à se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle

favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable. De telles politiques contribueront à développer la confiance des citoyens dans leur avenir commun.

Nous rejetons toutes les politiques qui mènent à une concurrence vers le bas, que ce soit en matière de droits du travail, de salaires, de temps de travail, de sécurité sociale, d'impôts ou d'environnement.

Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics. C'est la raison pour laquelle nous sommes opposés au traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG).

Nous nous inquiétons également de la méthode utilisée pour parvenir au traité TSCG qui a exclu toute participation sérieuse du Parlement européen et des citoyens.

Nous insistons pour que l'UE et ses États membres respectent scrupuleusement les instruments européens et internationaux tels que les conventions de l'OIT, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne révisée, à laquelle l'Union européenne doit adhérer ainsi qu'à son protocole prévoyant un système de réclamations collectives (1995).

Pour toutes ces raisons, nous exigeons un contrat social pour l'Europe. Nous proposons d'en discuter et de nous accorder sur son contenu au niveau tripartite européen.

La Confédération européenne des syndicats estime que les éléments suivants doivent être inclus dans ce contrat social :

Négociations collectives et dialogue social :

Les négociations collectives libres et le dialogue social font partie intégrante du modèle social européen et doivent être garantis au niveau européen et national. Chaque État membre doit mettre en place les mesures de soutien nécessaires ;

L'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux national et européen ainsi que leur rôle et leur place doivent être respectés. Il ne peut y avoir d'intervention unilatérale des pouvoirs publics dans les négociations collectives ou les conventions collectives existantes et la couverture des travailleurs par convention collective doit être développée au maximum ;

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable dès le stade du diagnostic. Les éventuels efforts d'adaptation aux nouvelles situations doivent être répartis selon la capacité distributive de chacun et non pas être supportés par les seuls travailleurs et leurs familles.

Gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables :

Des mesures urgentes pour mettre fin à la crise de la dette souveraine et donner à la BCE le rôle de prêteur de dernier ressort permettant ainsi l'émission d'euro-obligations. Des programmes de croissances adaptés à chaque pays doivent être examinés, approuvés et contrôlés en collaboration avec les partenaires sociaux;

Des politiques européennes pour l'industrie et l'investissement visant à relever les défis économiques et environnementaux, donnant priorité aux investissements dans les infrastructures durables, la recherche-développement, la technologie climatique et les ressources renouvelables. Ces investissements ne doivent pas être inclus dans le calcul des déficits publics ;

Des normes pour garantir un secteur financier réglementé, solide et transparent au service de l'économie réelle ;

Des ressources supplémentaires provenant d'un meilleur usage des Fonds structurels européens, de la Banque européenne d'investissement, d'emprunts obligataires pour le financement de projets et d'une taxe sur les transactions financières adéquate, doivent être affectées à des fins sociales et environnementales ;

Mettre fin aux pressions de l'UE pour libéraliser les services publics qui relèvent de la responsabilité nationale ;

Des salaires décents pour tous pour contribuer à la croissance et à la demande intérieure ;

Une garantie jeunes pour que tous les jeunes d'Europe aient accès à un emploi décent ou à des formations adéquates dans une période de quatre mois à compter du moment où ils se sont inscrits au chômage ou ont quitté l'école ;

Des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires ; lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée ;

Des politiques actives du marché du travail, y compris des initiatives pour soutenir les personnes ayant peu ou pas de liens avec le marché du travail.

Justice économique et sociale :

Une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune et la fin des paradis fiscaux, de l'évasion et de la fraude fiscales, de la corruption et du travail au noir ;

Une action déterminée contre la spéculation ;

Des mesures effectives garantissant à tous les travailleurs l'égalité salariale et l'égalité de droits pour un travail de valeur égale ; les conventions collectives et des salaires

égaux doivent s'appliquer à tous, quel que soit le type de contrat, particulièrement dans le cas d'un même lieu de travail ;

La mise en œuvre de politiques pour mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes ;

La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour assurer de bons salaires et des conditions de travail correctes ; le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables;

L'harmonisation de l'assiette pour l'impôt des sociétés et des taux d'imposition minimum pour les entreprises, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

Nous faisons appel aux organisations patronales européennes, aux institutions de l'UE, aux gouvernements nationaux et aux organisations sympathisantes pour engager le débat sur cette initiative de la CES pour un contrat social pour l'Europe.



Pour plus d'éducation et de formation dans l'Europe sociale : Programme d'action de la CES en matière d'apprentissage tout au long de la vie et FEP

Adopté lors du Comité exécutif des 5 et 6 juin 2012

Première partie: informations générales

1. Contexte européen

Dès le début, l'apprentissage tout au long de la vie a fait partie des politiques majeures de l'Union européenne.

Les syndicats se sont eux aussi engagés à faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité pour tous. Non seulement en ce qui concerne les besoins du marché du travail, mais également en tant que composante essentielle du développement de l'individu.

Au cours des dernières années, l'éducation, la formation ainsi que le développement et l'apprentissage techniques et professionnels sont devenus des enjeux de plus en plus importants pour les institutions, les Etats membres et les partenaires sociaux de l'Union européenne, ne serait-ce qu'en raison des défis auxquels l'Europe est confrontée actuellement.

Pour éduquer et préparer les individus à la vie, soutenir la création d'emplois, la relance et la mobilité, il est essentiel d'élaborer une politique durable et de grande qualité en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une telle politique contribue également à renforcer la confiance dans la construction d'une Union européenne forte et inclusive, avec la participation active de tous les citoyens, et en particulier des partenaires sociaux, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Les défis auxquels l'Europe est actuellement confrontée indiquent que la direction des réformes entreprises au niveau européen en matière de formation professionnelle (c'est-à-dire le processus de Copenhague) demeure la meilleure option pour les années à venir. Le Programme d'action de la CES, adopté à Athènes, identifie quatre facteurs de changement qui façonneront les économies et les sociétés européennes ainsi que les attentes pesant sur leurs systèmes de formation professionnelle : la crise économique ; la mise en place d'une économie à faibles émissions de CO₂ ; la tendance à la multiplication des emplois nécessitant une main-d'œuvre plus spécialisée ; et le futur équilibre européen entre l'offre et la demande de compétences.

Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, peuvent contribuer à relever ces défis, que ce soit via le dialogue social et les négociations collectives à tous les niveaux ou via leur implication directe dans la mise en œuvre d'actions d'apprentissage tout au long de la vie à l'intention des travailleurs.

Le ralentissement économique a fait perdre à l'Europe près de 5,5 millions d'emplois entre 2008 et 2010. La crise a également entravé la croissance économique et la demande de compétences; à court terme, celle-ci va demeurer inférieure à l'offre et entraîner une surqualification de la main-d'œuvre ;

Un jeune Européen sur cinq ne trouve pas d'emploi. Le taux de chômage des jeunes (plus de 20 % en moyenne et jusqu'à 50 % dans certains pays) est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. Quatorze pour cent des jeunes quittent l'école sans diplôme ;

76 millions de personnes en âge de travailler (24 à 64 ans) ne possèdent aucune ou quasiment aucune qualification. Ce chiffre représente près de 30 % de la main-d'œuvre européenne.

D'ici 2020, au moins 40% des 30 à 34 ans devraient terminer leurs études supérieures. Il subsiste cependant un manque de filières flexibles entre la formation professionnelle et les écoles de formation et les établissements d'enseignement supérieur continue ;

D'après les dernières estimations du Cedefop, il pourrait y avoir environ 83 millions d'emplois vacants entre 2012 et 2020 : 8 millions de nouveaux emplois et 75 millions d'emplois devenus vacants en raison des départs à la retraite ou de personnes quittant le marché de l'emploi. La plupart des opportunités d'emploi se situeront dans les services (tourisme, soins et de santé et TI). La tendance à la spécialisation des emplois va s'intensifier, tandis que l'on assistera au déclin de nombreux métiers manuels ou routiniers traditionnels ;

Même si les nouveaux emplois venaient à s'inscrire dans la partie basse ou élevée du « spectre de la spécialisation », la plupart des opportunités d'emploi continueraient de requérir des compétences moyennes (et, dans bien des cas, des qualifications professionnelles) et près de la moitié de la main-d'œuvre européenne continuerait à occuper ce type d'emploi ;

La polarisation de l'emploi a un effet correspondant sur celle des salaires, qui sont élevés pour les employés qualifiés mais chutent pour les travailleurs peu ou non qualifiés. En outre, il arrive également que les travailleurs hautement qualifiés soient insuffisamment payés ou que leurs performances soient sous-évaluées et, en période de récession économique, les travailleurs sont souvent obligés de sous-évaluer ou de cacher leurs qualifications afin de trouver du travail plus facilement;

Malgré leurs nombreux avantages, l'éducation et la formation professionnelles restent mal considérées. Tout indique pourtant que la formation constitue un vecteur d'intégration des groupes cibles défavorisés et est porteuse d'avantages sociaux et économiques plus larges, identiques à ceux qu'apporte l'enseignement général;

De nombreux pays européens ont procédé à des réformes ou envisagent d'introduire des systèmes d'apprentissage afin d'aboutir à une meilleure interaction entre l'éducation et les systèmes d'emploi ; de réduire le chômage des jeunes et de renforcer les entreprises en fournissant la nouvelle génération de travailleurs qualifiés. Certains Etats membres de l'UE ont déjà élaboré de bons systèmes (ex : les pays nordiques, l'Allemagne, les Pays-Bas, etc.), mais dans la majorité des pays de l'UE des réformes

doivent encore être mises en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité et la qualité des systèmes d'apprentissage existants ;

Les investissements des entreprises dans la formation continue restent faibles, en particulier dans les PME. La crise a même fait empirer les performances des entreprises qui ont mis en place des programmes de formation continue et les financements publics ne semblent pas entamer leurs réticences en la matière. Cette tendance est préoccupante, en particulier dans un contexte où de nombreux Etats membres ont fortement réduit leurs investissements dans l'éducation et la formation ;

Seuls 4,8 % des adultes de 50 à 64 ans participent à des programmes de formation, alors que l'Union européenne s'est fixée pour objectif, via sa stratégie Éducation et formation, d'atteindre les 15 % d'ici 2020. La population active de l'UE va commencer à décroître à partir de 2014, ce qui signifie qu'il sera encore plus indispensable de rafraîchir et de développer en permanence les aptitudes et les compétences des adultes, dont la vie professionnelle va s'allonger ;

Le manque d'enseignants risque de se faire ressentir prochainement. Dans bon nombre de pays européens, la majorité des enseignants actifs sont proches de la retraite, tandis que l'on observe une chute considérable du nombre de diplômés issus des filières « éducation » et « formation », en raison essentiellement de l'influence de la crise économique et financière dans le secteur de l'éducation. Cette situation a également contribué à la privatisation des établissements d'enseignement officiel, à la fusion et la fermeture d'écoles et à la démission d'un grand nombre d'enseignants de tous les niveaux du secteur de l'éducation. Les coupes dans les budgets de l'éducation menacent la qualité de l'éducation et la relance de l'Europe.

2. L'agenda et les programmes européens

L'UE a fixé un agenda ambitieux en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une série d'initiatives et d'instruments ont été mis au point et sont actuellement en cours de déploiement à divers niveaux et ils nécessitent l'entière participation de nombreux acteurs, parmi lesquels les syndicats.

Le principal document de référence est « *Europe 2020 : une stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive* », qui propose cinq grands objectifs pour 2020, dont deux sont directement liés à l'éducation, la formation et la politique du marché du travail :

- i. 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi ;
- ii. Le taux de décrochage scolaire devrait être inférieur à 10 % et 40 % au moins de la plus jeune génération devrait avoir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Pour atteindre ces objectifs globaux, la Commission européenne a proposé sept initiatives phare¹, dont deux sont directement liées à l'éducation, à la formation et au marché du travail : « *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois* » et « *Jeunesse en mouvement* ».

¹ http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_fr.htm

En parallèle, l'UE est entrée dans une nouvelle étape du « Processus de Copenhague ». Le communiqué de Bruges, adopté en décembre 2010 par les États membres et les partenaires sociaux, détaille les priorités à venir concernant la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels ; il cite 11 objectifs stratégiques pour la période 2011-2020 et 22 objectifs à court terme pour les quatre premières années (2011-2014)².

Depuis 2002, l'UE a également mis au point des « outils européens communs », à savoir des principes et lignes directrices destinés à rendre les qualifications plus transparentes, plus comparables et plus transférables, ainsi qu'à améliorer la flexibilité et la qualité des formations. Les outils actuellement en place sont les suivants : le Cadre européen des certifications (CEC)³, le Système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)⁴, le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnels (CERAQ)⁵, EUROPASS⁶ et la Taxonomie européenne des aptitudes, compétences et des professions (ESCO)⁷.

Par ailleurs, l'UE est en train d'adopter une série de recommandations concernant la validation de l'apprentissage non-formel et informel, et de réviser la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (2005/36/CE)⁸.

Parallèlement, les États membres de l'Union européenne, conjointement avec 20 autres pays, ont lancé en mars 2010 l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), anciennement connu sous le nom de « Processus de Bologne » ainsi que le Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS).

Tous ces outils et principes forment un cadre intégré ; leur cohérence et leurs interactions régiront son impact.

Il convient de noter que l'UE a adopté une série de programmes susceptibles d'être utilisés dans le but de soutenir la mise au point d'outils européens communs ainsi que d'activités d'enseignement et de formation en général. Ces programmes sont les suivants : le Fonds social européen, qui contribue à l'intégration des chômeurs et des défavorisés dans le monde du travail, principalement en finançant des mesures de formation (son budget est d'environ 75 milliards d'euros pour la période 2007-2013)⁹. La Commission européenne prépare actuellement une nouvelle génération de financements pour les programmes couvrant la période 2014-2020.

Un autre programme important dans ce domaine est le Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui finance des projets à différents niveaux d'enseignement et de formation : Comenius pour les écoles, Erasmus pour l'enseignement supérieur, Leonardo da Vinci pour l'enseignement et la formation

² http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf

³ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm

⁴ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm

⁵ <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

⁶ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=852>

⁸ http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_en.htm

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/

professionnels et Grundtvig pour la formation des adultes¹⁰. Le nouveau programme « Erasmus pour tous » vise à simplifier et à rationaliser les priorités politiques de l'ancien programme ; il est en cours d'examen au Parlement et sera finalisé d'ici la fin 2012.

La Commission européenne a récemment adopté un paquet emploi contenant des mesures relatives à une relance créatrice d'emplois au plan de l'UE. Parmi les différentes politiques abordées, le paquet reconnaît que l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel à la sécurité de l'emploi et il propose des initiatives visant à atteindre un triple objectif : une meilleure surveillance des besoins en matière de compétences, une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications et une meilleure synergie entre les mondes de l'éducation et du travail.

Enfin, parmi les acteurs importants du renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelles, il y a lieu de citer le Cedefop, dont le mandat consiste à fournir des informations et des analyses sur les systèmes, politiques, recherches et pratiques d'enseignement et de formation professionnels ; ces informations et analyses sont de plus en plus utilisées dans l'élaboration des politiques.

Bien que la CES ait accueilli avec satisfaction l'adoption de la plupart de ces initiatives, nous avons souligné à plusieurs reprises qu'il fallait améliorer la coordination avec tous les outils de l'UE, afin d'éviter une répétition des travaux, et que les partenaires sociaux soient impliqués et consultés à tous les niveaux pour que toutes les initiatives soient mises en œuvre avec succès.

La CES met aussi l'accent sur le fait que, pour obtenir les résultats escomptés, la stratégie de l'UE en matière de compétences devrait être cohérente et liée à une stratégie industrielle communautaire prospective.

3. Dialogue social européen, éducation et formation : dernières réalisations et marche à suivre

Par l'article 3 du Manifeste d'Athènes, la CES s'est engagée à faire de la lutte pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité la première priorité de l'agenda européen, à la placer au cœur de la gouvernance économique européenne et à refléter cette position dans le dialogue social européen ainsi que dans l'évaluation de la stratégie Europe 2020 et de l'Acte pour le marché unique. La Stratégie et le Plan d'action du 12^e Congrès de la CES mettent, entre autres, l'accent sur les points suivants :

- « *À l'avenir, il faudra encore insister davantage sur l'amélioration des compétences professionnelles et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de notre temps* » ;
- « *L'accès à une éducation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous est un droit qui doit être reconnu et appliqué* ».

Avant le Congrès, le Comité exécutif de la CES a adopté, en mars 2009, une résolution sur la formation professionnelle initiale et continue pour une stratégie européenne de

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm

l'emploi¹¹ et, en décembre 2010, une autre résolution intitulée « Davantage d'investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie pour des emplois de qualité »¹².

En mars 2010, la CES a également signé avec BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME un Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs, qui mettait l'accent sur les points suivants¹³ :

- *Coopérer avec les systèmes d'éducation et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'éducation et la formation professionnels et des mesures destinées à faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail,*
- *Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur ...*
- *Améliorer la transparence et la transférabilité, tant pour le travailleur que pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail (en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences ; en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi ; en prônant des apprentissages et des contrats de stage plus nombreux et de meilleure qualité).*

L'accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs est actuellement en cours de mise en œuvre aux niveaux appropriés par les partenaires sociaux.

Plus récemment, dans leur Programme de travail conjoint 2012-2014, les partenaires sociaux européens ont indiqué que le développement continu des compétences et l'acquisition de qualifications étaient à la fois un intérêt et une responsabilité partagés pour les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Pour les entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et sa formation est une des conditions préalables à l'innovation et à la compétitivité. Pour les travailleurs, l'acquisition, la mise à jour et le développement des connaissances, compétences et aptitudes dont ils ont besoin tout au long de leur vie professionnelle constituent le meilleur moyen de trouver et de conserver un emploi.

En 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Ils ont affirmé de concert que les quatre priorités contenues dans ce cadre d'action demeuraient d'actualité aujourd'hui. Néanmoins, deux problèmes sont apparus depuis 2002 : 1) les économies plus vertes nécessitent de nouvelles compétences et 2)

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=fr>

¹² <http://www.etuc.org/a/6078>

¹³ <http://www.etuc.org/a/8067>

l'allongement de la durée de vie pose la question du recyclage et de la mise à niveau des compétences des travailleurs plus âgés. Les partenaires sociaux européens vont, par conséquent, prendre des mesures concernant ces deux problèmes, en se basant sur la matrice existante des quatre priorités.

En outre, le Comité de dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (CDSESE) a été lancé en juin 2010 par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE). Le comité a adopté des actions conjointes afin d'influencer les politiques de l'UE et d'améliorer l'environnement d'enseignement, de travail et d'apprentissage, grâce à l'identification et l'échange de bonnes pratiques. Des groupes de travail séparés du CDSESE traitent de questions telles que le recrutement et le maintien du personnel en période de stricte rigueur budgétaire, d'égalité des sexes, de mobilité des professeurs et d'amélioration de l'enseignement supérieur.

D'autres comités de dialogue social sectoriel de l'UE mettent en œuvre des actions conjointes afin d'améliorer la formation, les qualifications et les compétences au sein de leurs secteurs de responsabilité. On peut citer, à titre d'exemple, le secteur textile (avec la création d'un conseil sectoriel européen sur les compétences pour les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir) ; le secteur du transport routier (avec un projet conjoint des partenaires sociaux sur la formation dans le secteur du transport routier commercial) ; le tourisme (création d'un passeport européen de qualification et de compétences pour le secteur de l'hospitalité) et le secteur métallurgique (groupe de travail « ad hoc » sur les pénuries de compétences).

Ces initiatives complètent et renforcent en même temps l'expérience que le dialogue social et la convention collective jouent aux plans national et régional et à l'échelle de l'entreprise, en ce qui concerne les questions d'éducation et de formation. Elles incluent, entre autres, les conventions collectives dans le secteur privé et/ou le secteur public, y compris les dispositions relatives aux outils destinés à identifier et anticiper les besoins de compétence au plan de l'entreprise ; les actions de sensibilisation menées à l'égard des entreprises concernant l'importance de l'identification et de l'anticipation des besoins de compétence afin d'anticiper le changement industriel ; les fonds mutuels des partenaires sociaux destinés aux programmes de formation en faveur des entreprises et des travailleurs ; les représentants syndicaux chargés de l'apprentissage qui négocient des programmes de formation, la mise en place de comptes d'apprentissage individuels, etc. Enfin, dans la plupart des pays de l'UE, les partenaires sociaux participent à des organes tripartites où ils prodiguent des conseils sur les politiques nationales en matière de qualifications, compétences, etc. En outre, ils prennent une série de mesures spécifiques destinées à mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail.

Deuxième partie : Demandes et programme d'action de la CES

4. Politique et revendications de la CES en matière d'éducation et de formation et FEP

La CES a constamment placé l'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation au cœur de ses priorités, non seulement en traitant de ces politiques mais aussi en établissant le lien avec d'autres sujets importants qui sont étroitement liés à

un calendrier ambitieux et efficace en matière d'apprentissage tout au long de la vie (à savoir, la restructuration, l'anticipation du changement, l'évolution démographique, l'écologisation de l'économie, etc.).

Comme on l'a vu, l'UE a mis en place plusieurs instruments destinés à améliorer l'éducation et la formation à tous les niveaux. Néanmoins, la CES estime que le contexte économique et social dans lequel ces outils ont été conçus a été sous-estimé. Les politiques et instruments de l'UE dans le domaine de l'ALV et de la FEP risquent manifestement de ne pas répondre aux objectifs ambitieux qui ont été identifiés, en raison d'une analyse insuffisante du contexte et du manque de ressources adéquates. Dans certains cas, les politiques de l'UE attribuent également, à tort, à l'ALV le pouvoir de générer des emplois, alors que pour la CES, l'ALV et la FEP peuvent contribuer à la qualité de l'emploi mais pas nécessairement à la création d'emplois.

Il faut une gouvernance différente pour les politiques macroéconomiques, et les politiques devraient avoir pour but de soutenir la croissance économique. Par conséquent, la CES accueille avec satisfaction le paquet emploi mais elle réclame également des ressources et des initiatives plus ambitieuses afin de stimuler la création d'emplois et la qualité des emplois, y compris en améliorant les qualifications et les compétences. La CES réclame également des mesures plus contraignantes pour les États membres afin de répondre pleinement aux objectifs en matière d'éducation et d'emploi exposés dans les divers instruments et initiatives de l'UE. Les demandes de la CES concernent en particulier les incitations, les ressources et l'amélioration de la collaboration, non seulement au plan européen mais à tous les niveaux où les partenaires sociaux jouent un rôle dans la définition de ces politiques.

- La CES estime que l'apprentissage tout au long de la vie doit concerner tous les niveaux d'éducation : petite enfance, école obligatoire, éducation et formation professionnelles, enseignement supérieur, recherche et innovation, éducation des adultes, y compris le perfectionnement professionnel et la formation des travailleurs/employés. La CES a toujours appelé l'UE et les États membres nationaux à garantir un niveau élevé de qualité en matière d'éducation et de formation, une éducation initiale émancipatrice et de haut niveau et des conditions de travail correctes pour les enseignants ;
- L'accès à l'apprentissage tout au long de la vie est un défi majeur dans la plupart des États membres de l'Union européenne. A de nombreuses reprises, la CES a demandé que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous les travailleurs (en particulier, les travailleurs peu qualifiés ou en situation précaire) et pour tous les citoyens (jeunes et adultes, hommes et femmes, sans discrimination fondées sur le handicap, l'appartenance ethnique, la race ou l'orientation sexuelle) ;
- Il convient d'établir un équilibre entre éducation et formation ainsi qu'entre éducation et travail. Par conséquent, nous devons prôner des investissements supplémentaires afin d'améliorer la perméabilité entre l'éducation obligatoire et professionnelle et la formation à l'enseignement supérieur, et entre l'éducation et le marché du travail. Il faudrait également une transition douce de l'éducation vers le travail et vice versa. Les besoins de formation du marché du travail apparaissent plus rapidement que ceux qui concernent les systèmes d'éducation

et de formation et il convient donc de renforcer le lien entre les syndicats intersectoriels et les syndicats de l'éducation ;

- Au vu des défis que pose la situation économique actuelle, il faut consentir des efforts supplémentaires pour combattre le chômage et le décrochage scolaire, pour réduire les déséquilibres de compétences et pour assurer que la main-d'œuvre européenne profite au mieux des outils proposés par l'UE et devienne aussi qualifiée que possible ;
- Tous les établissements d'enseignement et les prestataires de services éducatifs – qu'ils soient officiels, non officiels ou informels – doivent recevoir un soutien financier supplémentaire afin d'enseigner l'apprentissage tout au long de la vie et d'offrir gratuitement davantage de stages à chacun ;
- Il convient de définir des stratégies ciblées en matière d'éducation et de formation et, à travers le dialogue social, de mettre au point une stratégie de transition pour les secteurs verts et blancs ainsi que pour les entreprises et secteurs en restructuration, notamment en raison de la crise économique. Il y a lieu de dispenser plus de formations sur l'économie verte et le développement durable ainsi que sur les Fonds structurels européens et leur potentiel à influencer positivement l'éducation, la formation et l'employabilité ;
- L'anticipation du changement et la restructuration des entreprises ne peuvent être assurés durablement que grâce à des niveaux adéquats d'éducation et de formation ;
- La formation de qualité devrait être considérée et encouragée en tant qu'instrument essentiel offrant aux chômeurs des possibilités concrètes d'accès au marché du travail. En outre, la combinaison de programmes de formation fixés par convention et d'heures de travail réduites (ce que l'on appelle *Kurzarbeit* en Allemagne) devrait être considérée comme une des mesures (les) plus utiles mises en œuvre par les partenaires sociaux pour atténuer les effets de la crise.

Le rôle joué par les partenaires sociaux, lorsqu'ils définissent et influencent les politiques d'éducation et de formation, devrait être respecté et encouragé à tous les niveaux. Les négociations collectives devraient également être encouragées. Le Programme d'action détermine les manières d'atteindre ces vastes objectifs : des objectifs mesurables et fixés dans le temps, des procédures de suivi et un processus d'évaluation. Il requiert une participation active des affiliés de la CES à tous les niveaux.

5. La future stratégie de la CES sur l'apprentissage tout au long de la vie

Afin de relever les défis précités, la CES doit :

- a) Influencer les institutions de l'UE afin de créer un puissant lien et une cohérence politique entre les politiques d'emploi, les politiques d'éducation et les politiques économiques, en vue de soutenir la croissance, l'intégration et la création d'emplois. Il faudra davantage de ressources, et de meilleures ressources, pour

renforcer l'éducation et la formation. Les fonds structurels et le financement du FSE pourront jouer un rôle efficace en la matière;

- b) Surveiller et contribuer à la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation. Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle essentiel en sensibilisant les travailleurs aux avantages que présente l'apprentissage tout au long de la vie. Grâce aux négociations collectives ou aux programmes de formation syndicaux à tous les niveaux, les organisations syndicales doivent contribuer à sensibiliser davantage les travailleurs et les délégués syndicaux aux défis posés par l'UE 2020 et l'agenda EF 2020 ;
- c) S'efforcer de protéger, d'améliorer et de mieux coordonner les instruments et programmes européens d'éducation et de formation et les développer au cours de la prochaine période de financement de l'UE (2014-2020) ;
- d) Influencer l'élaboration des politiques et les institutions au plan européen, notamment à la lumière des enjeux politiques communautaires et des processus politiques en jeu dans l'agenda d'apprentissage tout au long de la vie (ex : FEP, reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, mobilité, nouveau programme d'apprentissage tout au long de la vie, Erasmus pour tous, modernisation de la directive sur les qualifications professionnelles, futures recommandations sur le NFIL, etc.) ;
- e) Prôner, auprès de l'UE, l'adoption de recommandations en faveur de l'apprentissage pour tous tout au long de la vie et s'assurer que le nouvel Erasmus pour tous favorisent l'éducation permanente chez les travailleurs ainsi que la pleine participation des partenaires sociaux ;
- f) Le ralentissement économique ne doit pas entraîner de réduction des investissements dans l'éducation et la formation. Les pouvoirs publics ont pour responsabilité d'assurer des formations de qualité en dépit des contraintes budgétaires. Les employeurs ont également leur rôle à jouer à cet égard. Ils devraient faire plus et mieux en termes d'investissement dans les compétences de tous les groupes de travailleurs et d'octroi d'un nombre adéquat d'heures de formation. Les incitations fiscales peuvent soutenir positivement ces engagements.
- g) Renforcer le lien entre les politiques d'apprentissage tout au long de la vie et celles concernant la jeunesse. L'éducation et la formation doivent offrir des opportunités en termes d'emploi et de formation complémentaire pour les jeunes ;
- h) Réévaluer et renforcer, dans le contexte du dialogue social européen, le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » et activer « l'Accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs » ;
- i) Soutenir et coordonner les syndicats sectoriels européens en ce qui concerne le développement d'initiatives d'éducation et de formation tout au long de la vie dans le nouveau contexte du dialogue social sectoriel, des négociations

collectives au plan sectoriel et au plan des entreprises, des conseils sectoriels européens des compétences, de la classification des compétences et de l'ESCO ;

- j) Intensifier les formations relatives aux questions d'éducation et de formation et les intégrer pleinement à d'autres domaines (par exemple, la restructuration) en collaboration avec l'ETUI et les syndicats affiliés ;
- k) Aider les confédérations nationales à lancer, mettre en œuvre et évaluer les instruments européens communs que sont le CEC, le CERAQ et l'ECVET, ainsi que le dialogue tripartite/bipartite aux plans national et local ;
- l) Profiter pleinement du potentiel offert par le groupe de travail « Apprentissage tout au long de la vie » pour renforcer la stratégie syndicale européenne en matière de formation et d'éducation ;
- m) Mettre au point une stratégie de communication et de partage d'information simple.

6. Actions de la CES :

Il faut combler l'écart entre le concept théorique d'outils européens communs (CEC, ECVET, CERAQ, etc.) et leur application pratique au niveau des systèmes d'éducation, de formation et de qualification nationaux. Dans un premier temps, la CES va lancer, avec le soutien de l'ETUI, un programme de formation novateur destiné à permettre aux syndicalistes de profiter au mieux des outils et principes européens.

La CES va élaborer en 2012-2013 un nouveau projet axé sur la mise en œuvre et la pertinence de la stratégie européenne en matière d'éducation et de formation (ou des outils européens communs) pour les travailleurs. Bien que les institutions européennes et le Cedefop aient suivi de manière assez détaillée les rapports en matière de politiques et de systèmes d'éducation/formation, nous manquons d'éléments empiriques du point de vue des travailleurs, des syndicats et des partenaires sociaux concernant les barrières, défis et goulots d'étranglement auxquels ils sont confrontés. La CES va soutenir une nouvelle étude destinée à formuler des recommandations relatives à la mise en œuvre pratique des résultats des systèmes d'enseignement dans les différents pays d'Europe, leur pertinence pour les travailleurs et la manière dont ils sont utilisés, par exemple dans le cadre des programmes d'études, évaluations, normes, ou de la validation.

En outre, la CES encouragera également l'échange d'opinions entre les syndicats concernant les systèmes d'apprentissage dual et les bonnes pratiques qui ont été élaborées par les syndicats afin d'améliorer la qualité des apprentissages. Les éléments quantitatifs suivants permettant de structurer un système de formation professionnelle duale moderne seront pris en considération dès le départ : en tant que tremplin de la formation continue et de la formation complémentaire, la FEP doit s'adapter aux changements techniques et économiques ainsi qu'aux processus de développement des organisations commerciales ; la coopération entre institutions d'apprentissage ; la définition du statut légal des stagiaires ; l'analyse coût-bénéfice de la formation professionnelle intra-entreprise ; la participation des partenaires sociaux.

Ce projet pourrait constituer une première étape en direction d'une action pluriannuelle plus générale visant également à analyser l'implication des syndicats dans les négociations tripartites, les consultations nationales et locales en matière d'apprentissage tout au long de la vie, la place de celui-ci dans les négociations collectives, et les organismes de formation continue directement gérés par les syndicats.

La création (au sein du groupe de travail « Éducation et formation tout au long de la vie ») d'un réseau de syndicalistes engagés et expérimentés qui œuvrera au nom de la CES afin de défendre les positions syndicales dans les nombreux organes consultatifs de l'Union européenne.

À cet égard, il est également envisagé de renouveler la section du site Internet de la CES consacrée à l'apprentissage tout au long de la vie, éventuellement avec un espace où les affiliés de la CES pourront partager des informations et des expériences sur les actions syndicales dans le domaine de l'éducation et de la formation.

La CES va continuer à promouvoir, aux niveaux sectoriel national et européen, le partage des bonnes pratiques syndicales grâce à des réunions ou des séminaires concernant des sujets spécifiques (négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences, participation des syndicats à la formation, etc.) qui présentent un intérêt pour les organisations membres. L'accent sera surtout mis sur le dialogue social et les pratiques en matière de négociation collective dans ce domaine.

7. Les défis des affiliés de la CES

Influer sur le processus de décision au niveau national, en particulier au vu des enjeux politiques inscrits à l'agenda européen en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Plaider en faveur de la mise en place des outils européens et du principe du partenariat dans tous les États membres et aux niveaux sectoriel et local. Faire rapport régulièrement aux groupes de travail de la CES concernant les défis et tendances (en particulier pour les syndicats) en matière de développement de ces outils, afin de permettre à la CES de militer efficacement au plan communautaire, d'une manière qui reflète également les opinions et les besoins des travailleurs dans la mise en œuvre de ces outils ;

Plaider en faveur d'une mise en œuvre complète de tous les instruments financiers européens au plan national, notamment le FSE, et presser les États membres et les autres pouvoirs publics à fournir leurs propres ressources afin de soutenir l'éducation, la formation et de meilleures compétences sur le marché du travail.

Participer aux activités d'apprentissage entre pairs et à l'échange de bonnes pratiques concernant les outils européens, s'approprier le processus et stimuler le développement de nouvelles activités.

Organiser des activités destinées à promouvoir les outils européens de l'UE et le processus de Copenhague. Apporter un soutien adéquat en vue d'améliorer la reconnaissance mutuelle et les compétences.

Inscrire l'apprentissage tout au long de la vie dans l'agenda des négociations collectives. L'expérience montre que les conventions collectives ont une incidence positive sur la participation aux programmes de formation continue et sur le nombre d'heures consacrées à ceux-ci.

Les bonnes pratiques de nos affiliés dans ce domaine ont permis d'obtenir des résultats intéressants ;

- a) Inclure dans les négociations collectives des mécanismes spécifiques qui stimulent la carrière des travailleurs en revalorisant leurs qualifications professionnelles, afin que les droits des travailleurs en matière d'apprentissage tout au long de la vie deviennent effectifs;
- b) Développer la formation par le biais des négociations collectives, afin d'encourager la participation aux processus éducatifs, en particulier dans les PME ;
- c) Associer la reconnaissance des compétences professionnelles afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail ;
- d) Offrir, par le biais des négociations collectives, une orientation aux travailleurs et développer les programmes de formation conformément aux besoins des entreprises et des travailleurs, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés :
- e) Garantir des exigences temporelles adéquates pour les phases d'apprentissage grâce aux conventions collectives et/ou à la législation. S'assurer que les responsables de formation ont également un budget-temps.

8. Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'apprentissage tout au long de la vie, les organisations membres de la CES se sont engagées à promouvoir le sentiment d'appartenance, le partage des responsabilités et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de traduire le Programme d'action dans les langues nationales et d'envoyer une copie de la traduction à la CES, qui lui donnera une visibilité dans toute l'UE grâce à ses différents canaux, la diffusera et en discutera avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action ; il aura si nécessaire recours au financement de l'UE.

Une évaluation des progrès réalisés dans l'exécution du Programme d'action sera présentée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le groupe de travail sur l'apprentissage tout au long de la vie assurera le contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme.



Position de la CES

Il est temps de surmonter le déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein des organes décisionnels des entreprises dans l'UE

Adoptée par le Comité exécutif des 5-6 juin 2012

La position de la CES

Lors du dernier Congrès à Athènes, la CES s'est engagée à placer la dimension de genre en tête de ses priorités, en poursuivant les objectifs fixés dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée lors du Congrès de Séville et en adoptant des mesures adéquates afin de faire face aux inégalités de genre qui subsistent sur le marché du travail.

Le combat de la CES contre la sous-représentation et la discrimination des femmes sur le marché du travail et dans la société ne date pas d'hier. La CES a adopté plusieurs prises de position destinées à améliorer la participation des femmes dans les structures et le processus de prise de décision et la Résolution de la CES "*Recommandations sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats*", adoptée le 9 mars 2011 par le Comité exécutif, en contient un résumé exhaustif.

La résolution réaffirme que "*L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondateur de l'Union européenne et un engagement de longue date de la CES. Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux grandes décisions politiques et économiques de la société est un élément clé de l'instauration d'une véritable démocratie et de la contribution à la croissance économique*".

En 2005, la CES a négocié un cadre d'actions sur l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte du dialogue social européen. Dans cet instrument, nous avons reconnu, avec les employeurs, que l'absence des femmes dans des postes de décision doit être une des quatre priorités¹ que les partenaires sociaux doivent adresser afin de faire progresser l'égalité de genre sur le lieu de travail.

Dans le rapport final d'évaluation du cadre d'actions adopté en novembre 2009, nous avons affirmé conjointement que «*L'augmentation de la proportion des femmes dans les postes de prise de décision est un objectif partagé par les partenaires sociaux, qui considèrent la promotion des femmes dans les postes supérieurs et les postes de direction comme un investissement en vue d'un environnement de travail plus productif et plus stimulant et de meilleurs résultats économiques*». Dans le même document est également indiqué que «*Plusieurs des contributions des partenaires sociaux nationaux*

¹ Les trois autres priorités sont les suivantes: adresser les stéréotypes de genre, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la réconciliation entre travail, famille et la vie privée.

considèrent que la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décisions dans les domaines économiques et politiques est préoccupant».

La CES a mis en place des recommandations et des actions différentes afin de renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les équipes de négociation. La CES est fermement convaincue que la participation des femmes et des hommes et à tous les niveaux de la négociation collective et dans les structures de représentation des travailleurs est une valeur fondamentale du mouvement syndical et elle permet que des nouvelles perspectives soient intégrées dans l'agenda des négociations, en s'appuyant sur les expériences des syndicalistes, leurs opinions, connaissances et compétences.

Dans sa réponse au Livre vert sur un cadre de l'UE pour la gouvernance la CES a affirmé que *"les approches volontaires ne sont pas avérées très fructueuses dans le passé. Par conséquent, l'introduction de mesures contraignantes doit être envisagée si les entreprises n'améliorent pas l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration».*

La question de l'amélioration de l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration devrait, par conséquent, être examinée à la lumière des politiques d'intégration de la dimension de genre de la CES concernant le sexe et la non-discrimination.

La CES pense que l'égalité hommes-femmes et la diversité dans les conseils d'administration des entreprises est un principe démocratique clé qui a des effets secondaires économiques positifs. Il faut cependant distinguer le principe de l'égalité hommes-femmes de celui de la diversité: les femmes ne sont ni un groupe, ni une minorité, mais une des deux formes de l'être humain et elles constituent plus de la moitié de la population mondiale et 45% de la main d'œuvre européenne. La participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de prise de décision n'est donc pas seulement une question de diversité, mais un impératif essentiel des principes fondamentaux de la démocratie et des droits de l'homme, tels qu'ils sont inscrits dans les Traités de l'UE et la Charte des droits fondamentaux.

Actuellement, les compétences des femmes sont sous-estimées aux niveaux de prise de décisions, en particulier au plus haut niveau. Dans de nombreux cas, des changements sont nécessaires, en particulier dans le monde des entreprises, afin de renforcer la compétitivité de l'Europe, de combattre la crise économique actuelle et de créer un avenir durable dans lequel tous les talents sont pleinement utilisés et toutes les voix sont entendues dans les décisions déterminant l'avenir de l'Europe.

A ce jour, d'innombrables initiatives volontaires ont été prises afin de sensibiliser les entreprises et de les inciter davantage à améliorer l'accès des femmes au pouvoir de prise de décision dans le monde des sociétés. Cependant, comme le révèlent les chiffres les plus récentes publiés par la Commission et le Parlement européen les

progrès sont extrêmement lents. Davantage de mesures, y compris contraignantes, doivent être prises afin d'aboutir à l'équilibre hommes-femmes dans les postes économiques de prise de décisions.

Les dernières de l'UE initiatives dans ce domaine ont conduit certains pays européens à entamer une discussion ou à adopter des mesures contraignantes pour assurer l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Néanmoins, la CES pense qu'afin d'assurer une approche cohérente et le même niveau de représentation des femmes dans tous les Etats membres un instrument au niveau européen est nécessaire.

Selon la CES, un des moyens les plus efficaces d'assurer un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration consiste à introduire des mesures contraignantes, avec des objectifs, des dates-limites et des sanctions clairs. De telles mesures constituent une forte incitation pour le monde des entreprises à introduire des actions ciblées, non seulement pour répondre aux exigences légales, mais aussi pour assurer l'efficacité et la durabilité de leurs structures de prise de décisions.

Afin d'être cohérents avec les déclarations précédentes dans ce domaine, la CES estime que le principe énoncé dans le plan d'action de la CES adopté lors du Congrès d'Athènes devrait s'appliquer à l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Ce principe indique que *“chaque sexe devrait être représenté à raison de 40% à 60% dans les structures de prise de décisions”*. Ce quota devrait s'appliquer aux entreprises cotées et non cotées en bourse et aux membres exécutifs et non exécutifs.

En principe, une telle initiative devrait s'appliquer à toutes les entreprises dans la mesure où l'égalité des chances doit être assurée à toutes les femmes et les hommes qui travaillent. Dans un premier temps les grandes entreprises, cotées et non cotées, doivent être concernées par l'UE et une période transitoire pourrait être établi pour les moyennes entreprises qui doivent mettre en place un conseil d'administration conformément à la loi nationale.

Il faudrait prêter attention aux divers systèmes juridiques nationaux établissant une distinction entre les organes à un et deux niveaux des entreprises. Etant donné que les mandats d'un membre du conseil d'administration peut varier d'un pays à l'autre, il faudrait prévoir une période de transition suffisante. Selon la CES le target doit être atteint pour 2020 au plus tard. Le non-respect des obligations en matière de quota devrait conduire à la mise en place d'un système de surveillance et de sanctions compatibles avec le droit national des sociétés.

Cependant, les quotas ne devraient pas négliger les qualifications officielles et concrètes et ne pas conduire à une discrimination indirecte contre les femmes.

De même, les quotas ne devraient pas être considérés comme un objectif en soi ou comme un instrument permanent. Par conséquent, l'UE devrait revoir régulièrement la

mise en œuvre de chaque mesure adoptée à cet égard et envisager le retrait du quota à un moment donné et lorsque l'objectif est atteint d'une façon durable dans tous les Etats membres.

La CES estime que des sanctions efficaces, dissuasives et appropriées devraient être prévues pour les entreprises qui ne se conforment pas à la législation. Les sanctions devraient inclure une approche à multiples facettes, allant des mesures dissuasives légères (par exemple des avertissements, des sanctions monétaires progressives, etc.) à des actions plus dures aboutissant à la confiscation des postes de membres élus du conseil d'administration en cas de non-respect.

Différentes étapes pourraient être prévues et la Commission devrait se baser sur des pratiques efficaces qui existent déjà dans des pays où des quotas et des sanctions ont été introduits (comme en France, en Belgique et en Italie).

En plus des sanctions, l'initiative de l'UE pourrait également prévoir des mesures incitatives. Par exemple, les entreprises qui atteignent cet objectif et qui promeuvent les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes pourraient être favorisées dans les marchés publics.

Le CES est également convaincue que la sensibilisation sur les avantages sociaux et économiques d'une présence accrue des femmes aux postes de décision devrait continuer à être promue.

La CES estime également qu'il faut continuer à encourager les politiques traitant des obstacles que rencontrent actuellement les femmes pour atteindre des positions dirigeantes, telles que les mesures visant à concilier le travail, la famille et la vie privée pour les femmes et les hommes; la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et le marché du travail; et engageant les hommes dans le débat, et que des mesures adéquates devraient être mises en place.

La responsabilité des partenaires sociaux est de s'assurer que l'environnement de travail global de l'entreprise favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.

Un système de surveillance et de mesure, aux plans communautaire et national, impliquant les partenaires sociaux, suivant les progrès et signalant les approches efficaces pour une diffusion ultérieure, devrait être mis en place. Il faudrait entreprendre une collecte régulière des données, établir des rapports et publier les résultats afin d'inciter davantage les conseils d'administration à apporter des changements.

Autres considérations de la CES sur la nécessité de redynamiser le programme de l'UE sur l'égalité hommes-femmes

Selon la CES, la question de la sous-représentation des femmes dans la prise de décisions économique devrait être traitée dans le cadre plus large de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans la société.

Le faible taux de représentation des femmes dans les conseils d'administration peut s'expliquer par l'accès inégal persistant aux ressources économiques, sociales et culturelles entre femmes et hommes, par les inégalités dans la proportion de travail payé et non payé, et par la sous-évaluation persistante du travail des femmes.

Telles sont les principales raisons pour lesquelles les femmes obtiennent moins de postes élevés que les hommes, alors qu'elles représentent la majorité des diplômés universitaires. Dans cette perspective, outre les stratégies et la législation concernant l'égalité hommes-femmes dans l'emploi, les mesures et les services en matière de congés pour soins doivent être améliorés pour les femmes et les hommes.

La CES appelle donc l'UE à encourager les initiatives politiques afin de lutter efficacement contre un certain nombre d'autres discriminations rencontrées par les femmes sur le marché du travail.

En répondant à la consultation sur la stratégie de suivi à la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, la CES a formulé des propositions concrètes à la Commission afin de faire aux inégalités entre les femmes et les hommes. La CES est persuadée que ces recommandations restent valables et doivent être examinées d'urgence:

- Un renforcement de l'engagement à l'égard de l'égalité hommes-femmes, y compris de nouvelles propositions législatives destinées à lutter contre l'écart de salaires entre les hommes et les femmes (avec des objectifs quantitatifs, des sanctions et des incitatifs pour que les partenaires sociaux conduisent activement des bilans de rémunération et des analyses des différentiels de rémunération), la ségrégation professionnelle horizontale et verticale des femmes et les formes précaires de travail;
- Une combinaison d'intégration de la dimension de genre avec des actions spécifiques, à commencer par toutes les mesures et politiques concernant la crise économique et financière. Cela inclut, par exemple, les mesures destinées à faire face à l'impact sur l'égalité hommes-femmes de la crise économique et financière dans les plans de relance, les programmes de formation et de recyclage pour les femmes, y compris (aussi) l'investissement dans les secteurs dominés par les femmes et les services publics;

- Une directive de l'UE visant à introduire un droit minimum au congé de paternité et des personnes à charge;
- De nouveaux indicateurs destinés à mesurer les progrès sur les services de garde;
- Des recherches comparatives sur le travail à temps partiel et les propositions visant à faire du travail à temps partiel une authentique option de qualité pour les hommes et les femmes ;
- Le plein respect, reconnaissance et le soutien au rôle et à l'autonomie des partenaires sociaux à tous les niveaux dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes grâce au dialogue social et à la négociation collective;
- Les mesures destinées à prévenir et combattre toute forme de harcèlement et de violence contre les femmes;
- Les obligations, assorties de lignes directrices, visant à mettre en œuvre les évaluations de l'impact selon le genre dans toutes les propositions législatives qui sont formulées par toutes les institutions de l'UE.

Contexte

Une des questions les plus fréquemment débattues récemment au plan européen dans le domaine de l'égalité hommes-femmes est la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décision, et plus particulièrement dans les conseils d'administration.

En dépit de la grave crise économique qui frappe l'Europe, la présence des femmes sur le marché de l'emploi n'augmente que lentement, mais la situation diffère selon les pays. L'Europe est loin d'atteindre l'objectif EU2020 de 75% de femmes et d'hommes sur le marché de l'emploi, et les femmes continuent d'être fortement sous-représentées dans les postes économiques de prise de décision, en particulier dans les fonctions dirigeantes et les conseils d'administration des entreprises.

Selon de récentes études de l'UE, en 2010 les femmes composaient 13,7% des conseils de surveillance des plus grandes entreprises cotées en bourse. Depuis 2003, ce chiffre a augmenté de 5 points de pourcentage. Dans l'Union européenne, en 2010, une grande entreprise sur trois ne comptait aucune femme dans son conseil d'administration, en dépit du fait que le nombre de femmes détenant un diplôme d'études supérieures est plus élevé que celui des hommes (en Europe, 60% des nouveaux diplômés universitaires sont des femmes)².

² Women in economic decision-making in the EU: Progress Report, European Commission, 2012

Les femmes sont pratiquement totalement absentes dans les postes de direction tels que CEO et Présidents: dans l'UE, seuls 3% des présidents de conseils d'administration sont des femmes, et aucune augmentation notable n'a été enregistrée au cours des dix dernières années³.

Les chiffres varient selon les pays: en Suède, Lettonie et en Finlande, les conseils d'administration comptent plus de 25% de femmes tandis qu'à Chypre, en Hongrie, au Luxembourg, Portugal, Italie, Estonie, Irlande et Malte, ce chiffre est inférieur à 10%. L'équilibre entre les sexes est plus encourageant parmi les représentants au sein des conseils d'administration, où les femmes représentent entre 20% et 30%⁴.

Ces données sont particulièrement alarmants aussi quand on regarde l'attitude des entreprises à investir dans le développement des carrières des travailleuses. Selon une étude émise par Mercer concernant la représentation des hommes et des femmes dans les postes de direction/gestion dans l'UE, 71% des 5.321 entreprises à travers l'UE n'ont pas de stratégie où une philosophie pour le développement des femmes dans des rôles de leadership. La même étude reconnaît aussi qu'une force de travail plus diversifiée réduit le turnover et l'absentéisme et augmente l'innovation et la créativité.

Malheureusement, on ne dispose pas de données sur la composition du conseil d'administration ventilées selon la taille de l'entreprise; néanmoins, des études nationales semblent indiquer que la part totale de femmes semble être légèrement inférieure dans les entreprises de plus petite taille.

Jusqu'à ce jour, certains pays de l'UE ont introduit des mesures législatives assorties de quotas destinés à augmenter le nombre de femmes dans la direction des entreprises. Pour l'heure, il existe une législation sur les quotas dans les pays suivants: Belgique, France, Islande, Italie, Norvège, Espagne et Pays-Bas.

Les quotas vont de 30% à 40%, ils sont généralement contraignants pour les entreprises publiques et les entreprises cotées en bourse et, dans quelques rares cas, des sanctions sont prévues. Dans la plupart des pays où une législation a été introduite, une période de transition est fixée.

D'autres Etats membres appliquent une approche volontaire destinée à encourager l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Ces initiatives volontaires vont des codes effectifs de gouvernance d'entreprise, conduisant à la transparence, la responsabilité et la pression de pairs, un rôle actif du gouvernement (sous la forme de

³ *Equality in decision making: diverse approaches for gender balanced corporate boards*, note de synthèse pour la Conférence de la CE sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 19-20 septembre 2011", Mirella Visser, 2011

⁴ Voir: base de données de la Commission européenne sur les femmes dans les conseils d'administration: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm et European PWN Board Women Monitor http://www.europeanpwn.net/index.php?article_id=8

la fixation d'objectifs pour les conseils d'administration d'entreprises étatiques), un rôle constructif des media et des politiques globales en faveur de l'égalité hommes-femmes. Cependant, dans la majorité des Etats membres (où la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration est également forte), le débat est complètement absent et aucune initiative traitant de la question de l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration n'a été prise.

Quelles que soient les solutions trouvées dans les Etats membres individuels, une idée gagne aujourd'hui du terrain en Europe: la question de l'égalité hommes-femmes mérite d'être examinée. Les études révèlent des corrélations positives entre la diversité dans les conseils d'administration et les résultats des entreprises.

A titre d'exemple, une étude McKinsey des grandes entreprises européennes (aussi mentionnée par les derniers rapports de la Commission sur ce thème) révèle que les meilleures entreprises en termes d'environnement de travail, d'innovation, de responsabilité et de profits sont celles qui comptent une proportion plus élevée de femmes dans les conseils d'administration⁵. Selon leur dernier rapport, les entreprises ayant une composition équilibrée d'hommes et de femmes enregistrent un bénéfice opérationnel qui est 56% supérieur à celles d'entreprises qui ne comptent que des hommes. Ces résultats sont confortés par un grand nombre de rapports communautaires, nationaux et de rapports d'entreprise⁶.

La réponse de l'UE

L'égalité dans la prise de décisions est une des priorités abordées par l'UE. Les documents les plus récents adoptés afin de relever ce défi de longue date sont la Charte des Femmes et la Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015⁷. Dans les deux documents, la Commission européenne a réaffirmé son engagement à renforcer l'équilibre hommes-femmes dans les postes de prise de décisions. La Commission s'engage en particulier à prendre en compte les initiatives destinées à améliorer la situation.

La Commission européenne a également essayé d'inciter le secteur des sociétés à prendre volontairement des mesures destinées à aboutir à un plus grand équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration. Pour ce faire, en mars 2011, la Commissaire Reding a rencontré des directeurs généraux et des présidents de conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse afin de discuter de la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Elle a défié toutes les entreprises cotées en bourse en Europe de signer la déclaration d'engagement «Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe» et de s'engager volontairement à augmenter la participation des

⁵ A.O. "Women Matter" par McKinsey 2010; "The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity", par Catalyst, 2004.

⁶ "Women to the top! Female leadership and Firm profitability", 2007, par EVA (www.eva.fi)

⁷ Voir la page Internet de la CE: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

femmes dans les conseils d'administration des entreprises afin de la porter à 30% d'ici 2015 et à 40% d'ici 2020. La question du renforcement de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration a également été traitée dans le Livre vert sur le cadre de gouvernance d'entreprise dans l'UE en 2011.

En mars 2012, la Commission européenne a publié un rapport sur l'impact de l'engagement volontaire et des mesures prises par les entreprises. Une consultation publique a été lancée afin d'arriver avec plus d'efficacité à un équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration des sociétés listées en Europe. La Commission sollicite des avis sur les actions possibles au niveau européen, y compris des mesures législatives, pour corriger le déséquilibre entre les sexes dans les conseils d'entreprise. Suite à cette consultation, la Commission prendra une décision sur la suite plus tard cette année.

L'initiative de la Commission est soutenue par le Parlement européen à travers l'adoption d'un Rapport sur les femmes et la direction des entreprises en 2011 et d'un Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne⁸. Les parlementaires ont accueilli avec satisfaction l'initiative de la Commission et vivement incité la Commission à "*présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas, afin d'accroître la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises en vue d'atteindre 30% d'ici 2015 et 40% d'ici 2020*", si des mesures volontaires ne parviennent pas à augmenter la proportion de femmes.

On trouve une autre indication de la volonté de l'UE à aborder l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration dans le programme de travail de la Commission pour 2012 qui stipule que "*D'après la stratégie sur l'égalité hommes-femmes, une Recommandation viserait à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration. Outre qu'elle est un droit fondamental, l'égalité hommes-femmes est essentielle pour la croissance et la compétitivité de l'UE*". Sur cette base, une consultation publique a été lancée par la Commission en mars 2012 et la CES a répondu en mai.

⁸ Le rapport du PE sur les femmes et la direction des entreprises est disponible ici : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+XML+V0//FR> et le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2011 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0041+0+DOC+XML+V0//FR>



Position de la CES sur la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs

Adoptée lors du Comité exécutif des 5 et 6 juin 2012

Suite à la déclaration de la CES sur les propositions de la Commission de règlement Monti II et de directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs adoptée le 19 avril, le présent document de position présente les principales revendications de la CES concernant la directive d'exécution. Il convient toutefois de préciser que la CES maintient sa demande de révision de la directive dans la mesure où la directive d'exécution n'aborde pas les principales dispositions de la directive concernant le détachement des travailleurs.

Base juridique

Il est impératif, pour s'assurer que la directive d'exécution ne se résume pas à un instrument du marché intérieur fondé exclusivement sur l'article 53, paragraphe 1 et l'article 62 du TFUE, d'introduire une dimension sociale en établissant une double base juridique à travers l'ajout de l'article 153 du TFUE (politique sociale).

Champ d'application

La directive d'exécution devrait garantir une protection adéquate des travailleurs indépendamment de leur statut, et également en cas de changement de statut. La relation avec le règlement Rome I, qui définit les règles relatives au choix du droit applicable, a par conséquent besoin d'être clarifiée. L'un des moyens d'y parvenir serait d'instaurer une présomption selon laquelle le lieu de travail habituel, au sens de Rome I, se situe dans l'État membre d'accueil, sauf preuve du contraire.

Il convient par ailleurs de clarifier la situation applicable aux travailleurs intérimaires en cas de détachement. Le principe d'égalité de traitement prévu par la directive sur le travail intérimaire doit également être respecté dans les situations de détachement. La directive d'exécution doit s'appliquer aux travailleurs intérimaires à moins qu'un autre instrument ne leur garantisse un traitement plus favorable en matière de conditions de travail.

Critères déterminant la notion de détachement

Une liste indicative de critères permettant de déterminer si une entreprise est authentique et si un travailleur détaché exerce provisoirement ses activités dans un autre État membre, telle que proposée par la Commission, donne aux États membres la possibilité de choisir les critères les moins contraignants. Cette situation crée une insécurité juridique et rend la directive d'exécution inefficace. La liste des critères devrait être contraignante dans chaque État membre. Elle devrait également inclure des éléments quantitatifs et être non-exhaustive, c'est-à-dire que les États membres doivent au minimum transposer les critères de la liste pour être en mesure de réaliser une évaluation globale des éléments pertinents. Par ailleurs, la directive d'exécution devrait indiquer à quelle période les États membres sont censés contrôler le

respect des critères.

La réduction du risque de contournement de la directive sur le détachement des travailleurs et de la directive d'exécution par le biais du faux emploi indépendant nécessiterait également l'ajout de critères fondés sur la Recommandation n°198 de l'OIT sur la relation de travail.

Prévention des abus et du contournement de la législation

La directive d'exécution ne propose pas de mesures efficaces et dissuasives pour lutter contre la fraude ou prévenir les abus, le détournement ou le contournement de la législation. Il est par conséquent primordial d'ajouter des dispositions interdisant les missions successives pour le même poste de travail et les sociétés dites boîte aux lettres.

Par ailleurs, les travailleurs, dont l'employeur dans l'État membre d'établissement présumé est en réalité une société boîte aux lettres, doivent bénéficier des dispositions du Traité sur la libre circulation des travailleurs et l'égalité de traitement. La directive d'exécution devrait également veiller à ce qu'un travailleur détaché ne puisse être envoyé en remplacement d'un autre travailleur détaché afin d'exercer des tâches similaires, sauf pour des motifs objectifs, tels que la maladie ou la résiliation du contrat par le travailleur détaché.

Responsabilité

L'adoption d'un mécanisme de responsabilité solidaire est indispensable afin de protéger les travailleurs des abus. En l'absence d'un tel mécanisme, une entreprise pourrait facilement se soustraire aux règlements nationaux ou aux normes et conditions de travail établies par des conventions collectives en créant des réseaux extrêmement complexes de sous-traitants.

La proposition de la Commission est toutefois limitée au secteur de la construction et aux situations de sous-traitance directe. Elle est également affaiblie par la disposition selon laquelle un contractant qui a fait preuve de diligence raisonnable ne peut être tenu responsable.

La responsabilité solidaire doit s'appliquer à tous les secteurs d'activités. La directive d'exécution devrait également introduire une responsabilité solidaire au sein de la chaîne de sous-traitance, tenant le(s) contractant(s) principal(aux) responsable(s) du respect des conditions de travail applicables et des contributions de sécurité sociale par tous les sous-traitants.

Le concept de « diligence raisonnable » devrait être supprimé. Ce concept ne fait l'objet d'aucune définition au niveau européen et varierait par conséquent d'un pays à l'autre. Il a été observé que pour échapper à la responsabilité, il suffirait au contractant de vérifier l'identité et l'histoire du sous-traitant.

Contrôle et suivi

Ce n'est pas à l'État membre d'établissement, mais au pays d'accueil dans lequel travaille le travailleur détaché, qu'il devrait incomber de mener les activités de contrôle et de suivi. Étant donné qu'une coopération efficace entre États membres ne semble pas être la règle dans la pratique, il est inacceptable que les États membres d'accueil ne puissent intervenir qu'à la demande de l'État membre d'établissement.

Les mesures de contrôle nationales devraient être obligatoires et ne pas se limiter à celles énumérées dans la directive d'exécution. Les gouvernements doivent être libres de prendre d'autres mesures également. Il convient de préciser que l'article sur les mesures de contrôle nationales s'applique à l'État membre d'accueil. Par ailleurs, la directive d'exécution devrait imposer au prestataire de services de déclarer le recours aux travailleurs détachés avant le détachement.

Afin d'améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs, les autorités publiques et les syndicats devraient avoir accès aux documents, tels que le contrat de travail. La traduction de ces documents ne peut se limiter à ceux qui ne sont « pas excessivement longs et standardisés. » Les travailleurs et les fournisseurs de service doivent avoir accès aux informations dans leur propre langue.

La CES se félicite de l'obligation de désigner une personne de contact. Toutefois, cette personne devrait être un représentant de l'employeur, avoir une capacité juridique et son rôle ne devrait pas se limiter aux négociations. La personne de contact devrait résider dans l'État membre d'accueil pendant toute la période de la prestation de service.

Mise en œuvre

Il est important que les États membres puissent assurer une inspection du travail efficace. Dès lors, la directive ne devrait pas créer un droit pour les employeurs qui les autorise à remettre en question les mesures d'exécution uniquement parce qu'une évaluation des risques n'a pas été réalisée.

La directive d'exécution donne la possibilité aux syndicats d'engager une procédure judiciaire ou administrative au nom ou en soutien d'un travailleur détaché. Cette possibilité devrait également s'appliquer à l'exécution des obligations conformément à la directive sur le détachement des travailleurs. Afin de garantir la cohérence avec les accords collectifs et tous les systèmes juridiques nationaux, le chapitre relatif à l'exécution devrait permettre à un syndicat d'agir au nom ou en soutien d'un travailleur détaché sans l'approbation du travailleur.

La possibilité pour les travailleurs détachés de déposer plainte ne devrait pas être limitée aux arriérés de salaires ou au remboursement de coûts excessifs. Le travailleur détaché devrait également être en mesure de faire valoir toute autre prestation qui lui est due. Il convient d'inclure une disposition afin de protéger les travailleurs détachés lorsque ceux-ci engagent des procédures judiciaires et administratives.

Les sanctions devraient être efficaces et dissuasives, en particulier pour les sociétés boîte aux lettres afin d'éviter le dumping social et l'abus des travailleurs détachés. Afin d'éviter d'affaiblir les législations nationales existantes, une clause de non-régression est nécessaire. Il faut également garantir aux États membres le droit de conserver ou d'améliorer les mécanismes de contrôle et de surveillance existants.



Mettre en œuvre la transition juste en Europe et dans le monde : Position de la CES en vue de la COP 18 de Qatar

Position de la CES adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Suite aux résultats des dix-septièmes négociations climatiques internationales de Durban (COP 17) en décembre 2011, les négociateurs climatiques mondiaux travaillent actuellement sur les éléments d'un futur accord climatique mondial qui devrait être conclu pour 2015 et mis en application pour 2020.

Les négociations à Durban ont permis de sauver le processus climatique de l'ONU, ouvrant ainsi la voie à un tour final de discussions portant sur trois questions clés pour le mouvement syndical :

- a. une seconde période d'engagement pour le Protocole de Kyoto qui expirera en décembre 2012 ;
- b. la plate-forme de Durban qui est composée de deux éléments. Tout d'abord, un plan de travail sur l'ambition accrue et, ensuite, la négociation d'un nouvel accord juridiquement contraignant applicable à tous, à finaliser pour 2015 et à mettre en application d'ici 2020 ; et
- c. la poursuite du travail sur les composants clés des Accords de Cancún (2010) à savoir : la réduction des émissions globales afin de maintenir la hausse moyenne des températures sous les 2°C, une transition juste prévue dans les mesures de riposte, des mécanismes de marché pour accorder des réductions de CO₂, la mobilisation de davantage de fonds pour les pays en voie de développement afin qu'ils puissent entreprendre des actions efficaces de plus grande envergure, et la mise en place d'institutions pour réaliser ces objectifs.

Pour la Confédération européenne des syndicats (CES), même si nous accueillons positivement la plate-forme de Durban et reconnaissons que l'UE s'est montrée responsable et unie, tout retard dans la conclusion d'un consensus international augmente les coûts éventuels (économiques, sociaux et environnementaux) et réduit les chances de maintenir les températures mondiales à un niveau sans danger.

Contrairement aux autres régions industrialisées du monde (y compris le Canada, qui s'est malheureusement retiré du Protocole de Kyoto immédiatement après la fin des négociations), l'Europe a assumé ses responsabilités à Durban en acceptant de continuer à réduire ses émissions de CO₂ au cours d'une seconde période d'engagement du Protocole de Kyoto, bien qu'il ne concernera que 14 % des émissions mondiales. Malgré cela, le 1^{er} mai 2012, l'UE a

proposé de s'engager pour une période de 8 ans – en accord avec la stratégie Europe 2020 – à étendre ses obligations en vertu du Protocole de Kyoto et à dès lors diminuer de 20 % ses émissions de gaz à effet de serre (par rapport aux niveaux de 1990). La CES souligne que cet engagement, qui représente principalement un statu quo suite à la crise économique, n'est pas suffisamment ambitieux.

Inquiétude de la CES quant au choix du Qatar pour accueillir la COP18

Les travailleurs migrants, qui représentent une majorité de 94 % des travailleurs au Qatar, ne disposent pas des droits basiques du travail et de l'homme, sont systématiquement exploités, travaillent souvent dans des conditions dangereuses pour la santé, et peuvent être licenciés s'ils forment un syndicat. Par exemple, le Qatar a refusé de ratifier la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le Qatar est également le plus grand émetteur de CO₂ au monde par habitant et a entravé les négociations climatiques.

Comme dans toutes leurs relations externes, la CES demande que l'UE et les États membres soulèvent ces préoccupations avec les hôtes qataris et s'assurent que l'importance des droits de l'homme (y compris les droits des travailleurs), de la transition juste et du travail décent soit au centre de leur dialogue avec l'équipe organisatrice de la COP 18.

Afin d'instaurer la confiance des mouvements syndicalistes et sociaux par rapport à la présidence du sommet par le Qatar, il est nécessaire que le pays s'engage publiquement à respecter la transition juste et le travail décent, par la signature des conventions de l'OIT relatives à ce sujet et la garantie d'une participation active de la société civile à la COP 18.

Réclamations internationales : une transition juste doit être accompagnée d'un accord-cadre contraignant et ambitieux

La CES est toujours fermement déterminée à ce qu'un accord mondial, équitable, juridiquement contraignant et ambitieux voit le jour sous la Convention-Cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). En accord avec les recommandations du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), la CES soutient les réductions des émissions de gaz à effet de serre pour les pays développés (y compris l'UE) d'au moins 25 à 40 % pour 2020 et de 80 à 95 % pour 2050, par rapport aux niveaux de 1990, afin d'éviter une augmentation de la température mondiale de plus de 2°C d'ici 2100. La version finale de l'accord de l'ONU doit inclure des dispositions pour une « transition juste pour la population active, et la création de formes de travail décentes et des emplois de qualité » présentées dans les décisions de l'ONU prises à Cancún (2010) et à Durban (2011). Ces points devraient demeurer au centre des négociations au sein de la « plate-forme de Durban ».

Fondamentalement, ni les travailleurs, ni l'environnement ne peuvent se permettre d'attendre jusque 2015 pour que soient prises des actions concrètes visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que des politiques et mesures nécessaires pour anticiper et gérer les répercussions sur le marché du travail et dans la société. Dès lors, la CES réclame un mandat pour que l'Organisation internationale du travail puisse débiter l'opérationnalisation et la

mise en œuvre de l'engagement pour une transition juste et un emploi décent repris dans l'accord de Cancún (2010) et répété à Durban.

Le principe des « responsabilités communes mais différenciées » doit tenir compte des émissions historiques ainsi que des émissions mondiales variables. La CES soutient l'UE lorsqu'elle réclame des objectifs clairs de la part des pays émergents à propos de la réduction de leurs émissions conformément aux recommandations du GIEC.

Le plan de travail sur l'ambition accrue doit envisager des efforts d'atténuation supplémentaires avant et après 2020.

Tout nouveau mécanisme de marché, basé sur la mise en œuvre conjointe ou le mécanisme de développement propre, doit fournir un avantage réel en termes de développement durable, à la fois pour l'environnement et pour les populations et travailleurs dans les pays hôtes. Dès lors, la CES réitère sa position selon laquelle des mécanismes flexibles ne peuvent pas représenter davantage qu'un instrument complémentaire accompagné de mesures locales pour respecter les promesses de réduction des émissions globales. La CES recommande en conséquence que les futurs mécanismes de marché prévoient que les projets soient systématiquement soumis à une procédure d'accord par les autorités publiques nationales et que la liste des critères d'évaluation soit élaborée au niveau européen afin de s'assurer d'une situation équitable dans toute l'Europe. La liste des critères devrait comprendre :

- d. l'engagement par le promoteur de projet à respecter les principes des lignes directrices de l'OCDE à l'intention des multinationales et les conventions de l'OIT ;
- e. la durabilité sociale, s'appliquant à l'emploi (nombre d'emplois créés, développement des compétences, qualité de l'emploi), l'équité et l'accès aux services essentiels, comme les services énergétiques ;
- f. l'implication des organisations syndicales dans les pays d'accueil et d'origine pour la procédure d'approbation des projets.

Suite à la création formelle du fonds vert pour le climat lancé à Copenhague et structuré à Durban, la CES appelle l'UE à s'assurer que l'argent disponible pour ce fonds pour la période 2013-2020 atteignent bien les \$100 milliards sur base annuelle à partir de 2020. L'Europe doit engager des fonds pour cette période, un tiers du moment total nécessaire. Cet engagement doit s'ajouter aux responsabilités des États membres de l'UE à consacrer 0,7 % de leur PIB à l'aide au développement pour lutter contre la pauvreté, et non les remplacer.

Mettre en pratique une transition juste en Europe

La CES a toujours et de façon constante appelé à l'adoption d'une feuille de route de transition juste pour accompagner les objectifs et stratégies de l'UE en matière d'énergie et de changement climatique. Le 19 avril 2012, la Commission a publié sa communication intitulée « Vers une reprise génératrice d'emplois » (COM (2012) 173), qui comprend une proposition

incluant un ensemble d'actions déterminantes pour l'emploi dans le domaine de l'économie verte.

La CES se félicite de l'initiative, mais est déçue par l'absence d'engagements clairs et d'actions pour assurer une gestion socialement responsable et une anticipation du changement induit par la politique climatique et énergétique et par les effets du changement climatique et par l'utilisation des ressources sur nos économies. La communication est extrêmement vague à cet égard, elle se montre peu ambitieuse et elle ne reflète pas l'impact négatif de la crise économique sur le prix du carbone et par conséquent sur les investissements et les recettes.

La Communication est faible sur l'importance de l'adaptation, qui nécessitera des investissements dans les services publics, tels que la gestion de l'eau, la protection des côtes, les soins de santé, la planification urbaine et la préservation de l'environnement. Elle dispose aussi d'un potentiel pour créer de l'emploi. Il faut consacrer de toute urgence davantage d'attention à l'adaptation car la crise économique en cours affaiblit la préparation de l'Europe aux conséquences des changements climatiques.

S'appuyant sur la réponse de la CES au Livre vert sur l'anticipation et la gestion du changement (résolution de la CES de mars 2012) et la réponse générale de la CES au Paquet emploi (résolution de la CES de juin 2012), et en vue d'établir une feuille de route européenne de transition juste, la CES estime que 5 éléments devraient être utilisés comme fondations :

g. Participation

L'ampleur des changements qui sont nécessaires pour arriver à une réduction de 80-95% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 exige un engagement fort de toutes les parties de la société européenne. Le dialogue social, la négociation et la participation sont des valeurs et outils fondamentaux qui sous-tendent et concilient la promotion de la cohésion sociale, la qualité de l'emploi, la création d'emplois et davantage d'innovation et de compétitivité des économies européennes. Ce n'est que grâce à une participation des travailleurs plus cohérente et plus forte que le changement pourra être géré d'une manière socialement acceptable, que la confiance pourra être alimentée et que des politiques d'anticipation pourront se développer. Les actions proposées par la Commission étant très limitées à cet égard, la CES réclame :

- Un cadre juridique en Europe pour l'anticipation et la gestion du changement (résolution de la CES, mars 2012) ;
- Le suivi de la première réunion de haut niveau du dialogue social sur l'emploi et le climat (qui s'est tenue le 13 mai 2011), réunissant tous les départements concernés de la Commission ;
- Des organes tripartites équivalents au niveau national dans tous les États membres ;
- Des feuilles de route sectorielles dans les domaines prioritaires tels que l'approvisionnement en énergie, les industries intensives en énergie, le transport routier, la construction et l'efficacité énergétique domestique,

élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux sectoriels traçant la voie vers les objectifs de 2050, avec des objectifs intermédiaires ;

- La participation des travailleurs dans le domaine des activités de R&D de l'UE (par exemple la composition des conseils d'administration des plates-formes technologiques européennes, les PPP en matière de R&D, etc.) ;
- L'extension des droits d'information et de consultation aux représentants des travailleurs, afin de garantir les droits liés à l'environnement, à la mobilité durable, à l'énergie et à l'utilisation des ressources sur leur lieu de travail.

h. Création et maintien d'emplois

Comme il en ressort de la situation actuelle de l'emploi, l'Europe a un besoin urgent de créer un nombre significatif de nouveaux emplois dans des entreprises et des secteurs durables. Des emplois « verts » et décents peuvent être créés grâce à des investissements nationaux dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, dans la R&D et l'innovation, ainsi que par le transfert de technologies. Avec l'impact des mesures d'austérité, le bas prix du CO₂ (qui est actuellement de 8 €/CO₂T) va retarder et compliquer les investissements nécessaires pour soutenir la transformation des industries, promouvoir la modernisation des infrastructures, et par conséquent permettre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Pour la CES, tous les emplois qui contribuent à un développement écologiquement durable sont des emplois verts, et par conséquent, nous nous félicitons de la large définition de ce type d'emplois adoptée par la Commission, le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) et la Communication de la Commission. Elle englobe tous les secteurs et industries couvrant tous les travailleurs ; non seulement les emplois dans les nouveaux secteurs émergents, tels que les énergies renouvelables, la gestion des déchets et les services de protection de l'environnement, mais aussi la transformation et la création d'emplois dans les secteurs existants à mesure qu'ils deviennent « plus verts ». Pour la CES, c'est la qualité ainsi que la quantité d'emplois qui sont cruciales – les emplois doivent être au minimum conformes aux normes de l'OIT sur le travail décent. Une feuille de route pour une transition juste est par conséquent liée aux mesures à prendre du côté de la demande, telles que :

- Une intervention européenne est nécessaire de toute urgence pour assurer un signal fort sur le prix du carbone (par exemple en recourant à des mécanismes de jachère). En plus du marché du carbone, la taxation du carbone devrait être utilisée comme un moyen de régulation du signal du prix qui ne devrait pas être laissé qu'au marché. Elle devrait se faire dans des conditions qui assurent la justice sociale ;
- Le risque de fuites de carbone d'Europe augmentera si l'Europe continue à stagner. C'est l'une des raisons pour laquelle la CES estime qu'il est essentiel de réformer sans attendre le système d'échange européen (ETS) (y compris les mesures d'ajustement aux frontières en dernier ressort) et d'aborder les pratiques commerciales déloyales ;

- Un agenda fort et cohérent pour la politique industrielle européenne dans tous les domaines avec une forte dimension sociale, comprenant l'implication des travailleurs. L'analyse de la compétitivité ne devrait pas se faire aux dépens des progrès sociaux ou environnementaux ;
- L'adoption du projet de directive sur l'efficacité énergétique garantissant de hautes ambitions, telles qu'au moins 20 % d'augmentation de l'efficacité énergétique et d'économie d'énergie en Europe d'ici à 2020, avec des objectifs contraignants nationaux et européens et des audits énergétiques obligatoires. Bien qu'il ne soit pas aussi ambitieux que souhaité, la CES réclame un soutien politique pour la proposition initiale de la Commission d'un taux de rénovation annuel contraignant de 3 % pour les bâtiments publics ;
- La promotion de la fabrication en circuit fermé et d'une économie circulaire, par la révision de la directive relative à l'éco-conception pour y inclure des critères d'efficacité des ressources, une meilleure mise en œuvre et une application plus stricte de la législation européenne sur les déchets ;
- Un programme d'investissement est nécessaire de toute urgence pour créer des emplois à court terme dans toute l'Europe et rendre l'économie plus verte en assurant la compétitivité à long terme grâce à la promotion de la transformation et de la décarbonisation des infrastructures énergétiques et de transport, ainsi que de l'indépendance énergétique.

Assurer le verdissement de la formation, de l'éducation et des compétences

Les stratégies actives, menée par les gouvernements, en matière d'éducation / formation et de compétences sont fondamentales dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, utilisant efficacement les ressources, comme le reconnaît la Commission dans ses propositions. L'égalité d'accès à l'éducation et à la formation continue est essentielle pour répondre aux circonstances changeantes dans lesquelles les citoyens se retrouvent et leurs aspirations d'une part, et aux besoins du marché du travail de l'autre. La CES considère que tous les travailleurs devraient avoir un accès égal à l'éducation et à la formation à tous les niveaux, quels que soient leur âge, leur sexe, leur statut d'emploi ou encore leur nationalité, et en particulier les groupes qui participent faiblement au marché de l'emploi, comme les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés et les travailleurs à contrats temporaires ou à temps partiel, de sorte qu'ils puissent être en mesure d'acquérir, d'actualiser et de développer leurs connaissances, aptitudes et compétences tout au long de leur vie (par exemple par le biais de plans de formation individuels et des comptes de formation). Par conséquent, la CES réclame :

- Un droit à la formation individuel pour les travailleurs européens ;
- La promotion de programmes sectoriels de formation et de comptes de formation, associant étroitement les partenaires sociaux, et des modules de formation communs liés aux compétences vertes, ainsi qu'une meilleure reconnaissance des compétences non formelles et des mesures pour assurer le transfert des compétences collectives ;

- Une politique réelle et efficace en matière d'enseignement et de formation professionnelle et une politique d'éducation publique requièrent un financement adéquat. Les fonds structurels sont importants, mais ne suffisent pas, et le rôle du Fonds Social Européen devrait être garanti et accru.

Droits syndicaux

Le respect des droits du travail et autres droits de l'homme est essentiel pour assurer une transition juste en Europe et dans le monde. C'est pourquoi la Commission doit veiller à ce que la prise de décisions démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail soient garantis afin d'assurer une représentation équitable des travailleurs et des communautés d'intérêts au niveau national.

Protection sociale

Les pouvoirs publics doivent également fournir un filet de sécurité par des politiques actives du marché du travail, une solide protection sociale et des mesures de soutien. Un cadre européen de restructuration doit inclure des mécanismes de soutien pour les travailleurs qui sont victimes de mutations économiques. La CES soutient pleinement l'appel pour une protection sociale minimale à aborder lors de la Conférence internationale du travail (juin 2012).

La CES soutient l'ambition unilatérale renforcée de réduire les émissions de gaz à effet de serre en Europe, si elle est soutenue par un programme social crédible et les fonds nécessaires pour aider ces secteurs et régions qui seraient touchés négativement au niveau de l'emploi suite à l'absence de progrès réalisés par les autres grands pays. La CES continuera à travailler avec la CSI et les syndicats affiliés dans d'autres pays de taille comme le Brésil, le Canada, l'Inde, la Russie, les États-Unis et la Chine afin d'assurer des engagements crédibles dans ces pays et dans les autres (émetteurs).



Paquet pour l'emploi : Réponse de la CES à la Communication de la Commission européenne « Vers une reprise génératrice d'emplois »

Résolution adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Introduction

Le Paquet pour l'emploi¹, publié le 18 avril 2012, est la réponse de la Commission face à la persistance d'un niveau de chômage élevé en Europe. Il présente un plan d'action à moyen terme pour l'Union européenne et les États membres pour soutenir une « relance riche en emplois » et atteindre les objectifs de la Stratégie Europe 2020. La Commission a raison de se concentrer sur ce redoutable défi et semble commencer à tenir compte de l'incontestable réalité des chiffres du chômage toujours croissant et des médiocres perspectives économiques. Les commentaires de la CES qui suivent concernent principalement la Communication « Vers une reprise génératrice d'emplois » (« la Communication »).

La CES voit dans le Paquet pour l'emploi un certain nombre de développements allant dans le bon sens. Nous saluons en particulier la reconnaissance du fait que la nouvelle gouvernance économique de l'UE doit être coordonnée avec la politique de l'emploi et la politique sociale et que les partenaires sociaux doivent être plus étroitement associés à ce processus. Nous nous félicitons également de l'attention accordée aux questions suivantes : renforcement du dialogue social dans la gouvernance européenne ; encouragement de la demande de main-d'œuvre ; affronter le chômage chronique des jeunes ; s'attaquer à la segmentation du marché du travail ; identification des secteurs potentiellement créateurs d'emplois (économie verte, santé, TCI) ; investissement dans les travailleurs et les compétences et efforts renouvelés pour lever les obstacles à la libre circulation des travailleurs.

Face à un taux de chômage atteignant 11% dans la zone euro et plus de 10% dans le reste de l'Union européenne (et qui concerne plus de 25 millions de personnes), contenir et inverser cette crise de l'emploi dévastatrice est de la plus haute priorité pour la CES. Le Paquet pour l'emploi représente un pas dans la bonne direction mais la CES s'inquiète de ce que, si l'UE poursuit une politique collective d'austérité, de nombreuses propositions parmi les plus positives du paquet resteront seulement des propositions. Alors que la Commission souligne à juste titre que des politiques macroéconomiques, industrielles et d'innovation sont importantes pour la croissance de l'emploi, elle ne propose aucun programme d'investissement ni ne tient compte de l'impact des politiques commerciales. La CES insiste sur la cohérence nécessaire entre les politiques en matière d'emploi, d'investissement et de commerce extérieur. Les mesures d'accompagnement existantes, telles que le Fonds d'ajustement à la mondialisation, ne suffisent pas à atténuer les effets négatifs des accords de libre échange sur l'emploi dans certains secteurs. La CES s'interroge sur la capacité à produire la relance riche en emplois souhaitée sans un changement d'orientation de la politique de l'UE. Les politiques du marché du travail ne compenseront pas les erreurs des politiques

¹ Le Paquet pour l'emploi se compose de la communication *Vers une reprise génératrice d'emplois* (« la Communication ») et de neuf documents de travail des services (de la Commission), http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_fr.htm

macroéconomiques et le Paquet pour l'emploi ne fonctionnera pas dans le vide et ni ne pourra pas, à lui seul, créer les conditions nécessaires pour favoriser la création d'emplois.

L'austérité a un impact négatif sur l'emploi, tant dans le secteur public que privé. Elle augmente davantage encore les inégalités et la pauvreté. Quatre-vingts pourcent des Européens pensent que la pauvreté a augmenté dans leur pays au cours de l'année écoulée et seulement 14% espèrent voir une amélioration de la situation financière de leur foyer au cours de l'année à venir². En fin de compte, l'austérité met en péril toute relance potentielle. La CES a constamment soutenu que des alternatives existent et réitère donc son appel pour : le gel temporaire d'une nouvelle austérité budgétaire en 2012 (lié à un moratoire sur les suppressions d'emplois dans le secteur public pour protéger l'emploi dans l'UE) ; un Plan d'investissement européen axé sur les investissements structurels et soutenu par de nouvelles sources de financement y compris une taxe sur les transactions financières et des euro-obligations ; que la Banque centrale européenne agisse comme prêteur en dernier ressort³.

Bien qu'il présente nombre de développements politiques positifs intéressants, la CES déplore l'importance excessive accordée, dans le Paquet pour l'emploi, aux mesures agissant sur l'offre. La flexibilité accrue du marché du travail au travers de la dérégulation de l'emploi reste l'objectif principal des réformes proposées. Il est également important de noter qu'une augmentation de la main-d'œuvre, alors qu'elle est déjà excédentaire du fait des niveaux actuels de chômage, entraînera à court terme un taux de chômage plus élevé encore.

Appui à la création d'emplois

Stimuler la demande de main-d'œuvre

La Commission fait plusieurs suggestions visant à stimuler la demande de main-d'œuvre. La CES reconnaît que davantage d'efforts doivent être faits pour rendre les marchés du travail plus inclusifs et que des mesures spécifiques en faveur des groupes vulnérables sont nécessaires. La Communication identifie dans ce contexte le recours à des aides à l'embauche comme moyen d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage. La CES s'inquiète de ce que cela soit encouragé comme ou confondu avec une politique générale appropriée pour la création d'emplois durables de qualité. Les responsables politiques doivent éviter les incitations erronées qui pourraient encourager les employeurs à réduire la productivité, la formation et les salaires afin de s'assurer l'accès à de tels systèmes. Les effets pervers de systèmes par lesquels des travailleurs sont licenciés pour être immédiatement réembauchés afin de profiter d'une aide doivent également être pris en compte.

Tout en reconnaissant la compétence limitée de l'UE en matière de fiscalité, la CES convient que la politique fiscale a un rôle à jouer pour soutenir la création d'emplois et estime que l'accent doit être mis sur un transfert des charges fiscales du travail vers le capital. Nous constatons les progrès en matière d'assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés mais, faute d'un taux d'imposition commun, l'évolution à la baisse de l'impôt des sociétés encourage la concurrence fiscale et les délocalisations d'emplois négatives. Bien que la CES souscrive à une approche favorisant un glissement de l'imposition vers des impôts fonciers et assurant un contrôle adéquat de son impact redistributif, un changement en faveur de taxes à la consommation serait néfaste en ce qu'il ignore l'impact régressif de telles taxes sur la

² Sixième Flash Eurobaromètre, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_338_en.pdf

³ Résolution de la CES – Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012, 6-7 mars 2012, <http://www.etuc.org/a/9810>

répartition des revenus. De même, suggérer qu'il faut diminuer les charges sociales de l'employeur est erroné et déséquilibré car ne tenant pas compte de l'impact que cela pourrait avoir sur l'affaiblissement des recettes des systèmes de sécurité sociale. Il faut au contraire encourager les États membres à renforcer ces systèmes qui constituent un élément fondamental du modèle social européen et sont les stabilisateurs automatiques qui ont prouvé leur efficacité au premier stade de la crise.

La CES a déjà réclamé davantage d'efforts pour lutter contre les causes du travail non déclaré et informel et salue donc l'attention accordée à cette question, y compris la proposition de lancer une consultation sur l'établissement, au niveau européen, d'une plateforme entre l'inspection du travail et les autres organes d'exécution. Un comité européen de hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) existe déjà. La consultation devrait donc poser la question de savoir si une nouvelle plateforme est nécessaire plutôt que d'améliorer le fonctionnement du CHRIT en y ajoutant une structure formelle pour la participation des partenaires sociaux.

De plus, la CES pense que, dans le contexte d'un marché européen du travail en gestation, une perspective plus large est nécessaire qui englobe la protection des travailleurs, la conformité avec le droit du travail et les conventions collectives et qui, dans ce cadre, soit axé sur les groupes les plus vulnérables tels les migrants, les jeunes et autres travailleurs qui ont un emploi précaire. L'inspection du travail doit à tous égards disposer des ressources adéquates, en particulier en temps de crise et de l'augmentation de la charge de travail qui l'accompagne. En violation de la Convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, il y a déjà un manque d'inspecteurs du travail dans un nombre significatif d'États membres alors que, dans certains pays, les mesures d'austérité ont conduit à une nouvelle diminution du nombre d'inspecteurs.

Salaires et création d'emplois

Fixation des rémunérations : la CES se félicite du fait qu'en faisant référence à la concordance entre croissance réelle des salaires (et pas simplement la croissance des salaires ou des salaires nominaux) et évolution des gains de productivité, la Communication rejette implicitement la norme salariale du Pacte de compétitivité. Nous nous félicitons également que soit reconnu le besoin de stimuler la croissance salariale là où les salaires sont « sensiblement en retard » par rapport à ces gains. La CES rejette toutefois l'approche de la Commission selon laquelle les salaires sont considérés comme un instrument d'ajustement compétitif. Au lieu de cela, nous insistons pour que les salaires et les systèmes de formation des salaires aient un rôle plus important et des objectifs différents, notamment :

- Garantir la sécurité en ne donnant pas aux employeurs le droit de diminuer les salaires (nominaux) ;
- Éviter les tendances déflationnistes, ce qui implique qu'il faut éviter les réductions et le gel des salaires nominaux ;
- Agir comme moteurs pour la demande et la croissance par des augmentations des salaires réels et une juste répartition des revenus entre capital et main-d'œuvre ;
- Promouvoir la modernisation de l'économie : des systèmes de formation des salaires solides, plutôt que flexibles, représentent une forte motivation pour les employeurs pour rechercher des solutions fondées sur l'innovation et la modernisation au lieu d'avoir recours à une stratégie simpliste et insoutenable de réductions salariales.

Le fait que les salaires remplissent des objectifs divergents implique que le rôle d'un dialogue social autonome et le soutien de ce dialogue au travers de systèmes de négociations coordonnées sont essentiels. La CES attache la plus haute importance aux principes du Traité

européen qui stipulent que l'UE doit scrupuleusement respecter les systèmes nationaux de relations du travail et n'a aucune compétence en matière de salaires.

L'augmentation du nombre de travailleurs pauvres est un phénomène auquel il faut remédier d'urgence. La CES soutient qu'un salaire décent, allant de pair avec des conditions de travail décentes, permettant aux gens de vivre et de travailler dans la dignité, est la « motivation » la plus efficace pour accepter un travail rémunérateur. Alors que des salaires minimum convenables peuvent contribuer à préserver de la pauvreté, nous rejetons ce que suggère la Communication, à savoir qu'un salaire minimum équivaut à un salaire décent. Selon la CES, un salaire décent plutôt qu'un salaire minimum est la mesure pour « garantir la qualité d'un emploi décent ». En outre, ce que la Commission appelle des salaires minimum suffisamment « ajustables » et « différenciés » n'est pas clair et peut être interprété d'une manière qui affaiblit le principe de base du salaire minimum, c'.-à-d. limiter la concurrence du marché qui pousse les travailleurs à se vendre moins cher en instaurant un salaire minimum. La CES ne soutiendra pas un ajustement à la baisse des salaires minimum en temps de crise alors qu'un salaire minimum strict est plus que jamais nécessaire comme le démontre notamment la situation en Grèce.

Potentiel de création d'emplois dans les secteurs clés

Economie verte : la CES n'a cessé d'encourager la transition vers une économie efficace dans l'utilisation de l'énergie et des ressources et le développement d'emplois verts en réponse au défi environnemental qui représentent un élément clé d'un agenda alternatif à l'austérité visant à assurer une relance économique durable. Le Paquet pour l'emploi soulève à juste titre la question du potentiel de création d'emplois en abordant le changement climatique et nous approuvons la définition très large utilisée pour les « emplois verts ». Pour la CES, le changement vers une économie efficace en matière d'énergie et de ressources doit garantir une transition juste et nous regrettons que la Commission n'aborde pas cette dimension essentielle. Nous insistons sur la nécessité d'un dialogue social de haut niveau sur le climat et l'emploi. Des commentaires plus détaillés sont contenus dans la résolution de la CES sur la COP18 au Qatar⁴.

Soins de santé et services sociaux : la Communication décrit bien les défis auxquels ces secteurs doivent faire face et qui devront être affrontés si l'on veut exploiter leur potentiel de création d'emplois et s'assurer que cela conduira à des emplois de qualité. La CES souligne que toute action politique dans ce domaine doit tenir compte du principe de base que les soins de santé et les services sociaux sont des services (publics) d'intérêt général. Les citoyens sont en droit d'attendre qu'ils soient de grande qualité, abordables et universellement disponibles. A cet égard, il est très inquiétant de constater que la Commission ne reconnaît pas l'importance du financement public de ces secteurs et le besoin d'investissements publics pour y améliorer la qualité des services et promouvoir les emplois de qualité.

La CES insiste pour que l'accent soit mis sur la création d'emplois de qualité. Les partenaires sociaux à tous les niveaux ont un rôle essentiel à jouer pour développer les stratégies et établir les bonnes conditions qui permettront de réaliser le potentiel de création d'emplois des secteurs de croissance tels que définis dans le Paquet pour l'emploi. S'agissant des soins de santé et des services sociaux, il convient de saluer la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sectoriel en matière de recrutement et de fidélisation et de recrutement transfrontalier éthique dans le secteur hospitalier.

⁴ Mettre en œuvre la transition juste en Europe et dans le monde : Position de la CES en vue de la COP18 de Qatar, <http://www.etuc.org/a/10042>

Mobilisation des fonds de l'Union en faveur de la création d'emplois

La CES se réjouit de l'orientation générale de la Commission en matière de mobilisation des fonds de l'Union en faveur de la création d'emplois. Nous soutenons cette approche visant à réaliser les objectifs du marché du travail. Toutefois, la CES estime que le Fonds social européen (FSE) doit être le principal instrument pour mettre en place la stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'emploi, des politiques du marché du travail, de la mobilité, de l'éducation et de la formation et de l'inclusion sociale et que les quatre priorités pour l'utilisation du FSE doivent rester claires dans la réglementation. Le FSE doit également soutenir le développement du dialogue social, à savoir l'amélioration des capacités des partenaires sociaux. S'agissant de gouvernance, les partenaires sociaux européens saluent le nouveau « Code de conduite européen en matière de partenariat » qui devrait servir de directive pour la mise en place de réglementations portant sur les fonds structurels.

Rétablissement du dynamisme des marchés du travail

Réformes du marché du travail : il existe de nombreux exemples d'entreprises qui, en collaboration avec les syndicats, ont réalisé des changements positifs et innovants en s'adaptant à un contexte économique global en mutation. Bien qu'il soit exact qu'au premier stade de la crise économique les partenaires sociaux ont accepté et mis en place des solutions efficaces visant à atténuer les effets de la récession dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs, un aspect fondamental de telles approches négociées est que celles-ci ont été possibles dans les États membres ayant une tradition de dialogue social bien établie. Pour le mouvement syndical, cela démontre simplement l'intérêt de partenaires sociaux solides et d'un dialogue social et de négociations collectives qui fonctionnent.

La CES a prévenu que se concentrer sur un concept européen de flexicurité ne serait d'aucune aide mais la Commission a malgré tout cherché à réexaminer la question de la flexicurité dans le contexte et en réponse à la crise. En perpétuant l'agenda européen de flexicurité (avec la répétition de la référence à un « contrat unique à durée indéterminée » dans le document de travail des services qui l'accompagne), la Commission rate l'occasion de dire clairement que la flexicurité n'est pas la solution en temps de crise. Les marchés du travail en Europe présentent déjà un degré élevé de flexibilité mais la quête de toujours plus de flexibilité a débouché sur l'insécurité des travailleurs, souvent liée à l'augmentation de formes atypiques d'emploi. Il existe des éléments probants⁵ attestant de l'échec du concept de flexicurité à passer le test de la crise qui s'accompagne d'un accroissement rapide du chômage avec peu ou pas de sécurité correspondante, que ce soit sous forme d'avantages solides, d'accès accru à la formation ou des nécessaires politiques actives de l'emploi.

La Commission semble de plus faire marche arrière par rapport à la question de la sécurité du marché du travail en invoquant des « limites de temps » et une « conditionnalité accrue » pour les indemnités de chômage. Présenter comme « modernes » des réformes de la sécurité sociale ayant contribué à une explosion des inégalités et de la pauvreté est particulièrement hypocrite (voir la réforme Hartz en Allemagne), tout comme l'est l'affirmation que les États membres qui ont une faible protection tant en matière d'emploi que de sécurité sociale (les pays d'Europe centrale et orientale) forment un noyau de « flexicurité ».

Bien que la Commission recommande, malgré les contraintes budgétaires, que les États membres maintiennent les piliers de la flexicurité (par ex. la couverture des indemnités de

⁵ *Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis*, ETUI 3/2010, ISSN 2031-8782

chômage), la réalité est tout autre. La CES se demande si la Commission est vraiment capable de concilier la promotion de l'assainissement budgétaire avec l'agenda de la flexicurité. De plus, alors qu'il est généralement admis qu'un dialogue social fort est un élément nécessaire au succès de tout modèle de flexicurité authentique, nous observons actuellement, partout en Europe, une tendance à attaquer les négociations collectives et une réticence à renforcer la participation des travailleurs.

La CES réaffirme que la flexibilité du marché du travail ne crée pas davantage d'emplois mais transforme simplement les emplois existants en emplois et contrats précaires : « les mauvais emplois chassent les bons ». Cela ébranle en réalité la relance de l'économie car les travailleurs sous contrats flexibles et précaires sont moins payés et épargnent davantage à cause de l'insécurité à laquelle ils sont confrontés. Le travail précaire induit une relance plus faible et non pas plus vigoureuse. Comme la Communication le fait elle-même remarquer, durant la crise, les pertes d'emploi ont principalement affecté les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

La CES trouve toutefois positif l'accent mis par la Commission sur les avantages potentiels de la flexibilité interne. La CES a demandé⁶ une initiative au niveau européen, à développer avec la pleine participation des partenaires sociaux, visant à maintenir l'emploi, protéger les revenus et donner aux travailleurs l'occasion d'entretenir leurs compétences.

Segmentation des marchés du travail : la Commission constate avec raison le problème de la segmentation des marchés du travail et de l'usage excessif de contrats atypiques et d'emplois de faux indépendants mais la CES regrette l'absence d'équilibre dont elle fait preuve dans son approche pour résoudre cette question. Alors que la Commission considère toujours les dispositions législatives en matière de protection de l'emploi (EPL) comme étant un obstacle à la création d'emplois, la CES soutient que toute approche équilibrée doit reconnaître que le travail précaire est une conséquence des trop nombreuses failles dans le droit du travail permettant à certains employeurs d'affaiblir la stabilité des relations de travail et de retirer des avantages compétitifs indus par rapport à ceux qui cherchent à respecter la protection des travailleurs. Plutôt qu'une orientation générale visant à affaiblir les EPL, la Commission devrait s'attacher à combler ces failles et garantir un traitement égal à tous les travailleurs quelle que soit leur situation contractuelle et quel que soit leur genre.

Nous insistons sur la nécessité d'assurer que toute initiative prise dans le cadre du Paquet pour l'emploi soit adaptée afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes de manière générale et, en particulier, d'aborder la question de l'écart salarial et de la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Offrir des perspectives d'emplois aux jeunes : la CES a, à plusieurs reprises, souligné l'urgence de la situation concernant le chômage des jeunes tandis que, dans leur Programme de travail 2012-2014, les partenaires sociaux européens se sont engagés à négocier prioritairement un cadre d'actions en faveur de l'emploi des jeunes. Dans un contexte où la flexibilité est imposée de façon unilatérale aux jeunes travailleurs, l'accent doit d'abord et avant tout être mis sur la sécurité. La CES est convaincue qu'une approche considérant la « flexicurité » comme un facteur clé pour aborder la segmentation du marché du travail des jeunes est risquée et peu judicieuse. Il faut, au lieu de cela, promouvoir des politiques actives de l'emploi, mises en œuvre conjointement avec les partenaires sociaux, garantissant la

⁶ Résolution de la CES – Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012, <http://www.etuc.org/a/9810>

création d'emplois de qualité et prévenant tout risque d'exclusion sociale ou de discrimination à l'encontre des jeunes.

La CES soutient l'idée d'une garantie pour les jeunes assurant que chaque jeune ait accès à une formation ou à un emploi dans un délai déterminé. Nous attendons avant fin 2012 la proposition de la Commission pour une recommandation du Conseil portant sur les garanties pour les jeunes. Il faut que des objectifs concrets soient définis dans ce cadre, par ex. une réduction du chômage des jeunes dans un laps de temps précis et une augmentation du budget de l'UE consacré à la lutte contre le chômage des jeunes ainsi que du FSE. La CES est également engagée vis-à-vis d'une « Charte européenne en matière de stages et d'apprentissage » et saluons la consultation de la Commission sur un Cadre de qualité pour les stages à laquelle nous répondrons séparément.

Renforcement du dialogue social et des négociations collectives

Un dialogue social solide à tous les niveaux est un élément clé pour trouver des solutions adéquates aux problèmes du marché du travail et des lieux de travail et est aussi pertinent en temps de crise qu'à tout autre moment. L'accent mis par la Commission sur le renforcement du dialogue social est bienvenu et tombe à point nommé. La CES souligne la nécessité de soutenir et d'étendre les négociations collectives comme moyen de réduire les inégalités du marché du travail, garantir des emplois et des salaires décents, prévenir le dumping social et assurer une concurrence loyale. Des négociations collectives coordonnées représentent un moteur important pour relancer la demande globale et mettre en place un processus autonome de croissance économique. Cela implique et demande une approche nationale et sectorielle des négociations collectives en plus d'une action au niveau de l'entreprise.

Dans ce contexte, la CES réitère également sa demande pour que soit développé un cadre législatif général renforçant les règles en matière de participation des travailleurs et garantissant que toutes les formes juridiques d'entreprise existant au niveau européen soient soumises à des règlements contraignants sur la participation des travailleurs dans les conseils d'administration, sur l'information et la consultation ainsi que sur la présence de représentants des travailleurs dans les questions transfrontalières⁷.

La Communication relève à raison que « les pays dont les marchés du travail ont davantage résisté à la crise se caractérisent par un dialogue social constructif ». Pourtant, les actions de la Troïka dans les États membres ayant fait l'objet d'un sauvetage financier et celles prises d'initiative par d'autres États membres sont en nette contradiction. La CES s'inquiète une nouvelle fois du fait que la crise économique serve d'excuse à de nombreux États membres pour ignorer les droits des syndicats et des travailleurs⁸ et démanteler les structures et processus des relations du travail, sapant ainsi le dialogue social et les négociations collectives. La CES prévient que ces réformes pourraient enfreindre des règles et normes fondamentales de l'OIT, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne. La CES critique vivement la Commission pour n'avoir pas réagi plus vigoureusement aux mesures violant les droits fondamentaux tels que garantis par le Traité de l'UE et la Charte des droits fondamentaux. Nous demandons davantage de visibilité de la part de la Commission dans la promotion et la défense des droits syndicaux, en ce compris le droit de grève.

⁷ Résolution de la CES – La participation des travailleurs en danger: Vers une meilleure implication des travailleurs, <http://www.etuc.org/a/9559>

⁸ *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise* (La crise et les réformes du droit national du travail, exercice de mappage), ETUI Document de travail 2012.04

Investissement dans les compétences

Il y a un large consensus parmi les responsables politiques et les partenaires sociaux quant au fait qu'investir dans l'éducation, la formation et les compétences des citoyens européens est une condition majeure de la prospérité en Europe. La CES approuve l'accent mis dans la Communication sur l'investissement dans les compétences, l'anticipation des besoins en compétences et sur le développement de l'apprentissage tout au long de la vie. La CES a précédemment plaidé pour un droit individuel à la formation. Bien que la Commission ait raison de soulever le problème de l'inadéquation des compétences, la CES s'inquiète de ce que la crise de l'emploi soit réduite à une question d'inadéquation ou de pénurie de compétences. L'alignement des compétences avec les besoins du marché du travail, l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et la reconnaissance des compétences ne suffiront pas à créer de nouveaux et de bons emplois.

La CES souligne également que l'impact de la crise économique, de l'assainissement budgétaire et des réductions correspondantes des dépenses publiques ne doit être ni ignoré ni sous-estimé. Une politique réelle et efficace en matière d'apprentissage tout au long de la vie et d'EFP représentant une véritable valeur ajoutée pour le marché du travail ne sera possible que moyennant un financement approprié. Les fonds structurels peuvent largement y contribuer mais sont complémentaires, les États membres, les régions et les pouvoirs locaux devant apporter les moyens nécessaires pour soutenir cette politique.

La CES attire également l'attention sur le rôle de l'industrie et des partenaires sociaux dans ce domaine. Les principes de partenariat doivent être renforcés en précisant en outre que cela implique non seulement les employeurs et les acteurs d'EFP mais aussi les syndicats à tous les niveaux. La gestion directe par les syndicats de l'apprentissage tout au long de la vie et d'EFP au travers de leurs propres institutions, organes et représentants doit également être reconnue et soutenue. De plus, les entreprises doivent être encouragées à investir dans leur propre main-d'œuvre mais aussi dans la main-d'œuvre locale. Des mesures doivent être développées pour venir en aide aux PME en particulier, par exemple par la mise en commun de ressources pour garantir à leurs travailleurs l'accès à la formation continue. L'impact des pratiques d'entreprises, tels les processus de restructuration et de délocalisation, sur le maintien des compétences dans un secteur ou dans une région doit également être examiné.

Restructurations : à de nombreuses reprises, la CES a souligné le besoin d'un cadre juridique pour l'anticipation et la gestion du changement et des restructurations et plaidé pour une action de l'UE pour sa mise en place. Elle l'a une nouvelle fois fait dans sa réponse au Livre vert sur les restructurations⁹.

Vers un marché du travail européen

La CES pense qu'un marché du travail européen doit reposer sur des « règles du jeu » européennes, associant frontières ouvertes et protection adéquate. Celles-ci doivent garantir : l'égalité de traitement entre travailleurs locaux et migrants ; une concurrence loyale en matière de rémunérations et de conditions de travail ; le respect des conventions collectives nationales et des systèmes nationaux de relations du travail ; l'égalité d'accès aux prestations sociales pour tous les travailleurs ainsi que les instruments et outils adéquats pour le contrôle et l'application des normes de travail.

⁹ Résolution de la CES – Anticipation du changement et restructurations : la CES demande à l'UE d'agir, 6-7 mars 2012, <http://www.etuc.org/a/9818>

Mobilité : la CES reste fermement attachée au principe de la libre circulation des travailleurs et pense que la mobilité volontaire doit être encouragée et facilitée. La mobilité doit toutefois être un droit et non une obligation et nous nous inquiétons donc de l'importance exagérée donnée à la mobilité géographique comme solution au chômage. La mobilité peut certes contribuer à améliorer les perspectives d'emploi d'une personne mais ne doit pas nuire aux investissements nécessaires à tous les niveaux pour le développement local, c'.-à-d. la création d'emplois là où vivent les gens, en particulier dans les régions qui connaissent un chômage élevé.

Nous nous félicitons de l'accent mis par la Commission sur les obstacles à la mobilité et à la libre circulation des travailleurs. Eliminer ces obstacles est principalement du ressort des États membres mais la Commission devrait faire des recommandations et coordonner les initiatives nationales et intergouvernementales. Nous regrettons cependant le manque d'insistance quant au besoin d'égalité de traitement, des obstacles que pose le dumping social et salarial et au besoin de garantir le respect du droit national en matière d'emploi et de travail et des systèmes nationaux de relations du travail. La CES répète que les propositions de la Commission concernant le règlement Monti II et l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs ne résolvent pas ces problèmes¹⁰.

La CES ne soutient pas la division de l'EURES (les services européens de l'emploi) entre le FSE et le nouveau Programme européen pour le changement social et l'innovation sociale. Le FSE devrait contribuer au moins en partie à l'activité d'EURES, notamment en matière de partenariats transfrontaliers, qui est fondamentale pour lever les obstacles à la mobilité et prévenir le dumping social dans les zones frontalières. De plus, la priorité à la mobilité dans l'utilisation du FSE devrait être obligatoire pour les États membres. Si EURES est néanmoins divisé en deux fonds, le Programme européen pour le changement social et l'innovation sociale devrait être un moyen accessoire destiné à soutenir le partenariat EURES transfrontalier conjointement avec le FSE. Pour atteindre cet objectif, le principe de partenariat et une contribution minimum doivent également être inclus dans le Programme¹¹.

Migration : la Commission reconnaît la nécessité d'aborder la question de la migration et, bien que cette Communication ne contienne aucune proposition concrète, de nombreuses initiatives législatives ont été prises ces dernières années dans ce domaine. Un cadre juridique cohérent en matière de migration, qui tienne compte de la nécessité d'éviter une segmentation des droits entre les différentes catégories de migrants, combiné à une meilleure coordination des politiques en la matière est, selon la CES, nécessaire. Le fait que la Communication n'aborde pas les obstacles à la mobilité des travailleurs migrants en provenance de pays tiers est également une lacune importante.

Amélioration de la gouvernance de l'Union

Coordination renforcée des politiques de l'emploi et économiques: la CES a déjà insisté sur la nécessité d'une gouvernance économique plus équilibrée et se félicite donc de la proposition d'équilibrer la nouvelle gouvernance économique en renforçant sa coordination

¹⁰ Position de la CES sur la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs, <http://www.etuc.org/a/10038>

¹¹ La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation, <http://www.etuc.org/a/9511>

avec les politiques sociales et de l'emploi. Cela est d'autant plus nécessaire si l'UE veut atteindre ses objectifs Europe 2020.

Les propositions pour élaborer un rapport d'évaluation comparative de l'emploi et un tableau de bord de l'application des plans nationaux pour l'emploi sont utiles. Ils devraient permettre un contrôle transparent des performances et des progrès en matière d'emploi par rapport à d'autres objectifs Europe 2020 comme la réduction de la pauvreté. Dans ce cadre, les partenaires sociaux européens devraient participer à la définition des critères d'évaluation et du tableau de bord.

Associer davantage les partenaires sociaux : il est essentiel d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et de l'emploi. Les partenaires sociaux devraient en outre être consultés en temps utile avant la publication de l'Examen annuel de la croissance et pour les discussions traitant des « grandes priorités stratégiques » en matière de politiques de l'emploi plutôt qu'après qu'elles aient déjà été définies.

Selon la CES, mettre en place le contrôle des rémunérations au niveau européen ne peut se faire qu'aux conditions suivantes : l'autonomie des partenaires sociaux doit être strictement respectée ; les salaires ne peuvent être utilisés comme instrument d'ajustement concurrentiel ; le champ d'application doit être large et inclure des facteurs qualitatifs déterminants des positions concurrentielles au plan budgétaire et de la politique monétaire ; les bénéfices et leur utilisation doivent être surveillés.

Un dialogue macroéconomique amélioré et plus solide, comprenant notamment davantage d'échanges au niveau politique entre les partenaires sociaux européens et nationaux d'une part et tant les ministres de l'emploi que les ministres des finances d'autre part, est le forum qui convient et au travers duquel il faut organiser cette participation plus étroite des partenaires sociaux. C'est également le forum dans lequel les partenaires sociaux devraient participer à la procédure portant sur les déséquilibres macroéconomiques excessifs (tableau de bord, rapport sur le mécanisme d'alerte, analyses approfondies par pays).

Dans tout cela, les articles 153-5 TFUE, limitant la compétence de l'Union européenne en matière de rémunérations, et 152, faisant obligation à l'Union de respecter la diversité des systèmes nationaux de relations du travail et de formation des salaires, doivent être strictement pris en compte. Dans ce but, et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, toute discussion spécifique sur la dynamique salariale doit avoir lieu à un niveau bipartite entre les partenaires sociaux européens eux-mêmes, la Commission tenant le rôle de facilitateur de ce dialogue conformément aux articles 152 et 154 TFUE.



DECLARATION DE LA CES SUR LA GRECE

Adoptée par le Comité exécutif le 7 mars 2012

Réuni le 7 mars 2012, le Comité exécutif de la CES exprime son entière solidarité avec les travailleurs de Grèce affectés gravement et de façon irréversible par les pertes d'emplois et de revenus qui ébranlent leur capacité à faire face à l'impact négatif de la crise.

La CES déclare son soutien aux syndicats grecs dans leur lutte contre l'attaque sans précédent de la Troïka (FMI-UE-BCE) qui démantèle méthodiquement les droits fondamentaux du travail, vise à éliminer les organisations du travail et détruit la cohésion sociale, privant ainsi les travailleurs de moyens institutionnels vitaux pour se défendre. Plus précisément, les négociations collectives libres sont entravées, les conventions collectives sont abolies et les syndicats intimidés tandis que le dialogue social est systématiquement éliminé pour faire place à un unilatéralisme autoritaire qui rend les partenaires sociaux nationaux superflus. L'exigence insensée et injustifiable de la Troïka de fermer l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK) et le Fonds social des travailleurs (OEE) est une autre attaque contre l'existence des syndicats en Grèce.

La Grèce est précipitée dans l'une des dépressions économiques les plus profondes des temps modernes qui, cumulativement, pourrait atteindre les niveaux de récession du temps de guerre de 25 à 30%. Les sacrifices imposés aux travailleurs, aux retraités et à leurs familles sont sans précédent depuis l'après-guerre. La réduction la plus drastique du déficit budgétaire primaire qu'ait connue l'Europe en plus de 30 ans a été réalisée par la Grèce grâce à l'appauvrissement des Grecs. Avec plus d'un million de chômeurs, près de 30% de la population est passé sous le niveau de pauvreté. Près de 250.000 personnes comptent sur les services d'aide pour un repas quotidien.

D'avantage d'austérité s'ajoute néanmoins aux mesures existantes. Le salaire minimum national – le dernier seuil de protection pour les travailleurs à bas salaire – a été récemment réduit de 22% (32% pour les jeunes travailleurs), mesure qui, globalement, entraînera une chute des salaires de 40% et supprimera une série d'allocations sociales. D'autres mesures sont attendues en juin.

La CES suit avec une extrême inquiétude la situation en Grèce qui va bien au-delà de toute notion de discipline budgétaire et inflige brutalement un degré de dévastation qu'aucun peuple ne peut accepter et qui mène le pays vers un gouffre économique, politique et social.

Nous exprimons notre indignation face à la proposition de donner priorité au remboursement des emprunts sur les pensions, les salaires ou autres besoins sociaux au travers d'un compte bloqué où seront recueillies toutes les recettes publiques grecques, ce qui devrait bientôt entraîner le pays en situation de défaut interne.

Ce n'est pas une voie acceptable. La Grèce doit pouvoir disposer d'alternatives de relance dans un esprit de solidarité et de cohésion réelles qui, pour une fois, fassent vraiment passer les gens avant les marchés.

La CES réitère sa proposition en faveur d'une approche « Plan Marshall » de type européen visant la croissance, l'emploi et les investissements innovants : un pacte européen de solidarité pour des solutions économiquement durables et socialement acceptables avec la participation effective des syndicats. Nous en appelons aux créanciers de la Grèce et aux autorités grecques pour qu'ils s'abstiennent d'encre réduire les salaires et les pensions et d'imposer de nouvelles taxes. Il est grand temps d'insister pour des alternatives à la réduction de la dette et du déficit. Un recouvrement équitable de l'impôt, des actions contre la fraude fiscale, l'utilisation effective des fonds structurels disponibles pour les investissements, la révision et la réduction des dépenses excessives et des besoins en matière de défense de la Grèce au travers d'une garantie européenne de ses frontières ainsi que la diminution des dépenses superflues sans toucher aux dépenses sociales sont seulement quelques-unes des pistes possibles.

La CES et ses affiliés resteront vigilants et actifs en première ligne des efforts paneuropéens pour sauver la Grèce.



Résolution

Anticipation du changement et restructurations : la CES demande à l'UE d'agir

Adoptée par le Comité exécutif du 6-7 mars 2012

Le dialogue social, la négociation et la participation sont des valeurs et des outils fondamentaux, qui sous-tendent et permettent de concilier la promotion de la cohésion sociale et des emplois de qualité, la création d'emplois et le renforcement de l'innovation et de la compétitivité dans les économies européennes. L'action dans le domaine de l'anticipation et de la gestion du changement implique par conséquent le respect des droits fondamentaux des travailleurs. La CES et les citoyens européens s'opposeront avec véhémence à toute tentative d'utilisation de la crise économique et financière dans le but d'affaiblir et de limiter le rôle de la négociation ou d'autres droits fondamentaux des travailleurs en les présentant comme un luxe dans un contexte d'austérité. Au contraire, le rôle des partenaires sociaux est plus important en période de crise, afin de garantir qu'ils soient en mesure de trouver des solutions à la gestion sociale du changement, dans le souci de promouvoir et de stimuler la croissance et le développement.

Le 17 janvier 2012, la Commission a publié un nouveau Livre vert, intitulé « Restructurations et anticipation du changement : quelles leçons tirer de l'expérience récente ? ». Par le lancement d'une consultation publique en ligne, ce Livre vert vise à dresser l'inventaire des « pratiques efficaces » en la matière ; les résultats de cette consultation viendront alimenter la « stratégie redynamisée en matière de flexicurité » en vue d'orienter le débat sur la « démarche et le cadre dans lesquels doivent s'inscrire les restructurations ». Face à cette initiative peu ambitieuse et à l'absence totale de propositions permettant de répondre à l'urgence croissante de la situation en matière de restructurations, les travailleurs européens ne perçoivent pas clairement pourquoi la Commission a attendu près d'une décennie avant de décider de consacrer encore plus de temps aux pratiques de diffusion. En outre, il est désastreux que la méthode envisagée pour faire face à la restructuration des secteurs public et privé se fonde sur une stratégie européenne du marché du travail déjà discréditée. Le Livre vert mentionne par ailleurs les « orientations de référence » de 2003 négociées dans le cadre du dialogue social européen. Cependant, ce texte n'a jamais été officiellement adopté par la CES. Les affiliés ont seulement pris note de ce document peu ambitieux et clairement exprimé leur volonté de mettre en œuvre un cadre européen sur l'anticipation et les restructurations.

Afin de pouvoir relever les défis posés par la crise économique, l'austérité imposée, la mondialisation, le changement climatique, les tendances démographiques, les inégalités croissantes et l'évolution rapide des technologies et de l'organisation, qui ont une incidence sur la société en général et le lieu de travail en particulier, l'Union européenne doit prendre des mesures urgentes et adopter une approche stratégique et proactive de l'anticipation et de

la gestion des restructurations sur la base d'un cadre juridique européen. Depuis une décennie, la CES a régulièrement demandé une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux et une action européenne. Les crises actuelles de l'économie et de l'emploi rendent cette action impérative et urgente.

La Commission revient sur ses propres propositions

La CES critique en particulier la décision de publier un Livre vert plutôt que de procéder à une consultation des partenaires sociaux parce que cette initiative constitue un recul important de la Commission par rapport à son propre programme de travail. Dans le cadre de son initiative phare relative à la politique industrielle, la Commission avait annoncé en octobre 2010 son intention de lancer au cours de l'année 2011 une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les restructurations. Cette initiative constituait par ailleurs le seul élément social du nouveau programme de politique industrielle de l'UE. Cependant, cette initiative a été reformulée sous la forme d'un Livre vert, qui fait l'objet d'une consultation publique, imposant de reprendre les discussions sur l'action européenne depuis le début plutôt que de prendre appui sur les travaux accomplis depuis la première consultation des partenaires sociaux en 2002. Non seulement cette approche contredit la position adoptée par la Commission elle-même en 2010, précisant que les partenaires sociaux sont les principaux acteurs impliqués dans les restructurations et qu'il convient de privilégier une action conjointe éventuelle, mais elle reporte également l'action législative de l'UE en faveur d'un cadre pour l'anticipation du changement.

L'anticipation, la gestion et l'accompagnement des processus de restructuration requièrent la participation active de tous les acteurs concernés et doivent être fondés sur des synergies claires entre les instruments politiques, législatifs, contractuels et financiers. En outre, des actions doivent être entreprises à tous les niveaux pertinents, y compris au plan européen. Cet objectif ne pourra être atteint qu'à condition de trouver le bon équilibre entre les intérêts des différentes parties prenantes, à savoir ceux de l'entreprise et de leur main-d'œuvre. Nous savons pertinemment que c'est rarement le cas !

Hausse du coût social des restructurations

2012 devrait être une année difficile pour les travailleurs européens. La concurrence mondiale accrue, l'extension de la crise économique, l'évolution démographique, les progrès technologiques, les obligations liées à la lutte contre le changement climatique, les changements dans les tendances de l'emploi sur les plans individuel et collectif ont un impact considérable sur les marchés de l'emploi. Si l'UE veut relever ces défis, elle devra créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et permettre aux travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs compétences, et notamment les adapter à l'évolution à court terme et à long terme de la demande sur le marché du travail. Cela suppose une vision à long terme de l'anticipation du changement et la mise en œuvre de politiques industrielles communes.

Les syndicats ne désirent pas résister au changement, pour autant qu'il soit justifié, négocié et bien géré d'une manière qui soit socialement responsable. Par contre, la CES s'opposera toujours à ce que les conséquences négatives du changement soient exclusivement supportées par les travailleurs, pendant que bon nombre de dirigeants d'entreprise qui n'ont pas été capables d'assumer leurs responsabilités reçoivent en échange de plantureuses « primes de

départ », d'autant plus impopulaires que s'accroît l'inégalité entre les salaires les plus élevés et le salaire moyen.

Indépendamment des politiques nationales et régionales et des cadres juridiques dans lesquels elles s'inscrivent dans l'UE, les restructurations engendrent toujours des coûts élevés pour les travailleurs et leurs économies régionales et locales. Ces coûts augmentent. Le caractère alarmant de la crise économique et financière et les mesures d'austérité qui continuent à l'alimenter ont eu pour conséquence de réduire le financement du secteur public, entraînant de nouvelles pertes d'emplois, le développement des emplois précaires et l'insécurité de millions d'hommes et de femmes, en particulier les travailleurs et travailleuses intérimaires, à temps partiel et saisonniers, ce qui représente un énorme défi supplémentaire. Les « plans d'assainissement budgétaire » coordonnés à l'échelle européenne se traduisent par de vastes plans de restructuration du secteur public, à savoir des pertes d'emploi et des réductions de salaire, une moindre protection de l'emploi, un affaiblissement, voire la suppression des droits syndicaux, l'externalisation ou la privatisation des services publics, ne laissant qu'une faible ou aucune marge de négociation des plans de restructuration. Entre-temps, au cours des dernières décennies, la concurrence mondiale et la restructuration d'entreprises ont abouti à des pertes d'emplois dans les industries de transformation de l'Union européenne, en particulier parmi les travailleurs peu qualifiés. La CES affirme depuis longtemps qu'un chômage zéro doit être le principal objectif des politiques de gestion des processus de restructuration, parallèlement à la nécessité d'offrir une solution appropriée pour chaque travailleur. Cela suppose un cadre dans lequel s'inscrivent des mesures de soutien et un investissement dans les politiques actives du marché du travail.

Cependant, les systèmes protégeant les travailleurs contre l'impact brutal de l'évolution économique sont sapés par l'austérité et la dérégulation, et on considère de plus en plus que les représentants des travailleurs doivent accepter tout changement sans réagir. Or, seule une participation cohérente et plus forte des travailleurs peut permettre de gérer ce changement de manière socialement acceptable, de nourrir la confiance et d'élaborer des politiques d'anticipation.

Alors que les règles du capitalisme financier et industriel sont mondiales, les normes applicables à la participation des travailleurs dans la stratégie des sociétés et la restructuration restent en grande partie déterminées au plan national, avec quelques outils européens (information et consultation, comités d'entreprise européens, etc.) qui n'ont pas été pleinement mis en œuvre dans tous les États membres. Dans un contexte de mondialisation, il devient de plus en plus difficile de défendre des approches de subsidiarité en faveur de dispositions nationales. À mesure que l'activité économique se mondialise et ignore les frontières nationales, il est essentiel de procéder à un réexamen de la participation des travailleurs dans les entreprises et du secteur public à l'échelle européenne. La législation existante doit être examinée et améliorée afin de refléter la réalité économique. À titre d'exemple, le champ d'application limité de la directive sur le transfert d'entreprises doit être révisé afin que les transferts résultant d'un changement de propriété soient également couverts par cette directive. Ceci est particulièrement important dans un contexte de financiarisation croissante des investissements, alors que les pertes d'emploi et le gel des salaires sont souvent le prix à payer pour un endettement excessif imputable à des acquisitions financées par l'emprunt. C'est sur la seule base d'une forte participation des travailleurs qu'un programme cohérent d'anticipation peut être défini à l'échelle européenne, avec pour objectif premier la promotion d'emplois de haute qualité et de conditions de vie décentes.

Dès 2005, dans sa communication sur les restructurations, la Commission reconnaissait les problèmes liés aux conséquences négatives des restructurations, des délocalisations, des fusions et des acquisitions, non seulement pour les travailleurs, qui ressentent de l'insécurité dans chacun de leur pays car ils craignent que leur emploi ne disparaisse ou ne file à l'étranger, mais aussi pour les différents secteurs de l'économie, exposés directement ou indirectement aux conséquences des restructurations, ainsi que pour l'ensemble des économies locales et régionales. Ces conséquences vont souvent à l'encontre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à savoir ceux qui sont liés à la promotion du plein emploi, à la qualité du travail, à la cohésion sociale et territoriale, au programme pour une nouvelle politique industrielle en Europe et au développement durable. Seules des mesures limitées et visant à parer au plus pressé ont été prises depuis cette dernière communication: la refonte plutôt que la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, la création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, ou, plus récemment, la proposition en faveur de conseils sectoriels des compétences et de l'emploi. Les travailleurs supportent encore une charge excessive liée aux décisions des entreprises quant à l'anticipation et à la gestion du changement.

Les syndicats ont intégré la constance des changements comme étant un paramètre toujours plus présent dans leur action quotidienne si l'on veut maintenir dans les secteurs d'activité européens un certain degré de performance et rester compétitifs sur les marchés mondiaux. Dans un vide juridique, un certain nombre d'entreprises multinationales et leurs travailleurs ont choisi de négocier des conventions sur l'anticipation du changement. Cependant, ces accords transnationaux isolés couvrent un large éventail de questions, manquent d'un cadre juridique garantissant leur application et dépendent par conséquent de la bonne volonté des partenaires. Au cours des derniers mois, le rythme auquel les directions ont cessé de satisfaire à leurs engagements pris dans le cadre de ces accords, comme GM ou ArcelorMittal, illustre leur faiblesse. En outre, si cette stratégie peut être mise en œuvre par de grandes entreprises qui s'appuient sur une culture caractérisée par de solides relations du travail, ces accords ne peuvent constituer un cadre susceptible de contrer les effets de la restructuration du secteur public et de la restructuration silencieuse dans les PME au sein des chaînes d'approvisionnement et des économies régionales.

Cette réalité et les bonnes pratiques mises en œuvre au plan national ont été étudiées dans le cadre d'une série de projets de dialogue social sur les restructurations dans l'UE-27, de plusieurs forums sur les restructurations organisé par la Commission et de projets menés par la CES et les syndicats nationaux. Il existe une littérature abondante et de nombreuses études de cas, mais la volonté politique de tirer les leçons et de les mettre en pratique fait défaut.

Nous avons suffisamment évalué les meilleures pratiques – l'heure est à l'action politique

Dix ans après la première consultation des partenaires sociaux sur cette question, qui avait déjà permis de mettre en évidence les lacunes de la réglementation européenne, la CES exhorte l'UE à agir résolument, de façon préventive, pour améliorer l'anticipation du changement sur les lieux de travail et renforcer le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les restructurations. La CES considère que les 5 éléments suivants sont essentiels à l'action de l'UE quant à l'anticipation et à la gestion du changement et aux restructurations :

- **Préparer les travailleurs et leur donner les moyens d’agir : le rôle clé de l’éducation et de la formation**

L’accès égal à l’éducation et à la formation continue est indispensable pour répondre à l’évolution de la situation et des aspirations des citoyens, d’une part, et des besoins du marché du travail, d’autre part. La CES estime que tous les travailleurs devraient avoir également accès à tous les niveaux d’éducation et de formation, quels que soient leur âge, leur sexe, leur statut professionnel ou leur nationalité, ceci s’appliquant en particulier à ceux dont la participation est faible, comme les travailleurs peu qualifiés, plus âgés, sous contrat temporaire ou intérimaire. Cela leur permettrait d’acquérir, d’actualiser et de développer leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences tout au long de leur vie (ex. : par le biais de plans de formation et de comptes de formation individuels). Ceux qui ont le plus besoin de formation ne devraient pas être les moins susceptibles d’en bénéficier. La CES demande instamment à l’UE de combiner cet accès avec le droit des travailleurs à la formation. Un cadre en faveur de l’anticipation doit prévoir des outils adaptés aux futurs besoins de compétences et au renforcement des compétences, dans le cadre d’un dialogue social fort sur la planification des effectifs et de plans pluriannuels relatifs à l’emploi et au développement des compétences dans le secteur public, les entreprises et au plan sectoriel. La CES considère que les employeurs, et en particulier les PME, doivent soutenir les initiatives d’éducation et de formation tout au long de la vie en rendant l’apprentissage plus accessible pendant les heures de travail et mieux adapté aux besoins des travailleurs, soit par l’individualisation des programmes d’apprentissage, soit par le passage à une formation basée sur les compétences ou à une modularisation, soit par le recours à l’apprentissage à distance. La CES demande aux États membres et aux employeurs d’investir dans les travailleurs et les travailleuses et d’augmenter les dépenses affectées, par employé, à la formation professionnelle initiale et continue, notamment pour soutenir les jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail (par l’intermédiaire d’une garantie européenne pour la jeunesse) et réaffecter les travailleurs licenciés (Résolution de la CES de décembre 2010 : <http://www.etuc.org/a/8068>).

- **Maintenir et créer des emplois : le rôle clé de la politique industrielle**

Une politique industrielle plus ambitieuse et durable, favorable à la création et au maintien des emplois, grâce à des investissements publics et privés importants dans la R&D, l’innovation et les infrastructures, afin d’élaborer une approche stratégique qui ne se résume pas au renforcement des conditions cadres, mais vise à promouvoir une réflexion axée sur le cycle de vie et le respect de l’environnement, qui soutienne la mise au point et la diffusion de technologies d’une plus grande efficacité et le développement de marchés pour les biens et services durables, en veillant à adapter l’industrie à ces marchés et technologies et à l’utilisation rationnelle des énergies et des ressources (Résolution de la CES d’avril 2011 : <http://www.etuc.org/a/8683>).

- **Permettre aux travailleurs de prendre part aux décisions stratégiques : le rôle clé de l’information, de la consultation et de la participation**

Le renforcement des droits des travailleurs à l’information, à la consultation et à la participation est fondamental. Les représentants des travailleurs et les syndicats ne devraient pas seulement être considérés comme un moyen de garantir l’acceptation du changement, et leur rôle ne peut se résumer à la participation dans le cas des restructurations. Un programme d’anticipation implique un dialogue systématique, le renforcement de la confiance mutuelle et un modèle de gouvernance d’entreprise dans lequel les droits des travailleurs de contribuer aux stratégies de l’entreprise sont renforcés. Il faut renforcer la participation des travailleurs aux décisions stratégiques des entreprises, qui sont souvent prises à l’échelle européenne ou mondiale. Cette participation doit s’inscrire dans le cadre d’une politique industrielle et d’un

programme de gouvernance d'entreprise ambitieux et définis à l'échelle européenne. Dans ce contexte, les représentants des travailleurs doivent disposer d'un pouvoir de décision dans les domaines de l'investissement, de la production, de l'innovation et des dépenses en R&D, et en ce qui concerne la direction générale de l'entreprise, du point de vue économique, social et environnemental. La crise actuelle doit être considérée comme une opportunité d'améliorer la participation des travailleurs pour renforcer la viabilité à long terme des lieux de travail en Europe. Les droits d'information, de consultation et de participation en cas de restructurations et de changements de propriétaires d'entreprises doivent être améliorés pour permettre aux travailleurs d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir les possibilités de négocier des solutions équitables pour les travailleurs. Ce processus devrait s'inscrire dans le contexte d'une harmonisation vers le haut. Les instruments juridiques existants en matière d'information, de consultation et de participation doivent être pleinement respectés et appliqués, et des efforts doivent être consentis afin de garantir leur cohérence. Les employeurs qui ne respectent pas ces instruments doivent être effectivement sanctionnés. Dans le cas de procédures de contrôle de fusions, la DG Concurrence devrait prendre ses décisions sur la base d'un certain nombre d'aspects et de la participation des travailleurs, à savoir ceux qui se rapportent à l'emploi et à la politique industrielle. Ceci confirme la nécessité d'une meilleure interaction entre les différentes politiques de l'UE au moment de concevoir une stratégie appropriée de gestion des restructurations. En outre, les mécanismes de direction des entreprises doivent permettre l'autonomie de gestion, afin d'éviter une attention prioritaire portée aux demandes à court terme des actionnaires (voir la Résolution de décembre 2011 : <http://www.etuc.org/a/9559>).

- **Garantir un cadre juridique européen : le rôle clé de la négociation collective**
La création d'un cadre juridique européen pour la négociation et les conventions collectives transnationales au niveau de l'entreprise ou au plan sectoriel, dans le respect de la compétence de négociation des syndicats, afin d'aider les entreprises des secteurs public et privé à relever les défis liés à l'organisation du travail, à l'emploi, aux conditions de travail et à la formation (Résolution de la CES : <http://www.etuc.org/a/1844>).

- **Offrir une protection : le rôle clé des politiques actives du marché du travail, de la protection sociale et des mesures de soutien**

Un cadre réglementaire applicable à la restructuration doit inclure des mécanismes de soutien pour les travailleurs victimes de l'évolution économique et reconnaître l'importance et le rôle des services publics de qualité. Ces mécanismes doivent être clairement définis, préalablement au processus de restructuration et tout au long de ce processus, qui doit être supervisé durant une période appropriée en vue d'analyser la viabilité des mesures prises. Ces mesures devraient inclure des évaluations de l'impact des plans de restructuration dans les domaines de la santé et de la sécurité et du genre, la recherche active de solutions alternatives au licenciement, des mesures adaptées en matière de conseils en emploi, de formation, d'aide à la recherche d'un travail, de remplacement dans une autre entreprise, d'aide à la création de nouvelles activités avec accès au crédit nécessaire, une protection sociale adéquate durant la période de chômage et de recherche d'un travail. Le tout dans une perspective négociée de mobilité géographique et de la carrière professionnelle ainsi que dans un contexte non discriminatoire, tout en évitant les « fuites de cerveaux » entre les pays. Ces mesures devraient être cofinancées par les Fonds structurels de l'UE (Résolutions de la CES : <http://www.etuc.org/a/9511>).

Annexe:

ETUC response to questions posed in the 2012 Green Paper on Restructuring and anticipation of change: what lessons from recent experience?

Lessons from the crisis

- 1. Are the policy measures and practices outlined above in relation to restructuring, with special reference to short-time working schemes during the crisis appropriate? In what specific contexts? Are they able to cope with persistently weak demand? Finally, what can Member States, the Commission or the social partners do to exchange, disseminate and encourage wider application of the best practices in this domain?**

The Green Paper wholly fails to address either the drivers of restructuring in the current crisis or the manner in which stable and strong industrial relations has avoided greater unemployment.

The economic crisis has demonstrated the need to go further in the discussion through EU legislative action on anticipation of change and restructuring. In those cases/countries where the social partners have been allowed/able to find joint solutions they have been highly innovative and successful in doing so. However, as this is not the case throughout the EU there is a need for EU legislation to address those gaps.

Unfortunately, little attention is paid to understand what and how instruments in which countries have helped to maintain employment levels in some countries during the crisis. Short time schemes and the use of working time accounts are only possible on the basis of a two-track approach: strong employment protection and intensive collective bargaining. However, the Commission gives a limited analysis on the situation in Germany, Belgium, Austria or the Scandinavian countries which managed to maintain employment at a high level despite collapses in production. The Commission stresses the risk of “prolonged use of short-time work”, “possibly delaying” restructuring and argues that short-time work schemes hold back productivity growth. Indeed the productivity growth was negative in these countries, but very positive in Spain. As the Commission for ideological reasons does not accept “more non-productive time”, described as “labour hoarding”, the Commission’s view of short-time is ambiguous and unclear. This approach is neither helpful nor appropriate.

For the ETUC, the active intervention of public authorities and/or social partners through 2008-9, through the rapid application/extension of existing labour law measures (largely based on arrangements for seasonal professions) and the negotiation of new collective agreements, demonstrated the importance of strong labour market institutions, in avoiding a far deeper and more rapid collapse in employment. Short-time working schemes proved a highly successful model for smoothing the short-run adjustment.

When private sector demand evaporated and production plummeted following the collapse of Lehmann Brothers in autumn 2008, public sector-led demand stepped in, both in the form of ‘automatic stabilizers’ (unemployment benefits and benefit support for short-time working schemes) as well as in the form of explicit demand stimulus.

Countries which already had these schemes in place had an advantage as they avoided delayed reactions of this buffer. An important factor in making best use of these schemes seems to have been their quick adaptation to the new needs, although some countries did not avail themselves of this option, or did so to only a limited degree. Countries that introduced such schemes for the first time suffered delays in the buffer effect but, on the other hand, were able to design them directly in the manner best suited to the current crisis. The short-run buffer function of ALMPs depends, among others, on prior expenditure and intensity levels, on timing (early activation or not) and on the focus of measures (short-term versus long-term, training versus employment subsidies).

In many cases, they provided the emergency provisions needed to cope with unanticipated collapse, ensuring the maintenance of purchasing power for workers and maintaining skilled workforces close to companies.

Trade unions have been highly critical of companies' that have exploited the availability of such schemes to hold workers in a 'limbo' for a long period without investment in training or activity, and effectively supported through a state subsidy of salary costs. Therefore, these schemes were largely destined to be short-term and must be linked to demand-focused economic and sustainable industrial policy measures (e.g. the 'cash for clunkers' or energy efficiency and renovation programmes). Such policies ensured that key manufacturing industries and services in Europe were able to rebound by early 2010.

As the Commission Staff Working Paper demonstrates, much has already been done to share the lessons of these national experiences at interprofessional and sectoral level.

Despite the broad dissemination of different practices (through Restructuring Forum, social dialogue committees, within social partner organisations), the lessons of 2008-9 were very quickly forgotten in the context of the spiralling financial and economic crisis from 2010 to date. Economic governance rules (through the so-called 6-pack as well as the hastily and undemocratically concluded 'International Treaty on economic governance') have pushed member states to adopt extremely pro-cyclical policies. With austerity squeezing countries to breaking point as unemployment rockets up, under these circumstances, it would be sensible to let the automatic stabilisers work. That is what the eurozone member states did in 2009. It ensured that the recession, while very deep, was at least not excessively long. However, this option is now tightly curtailed, removing key tools to ensure the cushioning of economic change. The short time working arrangements ensured that the workforce was available to quickly respond to increased demand. A rebound currently being jeopardised by the excessive austerity imposed in the context of the sovereign debt crisis. Supply-side labour market reform will not ensure future growth and employment in Europe; this must be addressed through demand-led sustainable growth policies, including the promotion of a Just Transition to an energy and resource efficient model.

The experience gathered over the past decade and particularly since 2007-8 demonstrates the importance of European action to create a legal framework through a European directive on the anticipation of change and restructuring, based on the good practices already developed at company, sectoral and national level. The ETUC demands EU legislative action to ensure this is taken forward.

2. The Commission would like to hear views from stakeholders on the following questions:

a. What types of framework conditions are most appropriate in order to enable successful industrial adjustment?

In the view of the ETUC, 5 key framework conditions must be addressed through EU action: macroeconomic framework conditions, the promotion of social dialogue and collective bargaining, investment in education and training, worker participation and corporate governance, and the creation of a European industrial policy capable of reorienting the European economy towards sustainable development, and generating jobs in the process.

1. Sustainable and progressive macroeconomic policies are the bedrock for public services and private companies operating in Europe. While social Europe has been stalled, we have witnessed the liberalisation of labour markets, the greater introduction of both precarious employment and economic flexibility, and changes in our welfare states which promote greater wealth inequality - especially in relation to unemployment policies and pensions. Wages and labour costs have increasingly been targeted undermining purchasing power and consumer demand. We urgently need coordinated and sustainable investment, and integrated social, economic and sustainable industrial policies, to ensure public confidence in the economy and stimulate economic demand, protecting jobs in the real economy. Growing wealth and income inequalities must be addressed through fair taxation policies. Excessive inequity in pay structures between senior management and their workforces has to be rebalanced (i.e. maximum bonuses awarded to top management must be regulated). Workers should be compensated fairly for productivity gains achieved by their company. The share between profit and wages should be more fairly balanced in order to support the development of workers' purchasing power. Moreover, measures to tackle fiscal dumping in the EU are needed, including the directive on a harmonised corporate tax base, the abolition of tax havens and greater effort to fight tax evasion.
2. In the context of today's economic restructuring, the role of social dialogue and collective bargaining on local, national and European level is of crucial importance to ensure the framework conditions for socially acceptable restructuring and the anticipation of change. Stronger co-operation between social partners at all levels is needed. During the crisis we have seen the benefits to be gained by the social partners adopting joint solutions, however, more recently in many countries the crisis is being used as an excuse to undermine social dialogue structures and interfere with the autonomy of the social partners, particularly in relation to collective bargaining and wage setting.
3. Europe's social and economic well-being is dependent on having a well-educated and highly skilled population, and education and training play an essential role in giving citizens the knowledge, skills and competences they need to participate fully in society and the economy. It is particularly important in the context of

restructuring and anticipation of change, to equip and prepare workers for changes in their workplace/industry. Global competition, demographic developments, technological progress, climate change obligations and shifts in patterns of employment individually and collectively are having a dramatic impact on labour markets and the need for new knowledge, skills and competences. If the EU is to meet these challenges, it will need to create more and better jobs and enable working men and women to improve their skills and more specifically match them to short-term and long-term labour market demand. “Comprehensive lifelong learning strategies are required to ensure employability of workers. It is important to establish effective concepts for initial and further training, create jobs, not least for those who are excluded from the labour market due to, for example, shortcomings in their education, and to take effective steps to remove discrimination as far as access to and remaining in the labour market are concerned. Well educated workers and the capacity to innovate are key elements of competition and a prerequisite for prosperity. This is indispensable for the creation of productive and highly-skilled jobs” (a 2010 joint statement ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP and UEAPME <http://www.etuc.org/a/7327>). The ETUC considers that all workers should have equal access to education and training at all levels, regardless of their age, gender, employment status, or nationality, and particularly groups with low participation, such as the low-skilled, older workers and workers on temporary or part-time contracts, so that they are able to acquire, update and develop their knowledge, skills and competences throughout their lifetime. Those that need training the most should not be the least likely to obtain it. The ETUC calls on the EU to underpin this access with a workers’ right to training. The ETUC considers that employers, and particularly SMEs, should support lifelong learning initiatives by making learning more accessible during working hours, and better suited to workers’ needs, either through the individualisation of learning plans, the shift to competence-based training, the move to modularisation or the use of distance learning. These elements should be integrated into a European legal framework on the anticipation of change and restructuring.

4. Socially responsible restructuring and the anticipation of change fundamentally rely on timely and adequate worker information, consultation and participation. Negotiated solutions to restructuring must be prioritised in all operations and all countries. The current crisis demonstrates the need for a profound renovation of the current model of corporate governance which has proved its limitations. We need a new model which gives workers a stronger say in corporate strategy and prevents the excesses of financial capitalism which have weakened long-term corporate development. The ETUC calls for workers’ involvement in the public sector and companies to become more effective through the strengthening of information/consultation and participation rights both at national and European levels. Workers are concerned about the sustainable development of their workplaces and want to be better involved in shaping the future of their organisation or companies via participation in the development of company policies. In order to achieve this they have to be informed and properly consulted – this entails having the relevant information in due time and before decisions are taken so that their views can be genuinely taken into account. Participation in decision-making bodies (such as supervisory boards or executive boards) should be strengthened. Effective and strengthened involvement of workers is a pre-

condition to ensure sustainable futures for companies and to ensuring socially responsible transitions.

5. The ETUC has long called for the European Union to ensure more coordination and strength in its industrial policy. In the context of providing alternatives to a downward spiral of competition on wages and labour conditions, trade union led innovation initiatives and the development of industrial policy concepts show that there are alternatives to concession bargaining, extending working hours and reducing pay to increase competitiveness and profitability. The European economic growth model cannot be built only on the increase of labour productivity, the uptake of ICTs or the knowledge economy but should take on board the development and uptake of sustainable technologies as well. Short-termism in business decisions has to be addressed through corporate governance and industrial policy instruments, e.g. distribution of shareholder dividends must not be done to the detriment of investment in the workforce and infrastructure and the company's development which are pre-conditions for guaranteeing a healthy and sustainable enterprise. The use of job losses and cost cutting programmes by many companies as the only means to maintain profit margins has to be addressed by public policy makers, with incentives created for longer term planning. It is widely recognised that the competitiveness of companies will be ever more dependent on the way in which they are able to invest in the development, adoption and utilisation of technologies and processes for more energy and resource efficiency. This medium to long term agenda is only possible if the constraints of short-term 'shareholder value' are eased. To support this, European industrial policies must be developed through regulation, standards and incentives, and directed towards developing a new economic model based on innovation, eco-efficiency, sustainable technologies, sustainable production and consumption, and the internalisation of ecological costs. Worker participation in industrial and innovation policymaking and implementation is of vital importance, since this engagement ensures an anticipation approach is possible through forward-thinking collective bargaining agreements and joint positions (e.g. the December 2010 joint position Confindustria-CGIL/CISL/UIL on the state of Italian industry and energy efficiency, which follows the broader 'Industry 2015' governmental initiative on an industrial policy tool-box). In the current Europe 2020 strategy, European industrial policy has risen up the agenda, however little regard is given to the importance of social dialogue and worker participation in horizontal or sectoral industrial or innovation policies – this is to the detriment of this approach and its effectiveness.

b. What existing measures on access to finance to accompany structural adjustment constitute good practice?

The European Social Fund is “the EU financial instrument” for restructuring (as stated in the current Art 3.1). Lessons have to be drawn from the use of the Structural Funds to support the recovery of the European Union. There can be no-one-size-fits-all solution as, for example, the differences in unemployment rates in member states show but we consider that the future ESF needs to include such measures and priorities as:

- providing particular support for the young, older workers and the most vulnerable groups
- improving work organization by ensuring the conciliation between living and

working time

- establishing labour market observatories
- encouraging the “recycling” and vocational retraining of workers, with a focus on innovation and the transition to a low-carbon economy
- improving support for SMEs, very small enterprises and “social economy” enterprises
- defining the role of training in times of crisis on the basis of discussions on the way sectors and regions will develop in the future
- improving dissemination of good practices, such as investing in training during periods of short-time working
- reinforcing social dialogue by joint training courses for social partners
- determining new sources of jobs creation namely in the activities linked to the fight against climate change.

The measures foreseen in the framework of the European Globalization Adjustment Fund have to be included in the ESF. On the one hand, it is essential to ensure coherence between the “curative” measures following an enterprise restructuring, which are tackled by the EGF, and the “preventing” measures foreseen by the ESF. On the other hand, it is of the utmost importance to ensure a coherence between the principles of both Funds, above all concerning partnership and particularly the involvement of trade unions. Finally the ESF supports the development of social dialogue namely by improving social partners’ capacity building and it has to continue to do so.

c. What further measures need to be taken to improve bankruptcy proceedings?

The ETUC regards Directive 2008/94/EC as an indispensable instrument of Union’s law, providing minimum protection to workers throughout Europe. But as the Directive leaves a significant margin of manoeuvre to the national legislator to implement its principles, it is essential that the Commission carries out a thorough monitoring of the transposition law in each of the Member States, having regard to the general principle of useful effect. Whilst the Insolvency Directive is an essential element of protection, its actual impact will be minor if an appropriate framework to address the consequences of the economic crisis is not in place. The risk that public authorities and companies throughout the Union are becoming unable to meet their duties towards their employees is dramatically increasing. The best protection of employees against insolvency is to avoid bankruptcies. The ETUC urges the Commission to further reflect on measures designed to prevent bankruptcies, including:

- good governance policies. If some insolvencies can be the result of economic difficulties, other reasons such as insufficient capitalisation, bad management or fraud are at the origin of many bankruptcies
- the role and size of the European Globalisation Adjustment Fund must be reassessed in the light of the increased economic difficulties
- the potentially unequal protection between employees’ rights in case of insolvency and employees’ rights in case of redundancy for economic reasons must be addressed.

Insolvency hardly comes out of the blue and often there are cash flow problems causing irregular payment of wages for a longer period than 3 months. Because of the significant divergence in the national transposition laws on the ceilings, the situation needs to be assessed on a case by case basis. A significant number of national trade unions have

expressed strong concerns that in their Member States there is a large number of workers whose unpaid wages exceed the limits set by national law. Moreover, a number of Member States apply a narrow definition of ‘remuneration’ (e.g.: excluding severance pay, bonuses, reimbursement arrangements etc.). This can result in the non-fulfilment of considerable claims.

Therefore, an improvement in existing EU provisions on

The challenge of adaptability of businesses and employability of workers – companies at the centre

3. Is the anticipative approach feasible with regard to management of change and restructuring?

Yes. It is already being practiced but in a quasi-legal vacuum at European level, as demonstrated by the Commission’s Staff Working document accompanying this consultation. These transnational company and national examples must be supported and extended through the creation of a European legal framework on anticipation of change and restructuring.

4. How can the existing orientations and guidelines on restructuring be improved in light of the lessons learned from the crisis and the new economic and social challenges? How can the lessons from the crisis be disseminated and implemented?

Throughout the Green Paper, the objective is to better identify and disseminate good practices, but this is not enough. Through its argumentation, the Green Paper (and the Staff Working Document supporting it) reinforces the crucial role of legislative/contractual regulation in providing a framework not only for anticipation and prevention but also the handling of decisions concerning restructuring operations. One cannot sufficiently stress the importance of the concept of “in due time” in the context of consultation and the provision of information. The ETUC goes further; regulation should not be based on good examples but should act as it always has done at the European level, to provide minimum standards that will make it possible to avoid bad practices.

Since the Gyllenhammar report “Managing change” requested and published by the Commission in November 1998, the Commission has consulted the social partners via two communications on restructurings and employment. The first was presented in January 2002, “Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring”, and the second in March 2005 “Restructuring and employment”. Rather than taking into consideration the recommendations made in response to those consultations, the Commission has instead chosen to use a draft document that was never formally adopted by the interprofessional social partners, the 2003 joint orientations, as a basis for the consultation. This is wholly unacceptable.

There is little convincing analysis in the Green Paper of the current situation of massive job losses and unemployment in the deepest recession since the 1930s, as compared to the situation in 2008/9 when automatic stabilisers and collective bargaining ensured lower job losses than foreseen. This is notably the case in respect of the public sector and the impact of national and European fiscal constraint and austerity on restructuring in public and private sector workplaces. The Commission limits itself to a self-referential framework, self-referencing many Commission communications (“Think Small First” 2008, “Review of Small

Business Act” 2011, “Economic Recovery Plan” 2008, State aid rules...) rather than the reality. The failures of the financial markets and of corporate governance are not reflected, rather there is an over-focus on the “internationalisation of world production” and the “competitiveness challenge”. The proposed remedy is “to enhance the competitive base” of European companies. The Commission starts from scratch and avoids analysis of its own previous policies – for instance the Commissioner Bolkestein’s action plan on financial services which pushed towards extreme liberalisation of financial markets or the flexicurity agenda which pushed for more social insecurity for workers and more atypical jobs. The Commission continues to stress that the concept of flexicurity is at the core of an integrated strategy and the adaptation capacity of workers needs to be further enhanced, when all evidence from the ground demands increased social dialogue and worker protection against precarious work.

Much evidence and experience has been amassed over the past decade through union or employer-only, joint social partner, Commission initiatives and EP activities. Several recommendations made by the Gyllenhammar report have never been addressed: one aimed to encourage major companies and public sector employers to publish a “report on change management” whilst another sought to encourage public authorities to obtain sufficient resources to play a role in training or retraining workers and facilitate necessary changes without losing workplaces. The same is true of the refusal to provide public subsidies to any company making dismissals without taking measures to safeguard the employability of dismissed workers. All restructuring should be subject to gender and health and safety impact assessments. It is now time to put this good practice into action. This should be fed into the elaboration of a legal framework on restructuring and the anticipation of change.

The key lesson drawn from the crisis is on the need for a strengthening of worker resilience through better and stronger information, consultation and participation, a worker-focused skills agenda and strong public industrial policies supporting active labour market policies at all levels. This is best done through a European legal framework on anticipation of change.

Creating synergy in the process of industrial change

- 5. What could be done to encourage strategic long-term and innovative approaches to the management of change, including employment and skills issues, be encouraged? How can synergy be improved between companies, local authorities and other local actors? How should specific responsibilities and roles be distributed among companies, social partners and public authorities be distributed in this field?**

The rules of financial capitalism are global, yet, the applicable standards on workers’ participation in corporate strategy and restructuring are still largely shaped at national level, with a few European tools (information and consultation, EWCs etc.). With ongoing globalisation, it is becoming more and more difficult to defend subsidiarity approaches defending national provisions. As business goes global and ignores national boundaries, a rethinking of the role of workers’ involvement in the public sector and companies is essential at European level. It is only on this basis that a strong anticipation agenda at European level can be developed, which has as its central goal the promotion of high quality employment and decent living standards.

Trade unions have integrated constant change as an ever more present feature of their daily action in order to maintain a certain level of performance in the European sectors of activity and to remain competitive in the global market. In a legal vacuum, a number of multinational companies and their workers have chosen to negotiate agreements on the anticipation of change. However, these individual transnational agreements lack a legal framework to ensure their application and therefore depend on goodwill on the part of the partners. During recent months, the speed with which management has abandoned its commitments included in such agreements, e.g. in GM or ArcelorMittal, demonstrates this weakness.

Moreover, while this is strategy available to larger companies with strong industrial relations cultures, these agreements cannot provide a framework to tackle the wider effects of public sector restructuring and the silent restructuring in SMEs in broader supply chains and regional economies.

6. How can effective practices for anticipating employment and skills needs within companies be further encouraged? How can training be developed as a permanent feature of human resources management? How can synergy between action taken by companies and public sector initiatives be promoted to facilitate appropriate employment and skills policies?

Preparing and enabling workers to anticipate changes demands a key role for education and training. Therefore the ETUC demands that a future framework on anticipation of change and restructuring addresses workers' rights in this regard, and ways of applying them.

Equal access to continuing education and training is essential to respond to citizens' changing circumstances and aspirations on the one hand and the needs of the labour market on the other. The ETUC considers that all workers should have equal access to education and training at all levels, regardless of their age, gender, employment status, or nationality, and particularly groups with low participation, such as the low-skilled, older workers and workers on temporary or part-time contracts, so that they are able to acquire, update and develop their knowledge, skills and competences throughout their lifetime (e.g. through individual training plans and learning accounts). Those that need training the most should not be the least likely to obtain it.

The ETUC calls on the EU to underpin this access with a workers' right to training.

An anticipation framework must address tools focused on future skills needs and the upgrading of skills, through strong social dialogue on workforce planning and multiannual plans on employment and skills development in the public sector, companies and sectorally. Trade unions not only play an important role in the context of improving skills development and developing innovative concepts and industrial policy through their bargaining powers, but also are able to directly influence the practice of workers and learning environments as demonstrated through the UnionLearn initiative of the UK's Trade Union Congress (TUC).

The ETUC considers that employers, and particularly SMEs, should support lifelong learning initiatives by making learning more accessible during working hours, and better suited to workers' needs, either through the individualisation of learning plans, the shift to competence-based training, the move to modularisation or the use of distance learning. Regional social partner approaches, together with public authorities, offer a tried and tested

means of ensuring the engagement of SMEs and their workforces. The sectoral social dialogue has a key role to play in coordinating joint responses at European level.

The European Social Fund should be better used in the future to promote these initiatives – this should be taken into account in the current negotiations on the 2013-2020 EU budget proposals. There can be no one-size-fits-all solution as, for example, the differences in unemployment rates in member states show but we consider that the future ESF needs to include such measures and priorities as:

- providing particular support for the young, older workers and the most vulnerable groups
- improving work organization by ensuring the conciliation between living and working time
- establishing labour market observatories
- encouraging the “recycling” and vocational retraining of workers, with a focus on innovation and the transition to a low-carbon economy
- improving support for SMEs, very small enterprises and “social economy” enterprises
- defining the role of training in times of crisis on the basis of discussions on the way sectors and regions will develop in the future
- improving dissemination of good practices, such as investing in training during periods of short-time working
- reinforcing social dialogue by joint training courses for social partners
- determining new sources of jobs creation namely in the activities linked to the fight against climate change.

At transnational company level, the EMF-Schneider Electric framework agreement providing for skills anticipation and training for individual workers certainly offers a good practice example.

The ETUC calls on Member States and employers to commit to increased investment in working men and women. Now is not the time to cut back national education and training budgets and programmes as these will provide the basis for future innovation and ensure that crippling skills gaps are avoided. Therefore, commitments should be made for an increase in expenditure per employee for education and continuing vocational training (ETUC Resolution December 2010: <http://www.etuc.org/a/8067>).

7. How can companies and their workforces be encouraged to engage in early and adequate preparation of restructuring processes favouring acceptance of change? What best practices exist in this field?

Giving workers a voice and place in strategic decisions is a precondition to socially-responsible restructuring, meaning a key role for information, consultation and participation. The strengthening of worker rights to information, consultation and participation is fundamental.

The rights of information, consultation and participation in restructuring and particularly in the case of a change of ownership must be improved to ensure adequate ‘voice’ for workers and opportunities for trade unions to negotiate fair solutions on their behalf. This process should take place in a context of upward harmonisation.

Existing legal instruments on information, consultation and participation must be fully respected and enforced, with efforts made to ensure coherence. Employers which do not respect these instruments should be sanctioned effectively.

In the event of merger control procedures, DG Competition should take decisions on the basis of a number of different aspects and worker involvement, namely those related to employment and industrial policy. This confirms the need for better interaction between the relevant EU policies when designing an appropriate strategy for managing restructuring.

A stronger participation of workers in strategic business decisions which are often taken at European or global level is necessary. The current crisis must be considered as opportunity to strengthen worker involvement to strengthen the long-term viability and sustainability of workplaces. Furthermore, corporate governance rules should ensure managerial autonomy to avoid an over-emphasis on the short-term demands of shareholders (see Resolution December 2011: <http://www.etuc.org/a/9425>).

There is a key role of collective bargaining within a future European legal framework. To reflect the increasing importance of transnational restructuring, the Commission should finally propose the creation of a European legal framework for transnational collective bargaining and agreements at enterprise level or sectoral level in order to support companies and sectors (public and private) handle challenges dealing with issues such as work organisation, employment, working conditions and training.

Thirdly, trade unions do not resist change, as long as it is justified, negotiated and well-managed in a socially responsible way. What the ETUC will always resist is a scenario in which the negative consequences are borne exclusively by workers, whilst a significant proportion of managers who have failed to live up to their responsibilities receive a 'golden handshake' in return.

As the very systems cushioning workers from the brutal impact of economic change are being undermined through austerity and deregulation, worker representatives are increasingly considered only as a means of ensuring the acceptance of change. On the contrary, it is only through consistent and stronger worker participation that change can be managed in a socially acceptable manner, trust is nurtured and anticipation policies can develop.

Crucial to that trust and policy framework are active labour market policies, social protection and support measures. Any restructuring framework must include support mechanisms for workers who fall victim to economic change. These mechanisms must be clearly defined, both prior to the restructuring process itself, throughout that process and by monitoring it over an appropriate period of time in a bid to analyse the sustainability of the steps taken. These steps should include job cuts as a last resort, an active search for alternative solutions to redundancy, tailor-made measures in the areas of job counselling, training, support in finding a new job, placements in another company, support for the creation of new activities with access to necessary loans, adequate social protection during unemployment and a job search period. All this with a view to promoting geographical and career mobility ensuring non-discrimination. Good practice examples include the tools of 'redeployment taskforces' which are already used in various member states to support workers. These measures should be integrated into the EU legal framework to ensure that all workers may benefit across Europe and should be co-financed by the EU's Structural Funds where needed.

8. To what extent can mutual trust and shared diagnosis play a role in good management of restructuring? How can this be promoted within companies and in broader contexts?

It is only through consistent and stronger worker participation that change can be managed in a socially acceptable manner, trust is nurtured and anticipation policies can develop. An absence of dialogue can have ruinous consequences, as can be seen from Eurofound data on restructuring and workplace health as well as recent suicide cases in some prominent companies.

There are examples from across Europe of how governments and public sector employers have completely failed to take on board any of these. Pay freezes and/or cuts, job freezes or cuts and other changes to working conditions have been imposed on millions of public sector workers without any consultation or negotiation. Any mutual trust that existed before, and indeed some progress on social dialogue was observed in the years before the financial crisis, has now been totally undermined or seriously weakened.

Anticipation and preparation for change are the pre-conditions for managing change in a socially responsible way. Developing regular joint analyses on the situation of a plant, company, sector or region can provide a key means of generating and focusing this dialogue, improving mutual understanding and finding innovative solutions. This demands an equalizing of the balance of power between employer and worker through measures to ensure worker representatives have access to expert and union support. Since this was one of the key improvements of the revision of the EWC directive in 2007, this right should be extended to all EU information and consultation norms.

Despite the existence of good national legal tools and practices (e.g. GPEC in France) there is a need to go beyond the national level and develop a joint approach at European level. With ongoing globalization and European market integration, it is becoming more and more difficult to defend subsidiarity approaches defending national provisions. As business goes global and ignores national boundaries, a rethinking of the role of workers' involvement in companies and the public sector is essential at European level.

9. What can companies and employees do to minimise the employment and social impact of restructuring operations? What role can public policies play in facilitating these changes?

The ETUC has long argued that zero unemployment should be the main goal of policies managing restructuring processes alongside the recognition that policies must deliver appropriate solutions for each and every worker.

This demands parallel public policies and investment promoting the creation of good quality jobs, here there is a key role for strong European and national industrial and innovation policies. A stronger and sustainable European industrial policy agenda creating and maintaining jobs through significant public and private investment in R&D, innovation and infrastructure, to develop a strategic approach that goes beyond enhancing framework conditions but promotes life-cycle thinking and the need to close the ecological loop, supporting the development and diffusion of more eco-efficient technologies and fostering the development of markets for sustainable goods and services, while adjusting industry to these upcoming sustainable markets and technologies and preparing industry for greater energy- and resource-efficiency.

Public policy must also provide a safety net through active labour market policies, strong social protection and support measures.

A European restructuring framework must include support mechanisms for workers who fall victim to economic change. These mechanisms must be clearly defined, both prior to the restructuring process itself, throughout that process and by monitoring it over an appropriate period of time in a bid to analyse the sustainability of the steps taken. These steps should include job cuts as a last resort, an active search for alternative solutions to redundancy, tailor-made measures in the areas of job counselling, training, support in finding a new job, placements in another company, support for the creation of new activities with access to necessary loans, adequate social protection during unemployment and a job search period. All this with a view to promoting geographical and career mobility ensuring non-discrimination. These measures should be co-financed by the EU's Structural Funds.

10. What can companies, local authorities and all the other stakeholders usefully do to minimise the regional impacts of restructuring? How can companies affected as a result of the restructuring of another company be supported in their own adjustment process? In particular, how can SMEs be better informed and assisted in the restructuring process?

A characteristic of public debates on restructuring is that they overwhelmingly refer to cases and developments in large enterprises. When it comes to restructuring and change in SMEs little is found in the press, despite the importance of SMEs in terms of employment (over 3/4 of workforce in many countries) and number of companies (99% of European companies). This clearly limits data collection and analysis in EU instruments such as the EMCC/Eurofound. The crisis has shown the importance of addressing restructuring in supply chains and regional networks, but in sectors dominated by SMEs workers are poorly addressed in current EU policy.

It is therefore not surprising that 'silent restructuring' is increasingly one of the ETUC's main concerns over the past years – it is also one of the main reasons that a European legal framework is urgently needed to link territorial and sectoral measures on employment and skills anticipation with the majority of the workforce.

SMEs are at a disadvantage to large companies in relation to financial and other instruments for dealing with and managing restructuring. Meaning that structural change often means dismissals as other alternatives are unavailable. Once redundancy is pending, a worker in an SME has often more limited access to redeployment services and training opportunities – increasing the cost for the individual worker rather than easing the transition into another job. The development and use of regional and sectoral approaches has proved successful in a number of member states (e.g. the Italian management of 'Territorial Crisis' has been used to extend national provisions on support measures to SMEs on a regional basis).

Therefore a European legal framework should give a clear role to regional and local authorities. This must be complemented by an obligation on employers to cooperate with public authorities and trade unions, as experience and good practice from Scandinavia as well as France and Italy demonstrates that this is the only means of ensuring that information is delivered at the earliest possible stage allowing proper preparation of support measures and social plans.

11. What role can evaluation and reporting of past restructuring operations play in increasing knowledge and improving stakeholders' practices?

Learning from experience and analysing the situation over time, particularly at sectoral level, are crucial to ensure that policies are achieving their aims. The promotion of sectoral skills and employment councils and observatories is essential to this end. This experience should be fed into the improvement of European institutions tools in the field, notably the European Monitoring Centre on Change, which despite its initial role is currently only seen as a limited aid for social partners engaged in restructuring and anticipation. European Restructuring Forum are another useful tool, however once good practices are identified political will must be engaged to ensure they are implemented or adapted in other countries. This has not been the case without a legal framework, but these elements could usefully be integrated into a legal framework, e.g. by implementing the Gyllenhammar report's recommendation on pressing major companies and public sector employers to publish a "report on change management". Ideas of regional reporting could be developed to ensure the SME-dimension is represented adequately.

12. What role social dialogue could play in better disseminating and encouraging best practices for the anticipation and management of restructuring?

Social dialogue has been the main vehicle for disseminating good practices in the past decade. This should undoubtedly continue to be a key tool, but must be complemented by an improvement in the regulatory framework. Under the guise of economic governance, there is a wholehearted attack on industrial relations, with challenges to the Labour Codes and basic labour and social rights in many countries, and a concerted attempt to decentralize collective bargaining to the lowest level. This is a dismantlement of the key mechanisms to guarantee solidarity and social cohesion within and between member states. Social dialogue is crucial to ensure the framework for the anticipation of industrial change. It is therefore more than counter-productive to be dismantling when we should be reinforcing industrial relations structures to prepare for the changes coming in the light notably of the transition towards an energy and resource efficient model. Hypocritical demands from European institutions for more social dialogue on the one hand, while the foundations of social dialogue are undermined on the other, is deeply cynical.

13. While fully taking into account the huge differences between Member States in this regard, the Commission would like to hear the views of stakeholders (in particular national authorities and social partners' organisations) on whether some aspects of the employment protection systems need to be reviewed in the light of this intended transition towards anticipation and proactive protection of employment.

Strong and effective employment protection systems, together with stable industrial relations as a centre element, are crucial to ensure fair transitions in the labour market. Any attempt to further deregulate the labour market under the guise of the Commission's flexicurity or restructuring initiative will be strongly opposed by the trade union movement. Measures are urgently needed to reduce precarious work and generate new jobs to counter the rising unemployment in Europe. Supply-side labour market policies do not create jobs. Reducing workers' protection further will not create a more proactive strategy on anticipation but increase insecurity and resistance to change.

The role of regional and local authorities

14. How can a supporting role be encouraged for public authorities, particularly at regional level, in anticipation processes, as well as in particular restructuring events, taking into account differing national traditions regarding the involvement of public authorities in company-level processes?

Public authorities are crucial actors in ensuring the coordination of anticipation strategies at different levels, the engagement of both sides of industry, developing longer term strategies for regional and local economies together with stakeholders, and ensuring the coherence between employment creation policies, skills anticipation and support measures for workers affected by restructuring.

The Commission should also recognise more broadly the role public authorities not only as a supporting actor, but also public authorities' role as a key employer at different government and sectoral levels. Public sector restructuring – currently the strongest wave of restructuring in the EU through unilateral austerity measures – should also be foreseen within a framework of socially responsible restructuring and anticipation.



Les règles de l'UE en matière de marchés publics – Position de la CES

Adoptée lors du Comité exécutif des 6 et 7 mars 2012

1. En décembre 2011, la Commission a adopté les règles révisées de l'UE en matière de marchés publics comprenant une directive générale sur les marchés publics, une directive spécifique s'appliquant uniquement aux services de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux, ainsi qu'une directive sur l'attribution de contrats de concession.
2. La CES regrette que l'objectif de mieux intégrer les considérations sociales et environnementales dans les marchés publics n'ait pas été atteint. La Commission a favorisé une approche volontaire selon laquelle il serait optionnel pour les pouvoirs publics de tenir compte des considérations sociales et environnementales. La Commission n'a pas non plus réussi à résoudre l'incompatibilité entre le droit européen et la Convention 94 de l'OIT, qui est une conséquence de l'affaire Ruffert. Les règles de marchés publics devraient soutenir la promotion et la mise en œuvre de la Convention. Elles doivent également assurer le respect total des législations du travail nationales et des conventions collectives applicables. La CES appelle les États membres qui ne l'ont pas encore fait de ratifier la Convention dès que possible. Afin d'éviter des pratiques abusives quant aux conditions de travail, il faut introduire un système de responsabilité solidaire qui stipule clairement que toute la chaîne de sous-traitance est conjointement responsable concernant les conditions de salaire et de travail, la sécurité sociale, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité, ainsi que la formation.
3. Les propositions de la Commission ne comprennent aucune garantie pour maintenir ou améliorer la qualité des services. La CES ne peut pas accepter que l'attribution de contrats publics continuent de se baser sur le critère du prix le plus bas. L'attribution de contrats sur la base du critère « le plus économiquement avantageux » offre des garanties suffisantes pour qu'une soumission soit évaluée en fonction de ses avantages économiques et sociaux.
4. La CES estime qu'il est nécessaire que les autorités locales jouissent d'une large faculté d'appréciation concernant l'organisation et la prestation de services publics. Ils doivent pouvoir fournir des services publics directement à leurs citoyens. Une large interprétation des arrangements internes est dès lors importante.
5. La CES accueille favorablement la reconnaissance que les services publics ne peuvent pas être traités de la même façon que d'autres services publics et soient donc soumis aux principes de transparence et de non-discrimination. Toutefois, le respect du droit du travail et des conventions collectives doit également s'appliquer au régime des marchés publics pour les services sociaux. En outre, la sécurité sociale et les services syndicaux doivent être exclus car ils ne sont pas des services au sens du droit communautaire.
6. La CES ne pense pas qu'une directive spécifique sur les concessions soit nécessaire. Contrairement aux objectifs exposés, elle augmente l'incertitude juridique pour les

pouvoirs publics. Le champ d'application est vague et la relation avec la directive générale sur les marchés publics n'est pas claire. Cela pose de sérieuses préoccupations quant à la capacité des pouvoirs publics à organiser des secteurs clés de manière sociale et durable.

7. Enfin, la CES réitère sa demande en faveur d'un moratoire sur la libéralisation en l'absence d'évaluation complète et globale de l'impact des mesures communautaires prises à ce jour.

Annexe :

Mémoire explicatif

Contexte

1. En janvier 2011, la Commission a publié un Livre vert sur la modernisation de la politique en matière de marchés publics. La réponse de la CES a mis l'accent sur la responsabilité des pouvoirs publics à utiliser l'argent public afin de promouvoir le développement économique et social, l'emploi de bonne qualité et les services, produits et œuvres de qualité¹. À la suite de l'affaire Rüffert, il subsiste une grande incertitude quant au fait de savoir dans quelle mesure les parties contractantes peuvent convenir d'un principe de totale égalité entre tous les travailleurs du même territoire. Il est dès lors difficile de respecter la Convention 94 de l'OIT dans les États membres qui l'ont ratifiée, ce qui laisse la porte ouverte au dumping social dans toute l'UE. La CES a également souligné que les marchés publics sont un choix et pas une obligation et, en particulier, que les pouvoirs publics doivent jouir d'une large faculté d'appréciation concernant l'organisation et la prestation de services publics.
2. À la suite du Livre vert, la Commission a publié en décembre 2011 un ensemble de mesures pour la révision des règles de l'UE applicables aux marchés publics. Cet arsenal de mesures est composé d'une proposition de directive générale remplaçant la directive 2004/18/CE sur les marchés publics², une directive en matière de passation des marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux (« la directive sur les services publics ») remplaçant la directive 2004/17/CE³, et une directive sur l'attribution de contrats de concession⁴.
3. Bien que chacune de ces propositions contienne des spécificités liées à leurs champs d'application respectifs, elles poursuivent deux objectifs : augmenter l'efficacité des dépenses publiques et permettre une meilleure utilisation des marchés publics en faveur d'objectifs sociétaux communs. La CES salue en particulier le second objectif étant donné que l'approche qui prévaut actuellement est presque exclusivement basée sur des considérations économiques. Néanmoins, le contenu des propositions ne répond pas aux objectifs sociaux et des améliorations importantes sont nécessaires pour garantir le respect du droit du travail et assurer des services publics de qualité.
4. Bien que la CES soutienne les principes de transparence et de non-discrimination, nous ne sommes pas convaincus de la nécessité d'une directive spécifique sur les concessions, qui couvre le droit d'exploiter des œuvres ou des services. Contrairement aux objectifs exposés, elle augmente l'incertitude juridique pour les pouvoirs publics. Le champ d'application de la directive proposée n'est pas clair et la relation avec la directive générale sur les marchés publics n'est pas expliquée. En outre, la CES craint que la directive interfère avec le droit des pouvoirs publics d'organiser les services publics de la manière dont ils l'entendent.

¹ Voir <http://www.etuc.org/a/9260>

² COM (2011) 896 final

³ COM (2011) 895 final

⁴ COM (2011) 897 final

Respect des salaires décents et des conditions de travail

5. Il est essentiel que toutes les parties à une procédure de passation de marchés publics soient liées par le droit national du travail et les conventions collectives applicables localement. Cependant, les directives proposées contiennent de très maigres dispositions sur les aspects sociaux et, par conséquent, elles ne constituent pas une protection suffisante contre la concurrence déloyale sur les conditions de travail. En outre, dans de nombreux États membres, les conventions collectives nationales et sectorielles sont actuellement attaquées par les récentes réformes du marché du travail établissant la préséance des accords d'entreprise sur les accords nationaux/sectoriels. Ce facteur supplémentaire fait peser sur les travailleurs la menace de voir leur salaire et leurs conditions de travail ébranlés par une concurrence sur les prix les plus bas dans les marchés publics.
6. Dans les propositions de la Commission, la possibilité d'intégrer les considérations sociales et environnementales dans les processus d'appel d'offres reste entièrement optionnelle pour les parties contractantes. La CES rejette cette approche « volontaire » et incite vivement les institutions de l'UE à introduire des obligations juridiquement contraignantes. Les conditions d'exécution du contrat doivent inclure le respect de toutes les conditions d'emploi sur le lieu où le travail est effectué. Lorsque le prix ou le coût perçu par le soumissionnaire semble être anormalement bas, le soumissionnaire potentiel doit apporter la preuve qu'il respecte ces conditions. Dans le cadre de l'exécution du contrat, toute violation des conditions de travail doit automatiquement conduire à l'exclusion du contractant.
7. Concernant le niveau de protection, la Commission estime que seul le droit européen et les principales conventions de l'OIT doivent être pris en compte. Les considérants indiquent même que seules les considérations liées à la « santé, et l'intégration sociale des personnes défavorisées ou de membres de groupes vulnérables » sont admissibles et que ces considérations devraient rester dans les limites de la directive sur le détachement des travailleurs⁵.
8. Une telle approche minimaliste laisse la porte ouverte au dumping social. Le droit du travail européen, et en particulier la directive sur le détachement des travailleurs, n'harmonise pas les droits du travail dans les États membres mais fixe simplement des normes minimales destinées à assurer la coordination entre les divers systèmes nationaux. En tant que tel, le droit européen ne peut prévenir la concurrence déloyale sur les conditions de travail. Pour la CES, le principe de l'égalité de traitement sur le lieu de travail est essentiel. Les institutions européennes devraient garantir que le cadre de l'UE sur les marchés publics respecte toutes les conditions d'emploi sur le lieu où le travail est effectué. Les conditions applicables doivent être comprises comme l'ensemble du droit national du travail ainsi que les conventions collectives. Il s'agit là d'un préalable destiné à garantir la compatibilité entre le droit de l'UE et la Convention 94 de l'OIT. Elle stipule que les conditions en vigueur dans le cadre de contrats de marchés publics ne doivent pas être moins favorables que celles qui sont établies pour le même travail dans le même domaine par une convention collective ou un instrument similaire. 10 États membres de l'UE ont ratifié la Convention. L'UE est tenue de s'assurer que tous les États membres peuvent continuer à adhérer à la Convention, d'encourager sa ratification et sa mise en

⁵ Voir par exemple le considérant 41 de la proposition concernant les marchés publics

œuvre, et de résoudre les ambiguïtés de la législation communautaire qui pourraient constituer un obstacle⁶.

9. Néanmoins, ces conditions peuvent facilement être contournées en cas de chaînes de sous-traitance complexes et non surveillées. Afin d'encourager la transparence, les autorités contractantes doivent donc demander aux soumissionnaires d'indiquer dans leur soumission toute sous-traitance proposée (dans la proposition de la Commission, cela est uniquement optionnel). En outre, un système de responsabilité solidaire doit clairement stipuler que toute la chaîne de sous-traitance est conjointement responsable concernant les conditions de salaire et de travail, la protection sociale/sécurité, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité, ainsi que la formation.
10. Il convient aussi de noter que les propositions offrent souvent aux parties contractantes la possibilité de demander des labels sociaux, afin de certifier les caractéristiques environnementales, sociales ou autres. La CES estime que ces labels peuvent donner des informations utiles concernant le comportement durable des contractants (par exemple, la promotion des stages et les investissements dans la formation, etc.). Cependant, en tant que tels, les labels ne peuvent pas offrir de garanties suffisantes concernant le respect des conditions de travail et des exigences environnementales. En outre, les propositions n'accordent pas assez d'attention aux normes applicables qui peuvent être spécifiées dans les appels d'offre, telles que les normes de qualité qui, dans certains cas, ont prouvé leur impact positif en termes de salaires, conditions de travail et charge de travail, en particulier lorsqu'elles sont incluses dans des conventions collectives.

Services de qualité

11. La CES a toujours critiqué le fait que les règles de l'UE applicables aux marchés publics dépendent essentiellement de considérations économiques, quelles que soient les conséquences pour la qualité des services. En particulier, le fait de juger les appels d'offres selon le critère du coût le moins cher ne peut garantir la qualité et la durabilité. L'attribution de contrats sur cette base aboutit souvent à des fraudes, des violations des règlements et des services de mauvaise qualité. La CES incite donc vivement les institutions de l'UE à abolir le critère d'attribution du « coût le plus bas ». L'attribution de contrats sur la base du critère « le plus économiquement avantageux » (LPEA) offre des garanties suffisantes pour qu'une soumission soit évaluée en fonction de ses avantages économiques et sociaux.
12. En outre, les règles actuelles de l'UE applicables aux marchés publics ignorent la contribution positive que les travailleurs peuvent apporter à la procédure de passation de marchés. La CES demande que le législateur européen clarifie, dans les directives proposées, que l'attribution de contrats par les pouvoirs publics ne constitue pas un transfert au sens de la directive⁷. La jurisprudence de la CJE devrait être codifiée dans les directives afin que les pouvoirs publics aient une meilleure compréhension des règles en vigueur.
13. La directive sur le transfert d'entreprises implique une véritable procédure d'information et de consultation concernant le « transfert » proposé. Les représentants des travailleurs

⁶ Voir la résolution de la CES sur « les conditions de la liberté de circulation : plus de protection des travailleurs et une concurrence loyale » <http://www.etuc.org/a/6255>.

⁷ C-173/96 et C-247/96 *Sanchez Hidalgo*, C-343/98 *Collino*, C-172/99 *Oy Liikenne*, C-340/01 *Abler*

doivent donc être informés et consultés concernant l'impact potentiel d'un futur processus d'appel d'offres. Ce dialogue devrait avoir lieu avec les employeurs existants et potentiels. À cet égard, les propositions de la Commission visant à introduire de nouvelles techniques de passation des marchés sont intéressantes. Les entités contractantes pourraient à présent avoir recours à une procédure en deux phases, afin que le dialogue/les négociations avec des soumissionnaires pré-identifiés puissent avoir lieu avant l'attribution du contrat. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir jouer un rôle actif dans cet échange.

14. La directive sur le transfert d'entreprises interdit également toute modification des conditions de travail existantes, y compris les licenciements, qui sont directement liées au transfert. Il est extrêmement important que cette obligation soit mise en œuvre dans le contexte des marchés publics. Les appels d'offres successifs sont une source de grande incertitude pour la main-d'œuvre et, par voie de conséquence directe, ils portent préjudice à la continuité d'un service.
15. Les propositions de la Commission contiennent de nouvelles dispositions concernant les coûts du « cycle de vie ». Cela devrait permettre aux entités contractantes de tenir compte de toutes les étapes de l'existence d'un travail ou d'un service, depuis l'acquisition des matières premières jusqu'à l'élimination, l'évacuation et la finalisation. Les coûts à prendre en compte n'ont pas trait exclusivement aux dépenses monétaires mais aussi aux coûts environnementaux (les émissions de gaz à effet de serre et le changement climatique). L'introduction du calcul des coûts du cycle de vie constitue un écart supplémentaire par rapport à une approche purement économique, mais la dimension sociale doit être examinée de manière plus détaillée. Le travail précaire, les longues heures de travail, les mauvaises conditions de santé et de sécurité, le manque d'investissements dans les compétences, etc. ont aussi des coûts externes qui doivent être pris en compte.

Le rôle des autorités locales

16. Le traité de Lisbonne considère les services publics comme un instrument indispensable de cohésion sociale et régionale. Le protocole sur les services d'intérêt général met en particulier l'accent sur le rôle essentiel et la grande latitude des autorités nationales, régionales et locales dans la prestation, la mise en œuvre et l'organisation de services d'intérêt général, de la manière aussi proche que possible des besoins des utilisateurs et ce, afin d'assurer que les pouvoirs publics puissent exercer leurs responsabilités en garantissant les droits fondamentaux des citoyens. Les nouvelles règles de l'UE en matière de marchés publics doivent respecter ces principes.
17. Les deux directives proposées sur les marchés publics n'incluent pas les arrangements internes. Cet aspect est important car les pouvoirs publics devraient être à même de fournir des services publics directement à leurs citoyens. La CES appelle à une interprétation très large de la notion du terme « interne », afin de couvrir clairement la coopération public-public et la coopération avec des partenaires sans but lucratif qui respectent les critères d'intérêt général.
18. Les propositions de la Commission excluent également les services sociaux du cadre général et les soumettent à un régime plus léger, imposant uniquement le respect des principes de base de la transparence et de l'égalité de traitement. Les propositions énumèrent « les services de la santé et les services sociaux, les services administratifs, les services pédagogiques, les services de santé et les services culturels, les services de sécurité

sociale obligatoires, les services de prestations, d'autres services communautaires, sociaux et personnels, les services fournis par les syndicats et les services religieux » ainsi que les services sociaux et d'autres services spécifiques qui bénéficieraient de ce régime plus léger. La reconnaissance du fait que les services sociaux ne peuvent être intégrés dans les services économiques ordinaires est accueillie favorablement. Cependant, les directives proposées intègrent dans les règles applicables aux marchés publics des services qui, bien que plus légers, n'ont rien à voir avec le marché intérieur. Les références aux services de sécurité sociale et aux services syndicaux doivent être supprimées.

19. La CES reconnaît que les pouvoirs publics devraient avoir autant de marge de manœuvre que possible pour organiser les services sociaux. Cela ne signifie cependant pas que les aspects sociaux devraient être ignorés. Il est, par conséquent, extrêmement important de garantir que le respect des conditions de travail et la qualité des services s'appliquent aussi aux services sociaux.
20. Dans l'ensemble, la notion même de services sociaux est une question très controversée. Les concepts varient grandement non seulement en fonction des traditions nationales mais aussi dans plusieurs domaines politiques communautaires (ex : directive sur les services et règles en matière d'aide d'état). La CES renouvelle son appel en faveur d'instruments communautaires spécifiques sur les services sociaux.
21. La directive proposée sur l'attribution des contrats de concession est très problématique concernant le principe de subsidiarité et la discrétion nécessaire à laisser aux pouvoirs publics. La CES ne conteste pas les règles du traité concernant la transparence et la non-discrimination. Cependant, la directive impose des obligations plus strictes que les exigences de la jurisprudence de la CJE et pose en tant que telle de sérieuses préoccupations quant à la capacité future des pouvoirs publics à organiser des secteurs clés de manière sociale et durable.
22. En outre, la CES est préoccupée par le vague champ d'application de la directive ainsi que par ses seuils peu élevés. Elle peut être considérée comme un encouragement à libéraliser des secteurs clés qui ne sont pas toujours ouverts à la concurrence (par exemple l'eau, les services portuaires et les services sociaux). L'ouverture de ces secteurs à la libre concurrence menacerait les normes sociales et écologiques sans contribuer nécessairement à la qualité de ces services. La CES réitère sa demande en faveur d'un moratoire sur la libéralisation en l'absence d'évaluation complète et globale de l'impact des mesures communautaires prises à ce jour.



Quel avenir pour le droit européen des sociétés? Vers la gouvernance durable

Adoptée par le Comité exécutif des 6 et 7 mars, 2012

1. Les syndicats ont un intérêt fondamental à promouvoir plus de démocratie sur le lieu de travail et la gouvernance durable de l'UE. Les années à venir seront difficiles pour les travailleurs. Le contexte économique actuel conduit à des changements plus fréquents dans les stratégies des entreprises, y compris le recours accru à la restructuration. Il faut donner aux travailleurs et à leurs représentants une place et une influence dans ces décisions stratégiques¹.
2. Dans cette résolution, la CES appelle à un changement d'approche radical dans la politique de l'UE. Actuellement, le droit européen des sociétés accorde une importance excessive aux besoins des entreprises et des actionnaires au détriment des intérêts des travailleuses et autres parties prenantes. En outre, la promotion de la concurrence entre régimes et de la vision à court terme n'est pas viable. Le droit européen des sociétés devrait mettre l'accent sur la promotion d'un modèle d'entreprise cohérent, durable et progressiste, y compris un instrument cadre de l'UE sur l'implication des travailleurs. On peut également s'interroger sur l'objectif et l'effet réels du programme actuel "Mieux légiférer".
3. La CES réclame à nouveau une réelle consultation sur l'orientation politique. Une participation plus active des partenaires sociaux européens dans la définition de la politique européenne en matière de droit des sociétés contribuerait grandement à débloquer de nombreuses impasses. Les consultations en ligne et les livres verts ne constituent pas un substitut adéquat à la consultation spécifique des partenaires sociaux, qui est prévue dans les traités européens.
4. La réforme du droit européen des sociétés dans l'intérêt des travailleurs et autres parties prenantes ne sera pas une tâche aisée. Les idéologies de la valeur actionnariale et de la concurrence entre régimes ont fondamentalement modelé l'acquis du droit européen des sociétés. Mais la crise financière a clairement démontré le besoin de changement.
5. Il est impossible cependant de construire une Europe sociale et une économie durable en espérant simplement que la crise est passagère et que la relance économique nous mettra sur la bonne voie. Les demandes examinées ci-dessus, conjointement avec la liste figurant dans l'annexe des directives existantes sur le droit européen des sociétés et la manière dont

¹ Réf. Résolution CES 'Anticipation du changement et les restructurations : la CES demande à l'UE d'agir' du 6-7 mars 2012, et la Résolution de la CES sur la participation des travailleurs en danger: vers une meilleure implication des travailleurs du 8 décembre 2011

elles doivent être réformées, constituent une feuille de route en vue d'un changement fondamental de la façon dont nos entreprises opèrent et sont réglementées. Afin d'aboutir à une Europe démocratique et sociale, il est essentiel que les travailleurs et leurs représentants ne soient pas exclus du processus politique. La relation entre les entreprises et la société s'est déséquilibrée en faveur des premières. Mais les entreprises doivent servir la société, au lieu que la société serve les actionnaires. Il n'est possible d'atteindre un juste équilibre qu'en intégrant pleinement les syndicats dans le processus de changement.

Annexe 1 :

Mémoire explicatif

Valeur actionnariale contre le bien-être des travailleurs et autres parties prenantes

1. L'idéologie de la valeur actionnariale affirme que l'entreprise appartient à la sphère privée des actionnaires et que les travailleurs sont simplement un "facteur de production". Cependant, dans la réalité, l'entreprise est une communauté qui dépend de l'engagement et de la contribution des travailleurs, qui sont les acteurs clés. Le droit des sociétés doit refléter le fait que l'entreprise est une communauté, que les intérêts des travailleurs doivent être placés sur le même pied que ceux des actionnaires, et que les travailleurs ont le droit d'exercer une "influence" au sein de l'entreprise.
2. La réalisation de ce concept "d'entreprise durable" requiert des changements fondamentaux dans notre cadre juridique et réglementaire. Le droit des sociétés doit tenir compte des intérêts à long terme des travailleurs et d'autres parties prenantes, et pas seulement des intérêts des actionnaires. La transparence des entreprises, en particulier en ce qui concerne leur impact social et environnemental, doit être améliorée par des normes contraignantes en matière de divulgation. Les plans de rémunération des cadres sont des instruments très importants en matière de gouvernance et doivent être plus précis en ce qui concerne la divulgation, les explications, la limitation des bonus et la transparence fiscale. La rémunération des cadres ne doit pas être conditionnée aux mouvements à court terme du cours des actions. Enfin, nos marchés financiers doivent être maîtrisés afin que les "capitalistes de casino" soient remplacés par des actionnaires responsables à long terme.

Les objectifs fondamentaux du droit européen des sociétés

3. Au lieu d'encourager une approche fondée sur l'harmonisation, la Commission applique un programme de concurrence réglementaire basé sur des exigences minimales fondamentales au plan de l'UE et sur le principe de reconnaissance mutuelle. En exigeant un capital minimum d'1 euro et en introduisant des obligations très légères en matière d'enregistrement, la proposition de la Commission concernant une société privée européenne² illustre bien cette approche minimaliste.
4. Les conséquences de ce programme de concurrence réglementaire vont à l'encontre de l'esprit d'intégration européenne. Les droits nationaux des sociétés, lorsqu'ils prévoient l'équité et la justice sociale, sont dans la ligne de mire du droit communautaire et la

² COM (2008) 396/3. Voir la résolution de la CES d'octobre 2008: <http://www.etuc.org/a/5463>

pression s'accroît pour qu'ils rentrent en concurrence avec les autres Etats membres pour offrir le plus de bénéfices aux sociétés.

5. La CES estime qu'il est inacceptable que le droit des sociétés encourage une course vers le bas. Il faut d'urgence changer d'approche afin de restaurer les objectifs fondamentaux du droit européen durable des sociétés: prévenir la concurrence entre régimes et encourager un modèle prospectif au plan communautaire, tenant compte de la nécessité d'un niveau élevé d'emploi de qualité et de progrès social.

- *Prévenir la concurrence entre régimes*

6. La CES estime qu'une mobilité accrue des entreprises peut bénéficier à l'économie européenne dans la mesure où elle répond à des besoins justifiés des entreprises liés à des raisons d'ordre organisationnel. Mais la mobilité transfrontalière ne peut être traitée comme une fin en soi, ce qui signifie que le droit communautaire doit mettre en place les protections nécessaires pour empêcher la création de structures artificielles, telles que les "sociétés boîtes aux lettres", destinées à échapper aux règles nationales en vigueur.
7. Le choix du **lieu d'enregistrement** constitue une étape importante de la vie des entreprises car il détermine le principal régime national applicable à la société. Dans ce contexte, la CES estime que le principe du « siège réel » devrait être un principe clé du droit européen des sociétés. Cependant, la philosophie dominante consiste à permettre aux entreprises d'établir leur siège social dans un Etat membre différent du lieu d'activité réel. Pour la CES, cette division artificielle ne se justifie pas selon le droit communautaire. Elle conduit à une concurrence entre régimes pour toutes les mauvaises raisons, y compris en particulier l'optimisation fiscale et le contournement des droits existants des travailleurs.
8. La CES incite donc vivement le législateur de l'UE à concevoir des règles appropriées afin de garantir que le lieu d'enregistrement soit lié au lieu de l'activité principale.
9. En outre, la CES est de plus en plus préoccupée par les **transferts de sièges sociaux** dans l'Union. Les jugements de la Cour de Justice européenne ont rendu ces transferts très problématiques, en particulier du point de vue de la concurrence entre régimes. En l'absence de volonté expresse du législateur de l'UE, la Cour a renforcé la possibilité pour les entreprises de choisir le régime d'entreprise de n'importe quel Etat membre.
10. Des initiatives ont été prises afin d'approuver une directive spécifique sur le droit des sociétés traitant de tels transferts (la 14^e directive sur le droit des sociétés). La CES est bien consciente du fait qu'une telle directive conduirait à une augmentation des transferts transfrontaliers au sein de l'Union, avec les risques de délocalisation qui en résultent et un affaiblissement des droits des travailleurs. Il est donc indispensable de mettre en place un certain nombre de protections afin de limiter les transferts de sièges sociaux aux cas de besoins justifiés des entreprises liés à des raisons d'ordre organisationnel. En particulier, les conditions suivantes sont essentielles pour un soutien de la CES à une 14^e directive:

- Comme cela a été souligné plus haut, le principe du « siège réel » est indispensable;
- Le transfert proposé doit faire l'objet d'une véritable procédure d'information et de consultation. Des sanctions effectives doivent être mises en place afin de garantir le respect de cette obligation;
- Les dispositions régissant la participation des travailleurs (information, consultation et participation) doivent être conformes au mécanisme de la directive SE.

11. Pour les entreprises, on estime qu'un **apport substantiel en capital** assure un niveau de protection indispensable pour les travailleurs et autres parties prenantes en cas de difficultés financières de la société. Cependant, actuellement, à l'exception des entreprises financières et des sociétés à responsabilité limitée, il n'y a pas d'exigences minimales de l'UE en matière de fonds propres. C'est ce qui a permis une "course vers le bas" entre les Etats membres, dont beaucoup ont réduit les exigences en matière de fonds propres afin de tenter d'attirer des entreprises étrangères. L'UE devrait imposer une exigence minimale en matière de fonds propres pour tous les types d'entreprises qui offriront un niveau raisonnable de protection aux travailleurs et aux autres parties prenantes si l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ou font des affaires, rencontre des problèmes financiers.

- *Encourager un modèle cohérent et durable*

12. Dans l'ensemble, la CES estime qu'il est nécessaire d'entamer des discussions sur une **directive cadre sur la participation des travailleurs**. L'exercice ne devrait pas consister à revoir les modèles nationaux sur l'information, la consultation et la participation mais à édifier un modèle de droit européen des sociétés. Chaque entreprise qui décide de bénéficier des dispositions du droit européen des sociétés (ex: une SE, une SCE, une SPE, une entreprise qui se déplace à travers l'UE conformément à la directive sur les fusions transfrontalières, etc.) devrait en même temps adhérer à certaines valeurs partagées³.

13. De plus, le vaste acquis en matière de droit européen des sociétés est incohérent. Dans leur quête d'un "régime plus léger", les entreprises peuvent non seulement rechercher et choisir des formes juridiques nationales, mais elles peuvent aussi mettre des instruments de l'UE en concurrence les uns avec les autres.

14. Considérant l'approche actuelle en matière de droit européen des sociétés, la CES estime qu'une codification des instruments du droit des sociétés est un exercice périlleux, qui peut avoir des conséquences dommageables. A court terme, il est cependant clair qu'il faut **plus de convergence entre les diverses directives sur le droit européen des sociétés**. A titre d'exemple:

- La directive 2004/25 sur les offres publiques d'acquisition contient des dispositions très limitées sur la participation des travailleurs. Cette directive doit donc être révisée afin

³ Voir la précédente résolution de la CES à l'adresse: <http://www.etuc.org/a/8684>

d'aligner ses dispositions concernant les droits des travailleurs sur d'autres parties de l'acquis communautaire.

- La pertinence de la distinction entre les entreprises cotées et les entreprises privées, qui est faite actuellement par le droit communautaire, doit être réévaluée. A titre d'exemple, la protection accordée par la directive 2001/23/EC sur le transfert d'entreprises doit aussi être offerte aux travailleurs d'entreprises cotées.
 - Les dispositions sur la participation des travailleurs figurant dans la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières doivent être alignées sur celles de la directive SE 2001/86/CE.
 - Lorsqu'une entreprise envisage de recourir à un instrument du droit européen des sociétés, il devrait y avoir une évaluation obligatoire de l'impact sur les travailleurs (ex: fusion, division, transfert de siège social, reprise, etc.).
 - De même, lorsque de nouvelles initiatives sont envisagées en matière de droit européen des sociétés, la CES incite vivement la Commission à bien réfléchir à une approche cohérente. Dans sa forme actuelle, la proposition de SPE devrait être retirée car elle crée une concurrence intolérable avec la législation SE et le droit national des sociétés. En outre, les dispositions figurant dans l'acquis existant doivent servir de point de départ à une initiative sur le transfert transfrontalier de sièges enregistrés.
15. La crise financière a une fois de plus démontré que les **sociétés d'audit** ne parviennent pas à jouer de manière adéquate le rôle de "gardiens" qu'elles sont censées jouer. L'ampleur des difficultés rencontrées, pendant la crise et à la suite de celle-ci, par les entreprises et les institutions financières ayant reçu une "approbation" d'une société d'audit montre que cet échec a été systématique plutôt qu'exceptionnel. Les causes profondes de cet échec sont les suivantes: d'importants conflits d'intérêt en raison de la prestation simultanée par les sociétés d'audit de certains types de services d'audit et de consultance, un oligopole parmi les grandes sociétés d'audit, des failles dans les normes de comptabilité actuelles, et l'accent mis sur le rendement historique (plutôt que prévisionnel) et sur les données présentant un intérêt essentiellement pour les actionnaires.
16. Les récentes propositions de la Commission sur l'audit⁴ doivent être révisées afin d'atteindre un certain nombre d'objectifs: encourager une orientation prévisionnelle incluant une évaluation des risques clés et de la durabilité de la stratégie de l'entreprise, l'inclusion de davantage d'informations pertinentes pour les travailleurs et d'autres parties prenantes, le respect des conseils d'administration dualistes, l'accès aux rapports d'audit dans les différents systèmes nationaux d'implication des travailleurs dans l'UE, et

⁴ Proposition de Règlement sur le contrôle légal des comptes des entités d'intérêt public (COM (2011) 779 final) et proposition de directive modifiant la directive 2006/43/CE **concernant les contrôles légaux des comptes annuels et des comptes consolidés** (COM (2011) 778 final)

l'élimination des conflits d'intérêt qui mettraient en danger l'indépendance dans le processus d'audit, afin de décourager une approche superficielle à l'égard de l'audit .

17. Le régime actuel de **présentation de rapports par l'entreprise** est caractérisé par l'importance accordée aux entreprises cotées et aux besoins de leurs actionnaires. Les travailleurs et autres parties prenantes doivent recevoir des informations appropriées, telles que les informations financières, ainsi que l'impact social et environnemental des entreprises. Dans les cas où des informations sont divulguées, cela se fait souvent sans référence à des normes extérieures. En outre, lorsque la divulgation s'effectue sur une base "se conformer ou s'expliquer", les explications sont souvent déficientes ou inadéquates. Le manque de communication des informations appropriées aux travailleurs et aux autres parties intéressées, surtout dans les plus petites entreprises, peut empêcher la détection de difficultés financières dans l'entreprise. L'esprit de la Directive-cadre sur l'information et la consultation (Directive 2002/14/EC) doit être respecté.
18. La CES qualifie le régime de divulgation actuel de "maigre" et réclame l'établissement de rapports par un plus grand nombre d'entreprises (non cotées et cotées, et pas seulement les grandes entreprises) sur la base de normes communes permettant des comparaisons dans le temps et entre les entreprises. Les mécanismes d'amélioration de la crédibilité de ces informations incluent des audits externes et une vérification par les syndicats (p. ex. des normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement).

La simplification du droit des entreprises

19. Sous le titre "minimiser le fardeau réglementaire pour les PME et adapter la réglementation de l'UE aux besoins des micro-entreprises", la Commission européenne a accéléré ses efforts visant à déréglementer une grande partie de l'économie européenne. Dans le domaine du droit des sociétés, la Commission a proposé la suppression des exigences - pour les PME (en particulier pour les micro-entreprises) - définies par la 4^e directive (traitant des exigences comptables) et la directive sur la transparence.
20. On estime que les PME représentent environ deux tiers de l'emploi du secteur privé dans l'UE, de sorte que l'impact potentiel de la déréglementation sur l'emploi et les conditions de travail est énorme. Les propriétaires d'un grand nombre de ces entreprises bénéficient du privilège de limitation des responsabilités, qui limite les réclamations que les parties prenantes peuvent introduire en cas de faillite de l'entreprise. La CES affirme avec force qu'une meilleure réglementation ne signifie pas nécessairement moins de réglementation. Les protections requises et les droits des travailleurs et autres parties prenantes ne doivent pas être abolis au nom de la réduction des coûts.

LES FAIBLESSES DE L'ACQUIS COMMUNAUTAIRE EN DROIT DES SOCIÉTÉS

RÉFÉRENCES	SUJET	COMMENTAIRES CES
<u>Directive 2009/109/CE</u>	Partie de l'initiative sur la simplification ; réduit les obligations de rapports et de documentation en cas de fusions ou de scissions	(NB : toutes les directives ayant trait à la stratégie d'entreprise et à la restructuration devraient contenir une disposition imposant une analyse approfondie de l'impact de la mesure proposée sur la main-d'œuvre) De manière générale, les obligations de rapports et de documentation doivent être renforcées, en particulier en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation des travailleurs
<u>Directive 2007/63/CE</u>	La possibilité pour les actionnaires d'être exemptés de l'obligation d'un rapport d'expert indépendant qui est prévue par la directive sur les fusions transfrontalières est étendue aux fusions entièrement domestiques.	<ul style="list-style-type: none"> - Le droit à un rapport d'expert indépendant devrait être étendu aux employés - Les autres droits à l'information et à la consultation devraient être renforcés
<u>Directive 2007/36/CE</u>	Droits des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> - Les responsabilités des actionnaires devraient être définies ; pas seulement leurs droits - Les rapports de votes des investisseurs devraient être rendus publics - La responsabilité devrait être garantie le long de la chaîne d'investissements pour que les directeurs d'investissements et les agences de proxy agissent dans l'intérêt des propriétaires - Suffisamment de transparence devrait être

		crée afin que les entreprises puissent identifier leurs actionnaires, y compris avec des intérêts à court-terme et ceux qui ont emprunté des droits de vote
Directive 2006/68/CE	Formation et capital des sociétés à responsabilité limitée	<p>Les dispositions sur minimum de capital requis doivent être renforcées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les droits des salariés doivent être alignés sur les dispositions de la directive SE. En particulier, les dispositions sur l'information et la consultation doivent être incluses et les dispositions sur la participation doivent être identiques à celles de la directive SE - Requiert une analyse d'impact du financement envisagé pour la fusion
Directive 2005/56/CE	Règles relatives aux fusions transfrontalières	<ul style="list-style-type: none"> - Requiert des droits plus forts pour les travailleurs, y compris en particulier l'application de la directive transfert d'entreprises, et une véritable information et consultation à propos de l'offre publique d'acquisition - Requiert plus de transparence - Requiert une étude de l'impact du rachat
Directive 2004/25/CE	Règles relatives aux offres publiques d'acquisition.	<p>Plus de transparence devrait être requise en la forme de standards obligatoires pour les rapports économiques et sociaux, pas simplement des rapports sur la performance financière</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le phénomène des SE dormantes devrait être étudié - Une clause d'adaptation doit être incluse afin que les négociations sur l'implication des travailleurs soient déclenchées en cas de
Directive 2003/58/CE	Modernisation des directives comptables	
Directive 2001/86/CE	Directive SE	

		<p>changement significatif dans la taille et/ ou répartition de la masse salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requiert l'établissement d'un registre au niveau européen, qui permettrait plus de transparence en ce qui concerne les décisions de l'entreprise et la taille de la masse salariale - Requiert l'éradication des conflits d'intérêts des firmes d'audit avec les entreprises qui font de l'audit et de la consultance - Accès des représentants des salariés aux rapports d'audit - Requiert des déclarations prévisionnelles
	Contrôle légal des documents comptables	<ul style="list-style-type: none"> - Doit être axée sur les parties prenantes - Accès des représentants des salariés à l'information
Huitième directive 84/253/EEC du Conseil		
Septième directive 83/349/CEE du Conseil Quatrième directive 78/660/CEE du Conseil	Comptabilité	
Sixième directive 82/891/CEE du Conseil	Scission des sociétés	<ul style="list-style-type: none"> - Requiert une référence à la directive relative au transfert d'entreprise - Requiert une étude d'impact préalable
Directive 2011/35/UE	Fusions des sociétés anonymes (modifiant la 3 ^e directive).	<ul style="list-style-type: none"> - Requiert une référence à la directive relative au transfert d'entreprise - Requiert une étude d'impact préalable
Deuxième directive 77/91/CEE du Conseil	Formation et capital des sociétés anonymes	Requiert un renforcement du capital minimum requis
Directive 2009/101/EC	Enregistrement/pouvoir des organes/nullité.	<ul style="list-style-type: none"> - D'avantage de transparence quant à l'enregistrement et aux informations de base sur les sociétés - Améliorer l'accès au Registre (européen) du commerce
Directive 2001/23/EC	Information et consultation en cas de transfert	Étendre le champ d'application aux cas de cession

	<p>d'entreprises et interdiction de modification des conditions de travail, y compris les licenciements, pour des raisons directement liées au transfert.</p>	<p>d'actions, de scission de sociétés, de fusions de sociétés anonymes.</p>
--	---	---



Programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes

Adopté par le Comité exécutif du 6-7 mars 2012

Introduction

Au cours des 50 dernières années, l'UE a accompli de nets progrès dans la promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la société et sur le marché du travail. Depuis qu'elle a été mise en place, la législation de l'UE sur l'égalité de traitement a contribué et contribuera à la participation égale des femmes et des hommes dans l'économie et la société européennes.

Dans le cadre du nouveau mandat portant sur la période 2010-2014, la Commission a adopté divers instruments communautaires traitant de l'égalité des sexes.

- La **Charte des femmes de l'UE** renforce les efforts de l'UE visant à créer une perspective de genre dans toutes ses politiques au cours des cinq années à venir, en prenant des mesures spécifiques;
- La **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes** se fonde sur l'expérience de la Feuille de route de 2006 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et elle constitue le programme de travail de la Commission européenne sur l'égalité des sexes pour la période 2010-2015 sur la base de six priorités thématiques¹ ;
- La **Stratégie Europe 2020** fixe un nouvel objectif de 75% de femmes et hommes au travail d'ici 2020, et des objectifs ambitieux en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'intégration sociale et de climat/énergie.

La Commission de l'UE a indubitablement favorisé une approche politique, qui met davantage l'accent sur les activités de sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques plutôt que d'améliorer le cadre législatif existant sur l'égalité des sexes.

La principale initiative législative prise dans le domaine de l'égalité des sexes concerne probablement la révision de la directive sur la protection de la maternité, actuellement bloquée au niveau du Conseil, à la suite de l'adoption du rapport du Parlement européen en octobre 2010. En 2011, la Commissaire Reding a également annoncé son intention de prendre des mesures afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises. D'autres initiatives non législatives concernant l'égalité des sexes sont également prévues dans le programme de travail 2012-2013 de la Commission européenne: une consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive concernant l'égalité salariale et une deuxième phase de consultation sur la conciliation entre travail, famille et vie privée.

¹ Les six domaines d'action de la Stratégie de l'UE pour la période 2010 – 2015 sont: (i) une indépendance économique égale; (ii) l'égalité salariale pour un travail égal ou un travail de valeur égale; (iii) l'égalité dans la prise de décisions; (iv) la dignité, l'intégrité et la fin de la violence liée au sexe; (v) l'égalité des sexes dans les actions extérieures; (vi) les questions horizontales: les rôles de genre, la législation et la gouvernance. Pour plus d'informations, voir:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

Au cours des dernières années, la CES a appelé à plusieurs reprises la CE à adopter une approche plus ambitieuse et mieux intégrée à l'égard de l'égalité des sexes. La situation des femmes sur le marché du travail et dans la société reste fort déséquilibrée et des écarts persistants existent entre les femmes et les hommes dans les 27 états de l'UE et les pays candidats à l'adhésion:

- Le **taux d'emploi** des femmes est passé de 51% en 1997 à 62% en 2011, avec de grandes différences subsistant entre les Etats membres (entre 39% et 75%);
- L'emploi des femmes a essentiellement augmenté dans les emplois et secteurs hautement féminisés, tels que les services publics et privés. Les femmes travaillent davantage à **mi-temps** que les hommes (à savoir, plus de 75% des travailleurs à mi-temps) et sont plus souvent employées dans le cadre de contrats à durée déterminée ou intérimaires;
- L'impact de la **parentalité** sur la participation au marché du travail est très différent pour les femmes et les hommes – 65,6% seulement des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans travaillent, par rapport à 90,3% d'hommes;
- L'écart de **salaires entre les hommes et les femmes** en Europe s'élève en moyenne à 17%, avec une variation de 5% à 31%. Dans de nombreux Etats membres, l'écart n'a pas diminué au cours des dix dernières années et, dans plusieurs d'entre eux, il a même augmenté;
- En Europe, plus de 70% des **travailleurs à bas salaire** sont des femmes et, dans la plupart des Etats membres de l'UE, 17% des femmes sont frappées par la **pauvreté** par rapport à 15% d'hommes. Les femmes plus âgées sont particulièrement menacées d'exclusion;
- Près de 60% des **diplômés universitaires de l'UE** sont des femmes, néanmoins elles accusent un retard dans les postes de prises de décision aux plans politique et économique. Les femmes représentent 12% des membres des conseils de surveillance des plus grandes entreprises cotées en bourse et seuls 3% des présidents de conseils d'administration sont des femmes;
- En 2005, 34% des hommes ont reçu une formation professionnelle continue dans les entreprises par rapport à 31% de femmes;
- En Europe, une femme sur cinq a été victime de **violence domestique** et une sur deux a fait état d'une forme de **harcèlement sexuel** sur le lieu de travail;
- Près de **45% des membres de la CES sont des femmes**. Cela représente 38 millions de femmes syndicalistes. Cependant, leur représentation dans les organes et postes de prise de décision des syndicats est loin d'être proportionnelle et les progrès accomplis sont très lents.

La crise économique actuelle risque de saper davantage ces sombres résultats, si des mesures politiques inadéquates sont prises pour faire face aux disparités entre les genres.

Les effets du ralentissement économique sur les politiques liées à l'égalité des sexes commencent à apparaître. Les réductions budgétaires ont gravement affecté les dépenses publiques, les services publics tels que l'éducation, la formation et l'aide sociale, étant les plus touchés, ainsi que les utilisateurs de ces services, qui sont en grande majorité des femmes.

Dans de nombreux Etats membres, les travailleurs du secteur public (essentiellement des femmes) sont frappés en termes quantitatifs et qualitatifs. Les changements apportés aux dispositions en matière de pension par le biais de restrictions sur les crédits en matière de soins renforcent encore plus les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CES est persuadée qu'il faut s'attaquer d'urgence aux disparités entre les genres sur le marché du travail et éviter l'érosion des mesures adoptées récemment pour soutenir l'égalité des sexes. Des investissements doivent être effectués afin de relancer la croissance et ils devraient apporter des ressources aux secteurs hautement féminisés.

L'égalité des sexes reste une priorité pour la CES

Lors du Congrès d'Athènes en 2011, la CES s'est engagée à continuer d'accorder la priorité à la dimension de genre et à poursuivre les objectifs fixés dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée au Congrès de Séville.

La CES partage complètement la déclaration de la CSI adoptée lors du 2e Congrès mondial à Vancouver en juin 2010: *"Les barrières culturelles, économiques, sociales et religieuses doivent être identifiées, condamnées et surmontées pour que les droits humains des femmes soient partout respectés et pleinement mis en œuvre. Etant donné que la discrimination entre les femmes et les hommes interagit fréquemment avec d'autres formes de discrimination telles que l'âge et l'identité de genre, des politiques et des programmes doivent être mis en place pour répondre aux multiples formes de discrimination contre les femmes et une approche transversale sur le genre doit être adoptée."*

Les syndicats peuvent faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité. Nous sommes des acteurs clés dans la promotion de la justice sociale et dans le combat des comportements discriminatoires et illégaux au travail. Nous avons aussi un rôle unique dans la promotion du changement social et durable, non seulement dans l'entreprise mais aussi dans la société. Nous savons que la lutte des syndicats contre les discriminations entre les hommes et les femmes exige une volonté politique forte qui implique la mise en œuvre d'actions à la fois stratégiques et organisationnelles. Nous sommes également conscients que cet investissement est indispensable si nous voulons contrer les tendances dangereuses auxquelles l'Europe est confrontée, avec la montée des inégalités à tous les niveaux, l'augmentation des emplois précaires et le risque de dégradation des conditions de travail pour les femmes et les hommes.

La CES a un rôle essentiel à jouer dans la réalisation des objectifs EU2020 et elle est persuadée qu'il faut appliquer des stratégies intégrées pour encourager l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans les syndicats.

Afin d'aboutir à une plus grande égalité des sexes, la CES suit une approche duale en appliquant l'intégration de la dimension de genre et en initiant des mesures spécifiques (mesures politiques, projets, activités de sensibilisation, etc.) dans le domaine du genre.

Outre la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté dans le passé deux plans en matière d'égalité (en 1999 et 2003) ainsi que plusieurs positions et résolutions afin de: encourager la conciliation du travail, de la famille et de la vie privée (2007); réduire l'écart de salaires entre les femmes et les hommes (2008); améliorer la protection de la maternité au plan

communautaire (2009); assurer un traitement égal entre les hommes et les femmes engagés dans une activité indépendante (2009); améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats (2011)².

La CES a traité l'égalité des sexes dans le contexte du dialogue social communautaire intersectoriel. Un cadre d'actions sur l'égalité des sexes a été négocié en 2005, dans lequel les partenaires sociaux prônaient la ségrégation professionnelle, les femmes dans la prise de décisions, l'équilibre vie-travail et l'égalité salariale, et un rapport d'évaluation a été adopté en 2009. Dans leur dernier programme de travail, couvrant 2012 à 2014, les partenaires sociaux de l'UE ont également réaffirmé leur volonté de continuer à agir sur les priorités du Cadre d'actions et convenu que d'autres mesures conjointes devaient être prises pour faire face aux inégalités subsistantes.

Aboutir à l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans la société demeure un impératif pour la CES. Des mesures concrètes doivent être prises pour aboutir à un changement et le Programme d'action est destiné à fixer les priorités de la CES dans le domaine de l'égalité des sexes en vue d'une évaluation lors de la Conférence de la CES à mi-mandat). Il est destiné à toutes les confédérations nationales, aux fédérations syndicales européennes et à la CES elle-même et vise à poursuivre les objectifs interconnectés suivants, dans lesquels des mesures syndicales sont requises:

1. **Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES ;**
2. **Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;**
3. **Éliminer l'écart de représentation des genres dans les organes de prise de décision ;**
4. **Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée ;**
5. **Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail.**

Le Programme d'action fixe les moyens d'atteindre ces objectifs, des objectifs mesurables et planifiés, des procédures de suivi et un processus d'évaluation.

Objectif 1: Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES

L'intégration de la dimension de genre est un puissant principe d'égalité qui concerne les femmes et les hommes. Elle implique un changement structurel et a un impact sur le rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, sur le lieu de travail, dans la sphère privée et dans la société. Elle consiste à évaluer la manière dont les politiques influent sur les femmes et les hommes et à prendre des mesures pour changer les politiques, le cas échéant.

Depuis 1999, la CES et ses organisations membres ont adopté un engagement clair destiné à intégrer la dimension de l'égalité des chances et de perspective de genre dans tous les domaines de la planification et de l'activité politiques. Les membres de la CES ont reconnu que cela requiert le développement et l'adoption d'outils, de mécanismes et de lignes directrices et ils se sont engagés à mettre en place des mesures adéquates pour atteindre cet objectif.

² Voir le site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/r/48>

Afin de redynamiser l'engagement des syndicats à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté une Charte sur l'intégration de la dimension de genre lors de son Congrès de Séville, en 2007, où elle exposait que *“l'égalité des sexes est une composante essentielle de la démocratie sur le lieu de travail et au sein même de la société. La CES et ses affiliés confirment leur engagement à poursuivre l'égalité des sexes dans le cadre de leur agenda plus large de justice sociale, de progrès social et de développement durable en Europe, et adoptent donc une approche intégrée de genre en tant que composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités”*. Trois grandes définitions de l'intégration de la dimension de genre ont été identifiées et elles restent valables.

L'intégration de la dimension de genre semble être un concept difficile à mettre en œuvre. Elle a besoin de volonté politique, de la collecte de statistiques adéquates basées sur le genre, de fonds et de ressources adéquats et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions. De nombreux syndicats n'intègrent toujours pas la dimension de genre dans leurs politiques et leurs actions et de nouveaux efforts doivent donc être déployés pour atteindre cet objectif.

L'intégration de l'égalité des sexes dans les négociations collectives reste un défi majeur, et requiert une coopération et un engagement accrues des fédérations syndicales en particulier, et des syndicats sectoriels et des syndicats en entreprise à tous les niveaux.

L'intégration de la dimension de genre dans les questions d'emploi est essentielle pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Cependant, pour aboutir à l'égalité des droits, il est essentiel d'intégrer pleinement la dimension de genre, y compris dans toutes les questions politiques prioritaires pour l'UE et la CES, telles que: l'impact des mesures d'austérité et la sortie de la crise, la gouvernance économique, le développement durable et les emplois verts, l'enseignement et la formation professionnels, la migration, la coopération et le développement, la santé et la sécurité.

1. Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES

Actions clés:

- Comme indiqué dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES se fixera pour politique que chaque document présenté à son Comité exécutif doit contenir une évaluation de l'impact selon le sexe, et au moins indiquer par une courte motivation si et comment la perspective de genre est incluse.
- Une série de lignes directrices destinées à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats, conduisant à la publication d'une brochure, sera réalisée.
- Tous les groupes de travail et les comités statutaires de la CES doivent intégrer la dimension de genre dans leur travail ainsi que dans leurs documents sur la base de ces lignes directrices.

- Il est essentiel de comprendre l'impact de la crise économique et financière sur les politiques qui sont (directement ou indirectement) liées à l'égalité des sexes. La CES, avec le soutien de l'ETUI, réalisera une étude comparée analysant l'impact de la crise sur la situation différentielle des femmes et des hommes sur le marché du travail, sur les mesures d'austérité adoptées, leurs impact dans la provision des services publics, des soins et des services d'accueil à l'enfance et aux personnes âgées, etc.
- La CES et ses affiliés continueront à:
 - inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de négociation collective et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE;
 - investir dans la formation des personnes en charge de la négociation collective - hommes et femmes - à tous les niveaux appropriés dans les questions d'égalité des sexes;
 - inclure la perspective de genre durant les négociations (systèmes de rémunération et mécanismes d'augmentation de salaire qui améliorent les conditions de vie des femmes et des hommes, apprentissage tout au long de la vie, facilités en matière de congé).
- Une approche spécifique tenant compte de la dimension du genre sera intégrée dans les politiques de migration de la CES, et concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques. La CES continuera se battre pour un cadre européen de protection et non-discrimination des travailleurs et travailleuses domestiques.

Objectif 2: Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Depuis le tout début, l'Union européenne veut aboutir à l'égalité salariale pour les femmes et les hommes pour un travail d'égale valeur. La législation européenne sur l'égalité salariale a contribué à lutter contre la discrimination directe entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le salaire, mais des barrières subsistent pour assurer qu'un travail d'égale valeur, accompli par des femmes et des hommes, est payé au même prix. Les progrès réalisés en matière de réduction de l'écart de salaires entre les femmes et les hommes semblent être très lents, et en dépit des efforts visant à aboutir à l'égalité salariale, les statistiques révèlent l'existence d'un écart de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les Etats membres de l'UE; dans certains pays, l'écart est même en train de grandir. Compte tenu du fait que l'Union européenne a pris des mesures dans ce domaine depuis plus de 50 ans, le résultat est décevant.

La CES est consciente du fait que l'action en justice n'a pas permis à elle seule de faire face aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes et qu'une approche combinée à divers niveaux est requise pour éliminer cette forme persistante et complexe de discrimination.

Le Programme d'action adopté au Congrès d'Athènes a identifié l'écart salarial entre les femmes et les hommes comme une des priorités de son travail pour la période 2011 – 2015 et la CES s'est engagée à *“soutenir les initiatives des membres visant à faire face aux problèmes structurels de l'inégalité salariale et la tendance qu'ont les salaires (pour les hommes et les femmes) à être inférieurs dans les secteurs dominés par les femmes à ceux des secteurs dominés*

par les hommes. De nombreux emplois principalement exercés par des femmes doivent être réévalués et la CES a l'intention d'aider les affiliés à échanger des informations sur cet objectif grâce à la négociation collective et/ou grâce au recours à la législation”.

La négociation collective est un moyen essentiel de lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Il est également essentiel que les syndicats renforcent la prise de conscience et partagent les bonnes pratiques qui sont parvenues à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les secteurs et les professions.

L'écart de salaires entre les femmes les hommes est un domaine dans lequel des mesures doivent être prises d'urgence car il a des implications systématiques sur les pensions et les niveaux de pauvreté des femmes.

2. Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Actions clés:

- La CES continuera à militer pour un cadre législatif communautaire plus fort afin de mettre fin à l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et à encourager la négociation collective dans ce domaine.
- La CES mettra en œuvre un projet de l'UE destiné à étudier les initiatives syndicales couronnées de succès et les obstacles rencontrés en matière de lutte contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Le projet inclura les actions suivantes:
 - Compilation des initiatives adoptées par les organisations membres de la CES pour aboutir à l'égalité salariale, y compris la révision des classifications professionnelles et des systèmes d'évaluation des emplois, des audits des salaires, et des conventions collectives couronnées de succès;
 - Evaluation de la pénalité salariale liée au travail à mi-temps et à d'autres type d'emplois précaires;
 - Activités de sensibilisation (ateliers régionaux et conférence de l'UE);
 - Publication d'un manuel syndical et d'une brochure.
- Le Comité des Femmes de la CES et le Comité de coordination des négociations collectives travailleront de concert pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Dans un premier temps, les organisations membres de la CES de ces deux groupes examineront conjointement les objectifs quantitatifs en matière de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- La CES et ses membres contribueront au Livre blanc de la Commission européenne sur les pensions. Le lien entre les politiques sociales et les politiques de l'emploi sera abordé et des recommandations visant à aboutir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sécurité sociale et des dispositions en matière de pensions seront formulées.
- La CES et ses organisations membres continueront de mettre en œuvre les recommandations abordées dans la Résolution de la CES “Réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes”, et en particulier:

mettre en place des campagnes, outils, etc. destinés à attirer davantage l'attention sur l'écart de salaires entre les hommes et les femmes au plan national et dans les différents secteurs. La journée de l'UE sur l'égalité salariale pourrait être utilisée en guise de référence afin de mobiliser les membres et de mettre en place des activités de sensibilisation spécifiques;

- inscrire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes à l'agenda de la négociation collective;
- mettre en place la formation des négociateurs, l'égalité d'accès à la formation professionnelle et des lignes directrices destinées à réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes.

Objectif 3: Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision

Depuis plusieurs années, la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes et les structures de prise de décision sont un sujet de préoccupation pour la CES. L'adoption, en mars 2011, de la résolution destinée à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats a constitué un sérieux argument en faveur d'une approche stratégique visant à atteindre l'équilibre hommes-femmes dans les structures syndicales de prise de décision et de direction en tant que fondement de la démocratie syndicale et de la réalisation de l'égalité des sexes aux plans sociétal, économique et politique. Le Programme d'action d'Athènes de la CES aborde aussi le déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision et engage la CES à intensifier son action afin de garantir une composition équilibrée entre les femmes et les hommes d'ici le Congrès de 2015 notamment à travers des objectifs quantifiables, tels qu'une disposition anti-discrimination, stipulant que chaque sexe devrait être représenté à concurrence de 40% à 60% dans les organes statutaires de la CES.

Depuis 2007, les données ventilées par sexe concernant l'affiliation et les postes de prise de décision sont collectées par le Secrétariat par le biais de "l'Enquête du 8 mars" et leurs résultats sont présentés et régulièrement examinés par le Comité des Femmes et le Comité exécutif.

Selon la dernière Enquête du 8 mars, les femmes représentent près de 45% des affiliés de la CES et elles ont joué un rôle essentiel dans le maintien des niveaux d'affiliation syndicale, même lorsque le taux d'affiliation global des syndicats a diminué. En dépit de cette tendance encourageante, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats reste très faible et peu de progrès ont été accomplis au cours des 4 dernières années. Les femmes occupent plus souvent des postes "adjoints". L'équilibre hommes-femmes a été pris en compte au sein du Secrétariat de la CES, mais il n'est pas encore atteint dans les comités permanents de la CES.

La ségrégation verticale des femmes est une source de préoccupation pour la CES, non seulement dans les organes syndicaux mais aussi au sein de la société. En dépit du fait que le nombre de femmes dans l'enseignement secondaire supérieur ou tertiaire est supérieur au nombre d'hommes, et qu'elles constituent la majorité des diplômés dans la plupart des Etats membres, elles continuent d'accuser un retard dans les postes de responsabilité en politique et

dans les affaires, ainsi que dans d'autres domaines. La situation est particulièrement préoccupante dans les entreprises où, en moyenne, une femme sur dix est membre du conseil d'administration dans les plus grandes entreprises européennes cotées en bourse et seulement 3% sont présidentes de conseils d'administration.

Les syndicats peuvent jouer un rôle afin d'assurer que l'environnement global de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes. Il faut une combinaison de mesures pour faire face au manque persistant de femmes dans les postes de prise de décision dans les syndicats et sur le marché du travail.

3. Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision

Actions clés:

- Les organisations affiliées intensifieront leurs efforts afin d'atteindre l'équilibre hommes-femmes dans leurs organes de prise de décision. Les audits selon le genre, les programmes de surveillance, les tendances à l'affiliation basées sur le genre, les objectifs quantifiés et les formations destinées à aider les femmes à exercer des rôles dirigeants, seront encouragés.
- Les affiliés continueront de tenir compte de la nécessité de parité des sexes lors de la nomination de représentants aux organes permanents et groupes de travail de la CES. La CES confirme son engagement à aboutir à une représentation de chaque genre dans les comités permanents, en fonction de la proportion de femmes dans le taux d'affiliation global.
- La CES réalisera l'enquête du 8 mars qui présente la répartition par sexe dans les structures de prise de décision de la CES et ses organisations affiliées. Les résultats seront présentés et examinés au sein du Comité exécutif et du Comité des Femmes. Sur la base des résultats obtenus, d'autres mesures seront envisagées afin de mobiliser les affiliés de la CES en vue du Congrès de la CES en 2015.
- En premier lieu, la CES rédigera un canevas pour la collecte de données ventilées par sexe, qui pourra être utilisé pour les affiliés nationaux et communautaires de la CES, et elle collaborera avec les membres qui ne collectent pas de données ventilées.
- Une étude visant à améliorer l'égalité des sexes dans les syndicats, sur la base des objectifs fixés par le Congrès, sera réalisée par l'ETUI pour la conférence de mi-mandat de la CES, en 2013.
- La CES formulera des recommandations spécifiques à la CE afin d'améliorer la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises en vue de l'initiative de la CE prévue en juin 2012.

Objectif 4: Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée

Le travail de soins reste réparti de manière inégale entre les femmes et les hommes. Les femmes assument la majeure partie du travail de soins et, en même temps, nombre d'entre elles ont un emploi payé. La double charge du travail payé et non payé au sein de la famille, conjointement avec l'absence persistante de services de soins complémentaires, expliquent en partie la baisse du taux de fertilité en Europe et peuvent être considérées comme un des principaux obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et à la prise de décision à tous les niveaux. Ce problème est à la hausse, en particulier pour la «génération sandwich» c'est-à-dire ceux qui doivent s'occuper de leurs enfants et de leurs parents âgés, en maintenant une certaine forme d'emploi rémunéré.

La CES a formulé plusieurs propositions dans le domaine de la conciliation, suite à la consultation lancée par la Commission il y a quelques ans. Nous avons mis l'accent sur la nécessité d'une approche intégrée offrant à tous les travailleurs, hommes et femmes, un mélange équilibré en termes d'organisation du temps de travail, d'emploi et de conditions de travail.

Les congés familiaux (tel que la maternité, la paternité, le congé parental, filial, professionnel) sont des mesures efficaces, entre autres, pour encourager le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ou les partenaires de même sexe. Cependant, des obstacles subsistent qui découragent l'utilisation des congés, spécialement par les hommes.

La protection de la maternité n'est pas encore pleinement garantie, et les travailleuses sont souvent confrontées à la discrimination et au licenciement en cas de grossesse. Dans certains Etats membres, ces actes discriminatoires sont exacerbés par la crise et les jeunes travailleuses précaires sont particulièrement à risque. La CES soutient pleinement la nécessité de revoir et de renforcer l'actuelle directive relative aux travailleuses enceintes (92/85/CEE) en introduisant le paiement intégral du congé, des règles plus strictes contre le licenciement et l'augmentation de la durée jusqu'à au moins 18 semaines.

Une politique cohérente en matière de conciliation devrait présenter les caractéristiques suivantes: une bonne qualité, des structures d'accueil abordables pour les enfants et les personnes âgées; une série d'options en matière de congé payé qui devrait être pris par les deux parents; la reconnaissance du rôle des pères concernant l'éducation des enfants; la flexibilité du temps de travail et la possibilité de réduire ou de prolonger le temps de travail (travail à mi-temps réversible) et des investissements sains dans les services d'intérêt public.

Une fois de plus, la négociation collective consiste un outil essentiel dans les mains des syndicats afin d'améliorer l'équilibre entre le travail, la vie de famille et la vie privée. En mars 2012, la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental devra être transposée dans tous les Etats membres de l'UE.

La CES estime que la conciliation est une politique essentielle pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et l'absence de femmes dans la prise de décision, et des mesures doivent être prises afin de consolider les mesures existantes et de faire face aux lacunes.

4. Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée

Actions clés:

- La CES formulera des recommandations à l'UE sur le congé des personnes aidantes en guise de contribution à l'Année de l'UE sur le vieillissement actif.
- La CES continuera de militer en faveur d'une révision de la directive sur la maternité et engagera un dialogue constructif avec le Conseil de l'UE, la Commission et le Parlement afin de surmonter l'impasse actuelle.
- La CES s'assurera que les négociations sur la révision de la directive sur le temps de travail incluent des dispositions destinées à faciliter l'équilibre vie-travail.
- La CES continuera de militer pour l'adoption d'un droit au congé de paternité au plan de l'UE.
- La CES suivra la mise en œuvre de la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental. L'ETUI rédigera un rapport de mise en œuvre.
- Les affiliés de la CES chercheront à améliorer la législation existante sur la conciliation via la négociation collective à différents niveaux : sectoriel, national, régional et territorial. Les mesures devraient s'adresser aux travailleurs et aux travailleuses et inclure, par exemple: la promotion des pauses professionnelles, le congé parental, de paternité et familial payé, les aménagements flexibles du temps de travail, les crèches d'entreprise et inter-entreprise, etc.
- Les affiliés de la CES continueront à promouvoir l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la conciliation, telles qu'une campagne destinée à encourager les hommes à utiliser les congés familiaux. Ils diffuseront des informations concernant la législation et les politiques de l'UE sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Le site Internet de la CES donnera à ces pratiques la visibilité adéquate.
- Les affiliés de la CES veilleront également à ce que l'organisation de la vie syndicale (réunions, voyages, activités) réponde aux besoins d'équilibre vie-travail des femmes et des hommes.

Objectif 5: Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail

La violence domestique est une question complexe consistant en un ensemble de plusieurs types de comportements abusifs (psychologique, physique, sexuel, matériel, financier) et elle est réglementée de façon aléatoire dans toute l'Union européenne.

Les hommes et les femmes peuvent être les auteurs ou les victimes de violence domestique. A l'heure actuelle, en Europe, une femme sur quatre peut ou peut avoir été victime de violence. La violence contre les femmes revêt des formes différentes et touche tous les pays et toutes les classes sociales. Elle est un obstacle à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. La récession est susceptible d'augmenter les risques de violence domestique et de violence contre les groupes vulnérables de travailleurs. Il est donc très important d'investir dans la prévention.

Les conséquences de la violence domestique pour la société sont énormes et il est communément admis que la violence domestique a également un impact sur le travail. La violence domestique peut affecter la capacité des travailleurs à travailler, la violence peut aussi continuer sur le lieu de travail (via des appels téléphoniques abusifs, des emails ou de la violence physique sur le lieu de travail par le partenaire). Tous ces comportements très répandus peuvent avoir un impact négatif sur le rendement des travailleurs et leur bien-être et ils font peser un risque sur la sécurité du lieu de travail.

Comme le montrent plusieurs études, l'amélioration des politiques et des pratiques sur le lieu de travail peut réduire l'impact de la violence domestique sur le rendement et la sécurité au travail. L'action syndicale est donc essentielle afin de mettre en place des mesures adéquates.

Dans son Programme d'action d'Athènes, la CES a réaffirmé la nécessité pour l'Europe de mettre en place un instrument généralement contraignant pour la protection des femmes contre la violence fondée sur le sexe en tant que telle. La CES s'est également engagée à continuer à se mobiliser afin de lutter contre toutes les formes de violence et à surveiller la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux européens pour prévenir, combattre et éliminer l'harcèlement et la violence au travail. Les mesures ci-dessous visent à poursuivre cet objectif spécifique.

5. Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail

Actions clés:

- La CES mettra en œuvre un projet sur les bonnes pratiques visant à réduire l'impact de la violence domestique sur les travailleurs en renforçant les droits sur le lieu de travail afin de les aider à être en sécurité dans leur emploi et à leur domicile. Le projet visera à:
 - Faire davantage prendre conscience de la violence domestique et déterminer pourquoi et comment elle affecte le lieu de travail ;
 - Partager les pratiques syndicales destinées à prévenir et traiter la violence domestique;
 - Elaborer des stratégies sur la manière de traiter la violence et l'harcèlement sur le lieu de travail ;
 - Adoptera des recommandations adressées à ses affiliés.

- La CES continuera à faire pression pour un cadre législatif au niveau européen, sur la base de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence contre les femmes et la violence domestique.

- Les affiliés de la CES s'engagent à:
 - Évaluer l'impact et l'ampleur de la violence domestique dans le milieu de travail;
 - Développer des modèles de politiques avec les employeurs pour protéger et respecter la dignité des travailleurs et travailleuses victimes de violence domestique;
 - Partager des exemples de bonnes pratiques adoptées;
 - Faire pression sur les gouvernements nationaux à fin de prendre des mesures efficaces sur la violence domestique.

Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'égalité des sexes, les organisations membres de la CES se sont engagées à encourager le sentiment d'appartenance, les responsabilités partagées et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de: traduire le Programme d'action dans les langues nationales, d'envoyer une copie de la traduction à la CES afin de pouvoir lui donner une visibilité dans toute l'UE grâce aux canaux de la CES, et de le diffuser et d'en discuter avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action et de recourir au financement de l'UE, le cas échéant.

Une évaluation des progrès réalisés pour réaliser le Programme d'action sera présentée au Comité exécutif au début de 2013. Une révision plus conséquente de cet instrument sera effectuée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le comité des femmes aura un contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes.



Négociations collectives: priorités et programme de travail de la CES (Résolution)

Adoptée lors du Comité exécutif des 6 et 7 mars 2012

Le contexte

Les mesures d'austérité décidées par les institutions et les gouvernements européens ont un impact important et négatif sur les tendances salariales, les systèmes de formation des salaires et la négociation collective. Dans la plupart des pays de l'UE, le rôle des partenaires sociaux est miné, ce qui a des répercussions sur le pouvoir des syndicats.

En période de récession économique, le nivellement des salaires par le bas a remplacé la dévaluation monétaire et est devenu un outil de compétitivité pour l'Union européenne.

Les gels et les baisses de salaires, dans le secteur public et privé, les contrats à clause d'ouverture ainsi que les accords bipartites et tripartites influencent fortement l'activité des négociations collectives.

Ces changements font suite à une décennie d'augmentations relativement faibles des salaires et des coûts salariaux unitaires (souvent dues aux réformes du marché de l'emploi) dans certains pays et à l'absence de négociations dans d'autres pays, notamment en Europe centrale et orientale. Cette situation a fragilisé la coordination des négociations collectives et miné des expériences positives telles que le processus de Doorn.

Après le Pacte Europlus, le "six pack" et le Pacte budgétaire, cette stratégie compétitive s'étend à présent à toute l'Europe, par le biais d'une décentralisation forcée des négociations collectives et par la fixation des salaires sur la seule base de la productivité. Même si le Traité ne permet pas une intervention sur les salaires du niveau européen au niveau national, cette contrainte a été contournée par la "coordination institutionnelle" des politiques salariales qui sapent actuellement ou suppriment totalement le rôle des partenaires sociaux dans un certain nombre de pays.

Comment pouvons-nous coordonner la politique de négociation collective ?

Pour faire face à ce contexte d'austérité et lutter contre le dumping salarial, le Comité de coordination de la négociation collective de la CES a lancé l'idée de créer un "nouveau type de coordination", afin de soutenir les actions des affiliés en essayant de définir une série articulée de principes actualisés, à mettre en œuvre en fonction des différentes situations nationales.

Si nous voulons vraiment renforcer les syndicats dans l'exécution de leur mission de protection des niveaux de salaires de leurs membres, nous devons mieux analyser les lacunes de nos processus précédents, mieux définir les limites et objectifs de notre action et les adapter au nouveau contexte et aux divers besoins nationaux.

Bien entendu, il n'existe pas de solution convenant à tout le monde et nous ne devons rien imposer à personne: certains affiliés ont besoin de notre aide et de notre soutien, d'autres préfèrent coordonner leur politique de négociation collective par groupe de pays ou de secteurs, d'autres ne veulent pas ou ne peuvent pas participer à un processus de coordination.

Nous devons respecter ces différentes traditions, mais aussi nous entendre sur des objectifs communs, apprendre les uns des autres, partager davantage d'informations et de leçons les uns avec les autres et élaborer une stratégie commune afin de renforcer les syndicats et les capacités syndicales en Europe.

Dans la situation extraordinaire actuelle, nous ne pouvons pas adopter une "position autonome", parce que les mesures d'austérité, et notamment le tableau de bord de la Commission sur les déséquilibres salariaux en Europe, conduiront obligatoirement à une intervention sur les salaires et à l'austérité même dans les pays les plus forts.

Il faut donc plus de solidarité et de convergence, il faut combiner nos forces grâce à des stratégies différenciées, afin de trouver de nouveaux moyens de nous aider mutuellement.

Des stratégies différentes pour des situations différentes

Dans les pays où la couverture assurée par la négociation collective est importante, les affiliés tentent de renforcer ou veulent préserver leurs mécanismes actuels de formation des salaires.

Dans d'autres pays, où la négociation collective est limitée ou inexistante, les syndicats veulent de nouveaux outils afin de défendre les salaires.

Les effets des salaires minimum sur les tendances et la couverture salariales, et l'affiliation syndicale, ont été examinés dans ce contexte.

Il est établi que l'extension de la couverture des conventions collectives constitue un outil fondamental pour prévenir le dumping salarial.

La possibilité de promouvoir un Contrat social au niveau européen, de mettre en œuvre les stratégies de relance, de garantir l'autonomie et les droits des partenaires sociaux dans la négociation collective, des salaires équitables, un bon emploi et un niveau commun de protection sociale dans toute l'Europe, a également été examinée.

La définition de salaires dans les différents pays dépend des négociations bilatérales entre les partenaires sociaux et du dialogue social trilatéral. Les mesures fiscales et sociales influencent le processus de formation des salaires et devraient être traitées par les partenaires sociaux.

La portée des négociations collectives devrait être examinée dans un contexte plus vaste. Les salaires doivent non seulement être négociés, mais également les objectifs qualitatifs concernant les conditions de travail, les principes d'égalité et les politiques d'emploi.

Des solutions doivent également être recherchées au plan européen, en renforçant le dialogue macroéconomique et le dialogue social, et en organisant des campagnes conjointes plus efficaces.

Le message général des affiliés est que le mouvement syndical européen devrait coordonner ces différents outils de manière plus concrète afin d'éviter des tendances compétitives. En règle générale, ils doivent échanger des informations et notamment les meilleures pratiques, mais dans certains pays, ils doivent également mettre en place des demandes et des actions communes.

Il faut restaurer la confiance nécessaire entre les affiliés.

Une nouvelle coordination de la politique sur la négociation collective

Dans le nouveau contexte économique, il est difficile pour nous d'aboutir à une coordination générale avec des lignes de conduite uniques, ou même d'atteindre les résultats escomptés. Il est également difficile de proposer un nom de campagne universel intéressant tous les

travailleurs quels que soient leur pays de résidence, leur secteur ou leur situation professionnelle.

Il vaut mieux axer notre analyse et nos stratégies sur les différentes priorités des affiliés des divers pays, régions et secteurs. Nous essayerons d'apporter à nos membres une aide concrète.

Nous devons donc passer d'une idée abstraite et générale de la coordination, à une série plus concrète d'initiatives, axée sur les différentes situations et les différents besoins. Nous devons adopter une "nouvelle coordination de la politique des négociations collectives".

La possibilité de créer des régions informelles en vue d'aboutir à une coopération et une coordination politique accrues – réunissant les caractéristiques communes du marché du travail, de la situation économique, de la structure des mécanismes de négociation collective, du taux de syndicalisation et de la structure syndicale, etc. – pourrait être élaborée, examinée et testée.

Notre future coordination de la politique sur la négociation collective pourrait être fondée sur quatre priorités principales, à examiner plus en détail dans les mois à venir dans le cadre d'un processus de mise en œuvre "graduelle".

1. Renforcer la négociation collective

La négociation collective est l'activité principale des syndicats. Malheureusement, dans de nombreux pays, la négociation collective n'existe pas ou ne peut pas assurer une protection suffisante. Les pouvoirs de négociation des partenaires sociaux ainsi que le contenu des conventions collectives varient considérablement.

La CES et ses affiliés devraient assumer davantage de responsabilités en matière de protection et de promotion des droits syndicaux en Europe.

La CES et ses affiliés devraient lutter pour préserver, améliorer et diffuser la négociation collective partout, en gardant à l'esprit certains principes:

- Nous devons défendre l'autonomie des partenaires sociaux dans la négociation collective;
- Il faut lutter contre la décentralisation non désirée de la négociation collective, obtenue en se débarrassant des conventions collectives au plan national ou en les fragilisant;
- Les salaires doivent augmenter en fonction de taux annuels reflétant – entre autres- les augmentations de l'inflation et les gains de productivité;
- L'augmentation des salaires et la stimulation de la demande intérieure, conjointement avec les investissements et l'innovation, sont des outils fondamentaux de soutien de la croissance économique.
- La négociation collective est un instrument clé pour combattre la discrimination et lutter contre les écarts de salaires entre hommes et femmes.

Bien qu'il faille respecter ces principes, nous devons être conscients qu'ils pourraient être appliqués de manières différentes et à des degrés différents, en fonction des réelles possibilités existant dans les pays.

Cela devrait être un objectif à atteindre progressivement, un objectif à réaliser en offrant une certaine flexibilité. Dans le même temps, les augmentations nominales de salaires devraient rester positives, et les gels et baisses de salaires devraient être refusés.

Ces lignes de conduite nous permettent de consacrer une partie de l'espace de négociation à des mesures qui soutiennent la création d'emplois par exemple, en augmentant le nombre de

stagiaires, en investissant dans la formation tout au long de la vie et en réduisant le nombre de contrats d'emploi précaires et peu sûrs. Dans des situations ou des pays où les syndicats souhaitent agir de cette façon, la négociation collective peut aller au-delà de l'inflation et de la productivité.

Il faut une plus grande coordination entre nous afin de gérer ce type de flexibilité; des lignes de conduite doivent être fixées et il faut les respecter.

Il convient pour ce faire de procéder à une évaluation commune des recommandations relatives aux salaires et aux déséquilibres économiques, publiées par la Commission avec ses tableaux de bord. Les institutions de l'UE ont proposé une coordination externe à laquelle nous devons nous opposer avec une stratégie syndicale autonome et partagée.

La réaction au tableau de bord (qui concerne 12 États membres, et même des économies fortes) doit venir de tout le mouvement syndical européen: les réponses doivent être coordonnées et le Comité de coordination de la négociation collective est le lieu idéal pour entamer une telle discussion.

2. Accords défensifs, clauses d'ouverture

Au cours des dix dernières années et en particulier après la crise, des affiliés de plusieurs pays ont négocié des accords défensifs tripartites ou bipartites au plan national, ou des contrats à clauses d'ouverture au niveau de l'entreprise, afin de sauvegarder l'emploi ou de soutenir la compétitivité.

Afin d'éviter les conséquences négatives de ces types d'accords en termes de dumping, nous pourrions avoir besoin de lignes de conduite qui pourraient être partagées entre les affiliés, par exemple:

- Eviter toutes les pratiques destinées à court-circuiter les syndicats; les conventions doivent être signées par des syndicats représentatifs quel que soit le lieu où ils existent, et pas seulement par des comités d'entreprise ou par des comités non mandatés par les travailleurs;
- Les accords défensifs devraient avoir pour but d'éviter les licenciements, de soutenir les investissements et l'innovation, de faire face aux effets de la crise, et pas de favoriser le dumping salarial ou la concurrence entre les travailleurs;
- Les possibles effets négatifs de l'accord visant à sauver des emplois devraient être temporaires et ne pas affecter le système général des négociations collectives et sa couverture dans le pays, le secteur ou l'entreprise impliqués;
- Les concessions faites par les syndicats doivent avoir une compensation claire et définie; le principe de « réciprocité » devrait être pris en compte;
- Les accords au niveau de l'entreprise devraient être intégrés dans des accords cadres de plus haut niveau, fixant clairement les limites inférieures à respecter par la négociation par concession au niveau de l'entreprise;
- Des procédures de contrôle des déviations devraient être créées par les partenaires sociaux, au niveau impliqué.

3. Salaire minimum et couverture de la négociation collective

La couverture des conventions collectives à tout niveau devrait être recherchée dans chaque pays. C'est l'instrument le plus approprié pour les syndicats pour assurer des salaires équitables et éviter le dumping social. Pour améliorer la couverture de la négociation collective, il est essentiel d'avoir un niveau élevé d'adhésion syndicale.

Dans les pays, les secteurs ou les entreprises où la négociation collective n'existe pas ou n'est pas assez forte pour assurer une couverture salariale négociée, décente et équitable pour la majorité des travailleurs, le salaire minimum légal et/ou la couverture erga omnes pourraient être des outils utiles.

Les salaires minimum et les mécanismes d'indexation, ainsi que la couverture des conventions collectives, doivent être préservés et renforcés là où ils existent déjà.

Le salaire minimum n'est pas un objectif en soi mais un instrument de lutte contre le développement du travail précaire et d'élévation de l'échelle des salaires.

La législation sur le salaire minimum devrait prévoir une participation spécifique des partenaires sociaux aux organes/consultations bipartites/tripartites avant l'adoption du salaire minimum par les pouvoirs publics.

La CES et les fédérations de l'UE devraient soutenir nos affiliés à tous les niveaux afin d'atteindre ces objectifs, en fonction de leur situation nationale.

Les différents régimes de salaire minimum et d'indexation erga omnes, la couverture des conventions collectives devraient être analysés au niveau technique au sein de la CES afin de mieux coordonner nos activités en la matière.

4. Accords transnationaux et transfrontaliers

Nos affiliés, en particulier au niveau transfrontalier et dans les pays d'Europe centrale et orientale, ont demandé avec insistance d'améliorer la coopération et la coordination des négociations dans les multinationales.

C'est un moyen important de prévenir le dumping social et la concurrence sur les salaires et d'aboutir à un rapprochement progressif des conditions de travail au sein de la même entreprise.

Cette question est du ressort des Accords d'entreprise transnationaux et sera examinée par un organe de coordination spécifique créé par la CES conjointement avec les FSE. L'examen devrait aussi impliquer les affiliés et fédérations nationaux, afin de soumettre une résolution spécifique au Comité exécutif dans un avenir proche.

Engagements et mesures pratiques

Les quatre principes mentionnés ci-dessus sont une première liste de propositions qui doivent être examinées de manière plus détaillée.

Il est possible que certaines organisations souhaitent appliquer certaines lignes directrices et que d'autres syndicats appliquent d'autres priorités. Il faut attribuer à chaque priorité des lignes directrices spécifiques.

Nous devrions entamer un processus de coopération renforcée, afin de renforcer nos positions et nos actions dans tous les domaines qui serviront de base à notre stratégie concernant un "nouveau type de coordination de la politique de la négociation collective".

Il faudrait examiner et développer la possibilité de mettre en place des groupes régionaux informels destinés à renforcer la coopération et l'apprentissage mutuel entre les syndicats nationaux.

Le Comité de coordination de la négociation collective devrait élaborer ses méthodes de travail afin de travailler de manière plus efficace.

Une école d'été, avec une discussion générale et quatre groupes de travail, sera organisée afin de mieux analyser et définir les quatre principes et les lignes directrices que nous exposerons.

Tel sera le champ d'application du projet que nous allons soumettre à la Commission cette année dans le domaine de la coordination de la politique de la négociation collective.

En outre, il convient d'examiner de manière plus détaillée la manière d'appliquer la décision prise dans le cadre de la dernière décision du Comité exécutif sur la négociation collective en 2010, afin de mettre en place un Comité de direction au sein du Comité de coordination de la négociation collective.

Ce type de Comité de direction (qui existe déjà au sein d'autres comités permanents de la CES) ne serait pas un organe politique ou un organe de prise de décision, mais simplement un groupe de travail interne, qui aurait pour objectif de soutenir le travail du Comité de coordination de la négociation collective au plan technique.

Pour cela et afin d'éviter toute confusion avec le Comité de direction statutaire de la CES et les comités de direction élus au sein des autres comités permanents de la CES, il sera nécessaire de nommer différemment ce comité spécifique

Dans la dernière résolution, le Comité de direction a proposé d'impliquer uniquement les FSE, afin de renforcer la coordination au plan européen entre eux et la CES. Dans ce nouveau contexte, nous devons également envisager la participation de quelques représentants des affiliés nationaux, venant des principales régions où une meilleure coordination pourra être mise en œuvre.

Le nouveau nom et les critères de composition de ce comité seront définis par le Secrétariat, en accord avec le Comité de coordination de la négociation collective.

Cette décision ne devrait pas impliquer d'augmentation de coûts pour la CES.

Entre-temps, une série de mesures pratiques doivent être définies afin de:

- Améliorer la coopération entre les membres afin qu'ils apprennent les stratégies de négociation les plus efficaces les uns des autres;
- Encourager l'échange d'informations, afin de partager des priorités et des lignes directrices communes;
- Essayer d'impliquer dans le processus de coordination les personnes les plus appropriées en charge des négociations collectives chez les affiliés;
- Soutenir la création des activités de coordination entre les confédérations et les fédérations de ces pays et les zones régionales dans lesquelles elles n'existent pas;
- Encourager les FSE à améliorer leur coordination interne de la négociation collective avec les fédérations nationales dans chaque secteur et à travers les secteurs;
- S'assurer que la dimension européenne est prise en compte lorsque les affiliés poursuivent leurs objectifs en matière de négociations collectives (y compris, lorsque c'est possible, par la participation de la CES aux groupes régionaux en vue d'une meilleure coopération);
- S'assurer que la dimension de genre est prise en compte dans la négociation collective (par ex., les femmes sont incluses dans les négociations, les négociateurs sont formés aux questions d'égalité des genres etc.);
- Coordonner les questionnaires et les enquêtes annuels publiés par la CES, les FSE et les affiliés nationaux;
- Organiser des activités de formation communes avec les affiliés qui le demandent, concernant la politique de négociations collectives et notamment les questions techniques, par exemple, les indicateurs relatifs aux négociations salariales (inflation, productivité, etc.);

- Lancer des campagnes et des actions conjointes afin de diffuser les informations et d'aider les affiliés à se renforcer mutuellement dans le cadre de leurs activités en matière de négociations collectives.



Résolution sur: Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012

Adoptée lors du Comité exécutif des 6 et 7 mars 2012

Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012

1. L'Union européenne est en plein désarroi – financièrement, économiquement et socialement. La crise de la dette souveraine ne montre aucun signe d'apaisement, l'économie entre à nouveau en récession et l'impact social de la crise est évident : chômage, inégalités et insécurité augmentent et les citoyens continuent de souffrir des retombées d'une crise financière et économique dont ils ne sont pas responsables. Les prévisions économiques de la Commission européenne, déjà médiocres lorsqu'elle a publié le deuxième **Examen annuel de la croissance** (EAC)¹ en novembre 2011, se sont encore détériorées avec la prévision d'une nouvelle contraction de l'économie dans la zone euro en 2012.
2. Le chômage en Europe reste historiquement et obstinément à un niveau élevé. En décembre 2011, le taux de chômage de l'UE-27 était de 9,9%, représentant plus de 23,8 millions d'Européens sans emploi. Le taux de chômage des jeunes était de 22,1%, soit près de 5,5 millions de personnes de moins de 25 ans, en augmentation par rapport aux 21% de l'année précédente à la même période. Pour ajouter à ce sombre tableau, il est probable que le nombre de personnes proches du seuil de pauvreté, qui s'élevait déjà à 23% de la population européenne en 2010, n'ait augmenté et n'aille encore empirant. Le Rapport 2011 sur l'emploi et l'évolution sociale en Europe (ESDE – Employment and Social Developments in Europe 2011)² confirme que la tendance générale en matière d'inégalités reste à la hausse, même dans les États membres traditionnellement égalitaires. Pratiquement un Européen sur 10 qui ont un travail risque de basculer dans la pauvreté parce qu'il ne dispose pas d'un salaire décent lui permettant, à lui et à sa famille, de vivre dans la dignité. L'écart entre la part salariale et la part du capital dans le revenu national s'est également davantage creusé.
3. Récession et chômage en hausse ne sont pas les seules inquiétudes. L'absence de processus démocratique au niveau européen, illustrée par la récente approbation du pacte

¹ L'Examen annuel de la croissance 2012 publié le 23 novembre 2011 se compose de la Communication EAC et de 4 annexes : le Rapport sur l'état d'avancement de la stratégie Europe 2020, le Rapport macroéconomique, le Projet de rapport conjoint sur l'emploi et un rapport sur les « Politiques fiscales propices à la croissance appliquées dans les États membres et à une meilleure coordination fiscale dans l'UE ».

² Employment and Social Developments in Europe 2011, Commission européenne 15.12.11
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6176>

fiscal, sape le modèle d'intégration européenne. Ceci aura de graves conséquences sur notre tissu social. Les droits des travailleurs, les systèmes de négociations collectives existants de longue date, les institutions de dialogue social ainsi que l'acquis social européen sont victimes des marchés financiers et des mauvaises politiques de l'UE.

L'Examen annuel de la croissance 2012 échoue à affronter la réalité et à proposer une solution crédible à la crise du chômage et de la croissance

4. Globalement, l'analyse de la CES de l'Examen annuel de la croissance 2012 montre que, malgré un langage plus nuancé sur l'assainissement budgétaire et l'inclusion, bienvenue dans les priorités pour 2012, de la lutte contre le chômage et des conséquences sociales de la crise, les messages clés restent inchangés : austérité budgétaire, réformes structurelles du marché du travail (en particulier l'ajustement des coûts du travail pour corriger les déséquilibres macroéconomiques), achèvement du marché unique impliquant une accélération supplémentaire de la libéralisation des services, des entreprises de réseau et des services publics, et promotion des accords de libre-échange. Pour l'essentiel, les recommandations politiques de l'EAC sont contradictoires et, sous la pression des marchés financiers et des propositions de la Troïka, les orientations politiques en faveur de l'austérité prévaudront sur celles en faveur des questions sociales.
5. Le sommet informel du Conseil européen du 30 janvier a débouché sur l'approbation du « pacte fiscal » et sur une déclaration d'orientation du Conseil sur la croissance et l'emploi avant le Conseil européen de mars. Pour la CES, il s'agit toutefois d'une nouvelle occasion manquée : malgré certaines indications d'un engagement en faveur de la lutte contre le chômage des jeunes, les dirigeants européens ne sont pas parvenus à formuler des propositions convaincantes face aux défis de la croissance et de l'emploi.
6. **La dégradation de la situation sociale et de l'emploi** et la nécessité de briser cette spirale négative sont reconnues dans le Rapport conjoint sur l'emploi (RCE)³. La CES y voit certains éléments positifs, notamment : l'importance accordée à la création d'emplois ; l'accent mis sur la situation difficile des jeunes, des personnes peu qualifiées et des chômeurs de longue durée ; la reconnaissance du rôle essentiel des services sociaux et des systèmes de protection sociale pour éviter la marginalisation des groupes vulnérables et à faibles revenus ; l'appel aux investissements en matière d'éducation et de formation pour augmenter la productivité et les niveaux des revenus ; et la reconnaissance du fait que le ralentissement de la croissance entrave la relance de l'emploi et l'amélioration du taux d'emploi.
7. L'accent mis sur le **chômage des jeunes** dans l'EAC et, par la suite, par le sommet informel pour la croissance et l'emploi (et l'initiative de la Commission pour la mise en place de « groupes d'action » pour l'emploi des jeunes), même s'il s'est fait longtemps attendre, est sans aucun doute bienvenu. Toutefois, les taux de participation des personnes handicapées et des migrants qui comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables et les plus précaires, ont également été durement touchés. Les aspects de l'emploi liés au genre et la crise, l'impact potentiellement négatif sur l'écart salarial entre hommes et femmes (déjà évident dans certains États membres) et l'augmentation des cas de discrimination liés à la grossesse ne doivent pas non plus être oubliés.
8. Dans le discours européen sur la création d'emplois et une relance riche en emplois, on remarquera l'absence manifeste de référence à des **emplois de qualité et au travail**

³ Adopté par le Conseil EPSCO le 17 février 2012.

décent ainsi que de propositions sur les questions relatives aux bas salaires, aux travailleurs pauvres et aux inégalités de revenus. A la différence des conclusions de l'ESDE 2011 qui soulignent le creusement des inégalités, le RCE n'accorde que peu d'attention à cette tendance à la hausse. En outre, alors que l'ESDE confirme que la décentralisation des négociations collectives entraîne une dispersion des salaires et des salaires minimum bas et, par conséquent, l'appauvrissement des travailleurs, le RCE n'identifie pas le rapport entre les recommandations de la Commission demandant de décentraliser les négociations salariales et de supprimer les systèmes d'indexation, d'une part, et l'absence de progrès par rapport à l'objectif de réduction de la pauvreté (Europe 2020), d'autre part.

9. La CES rejette l'approche selon laquelle les salaires doivent servir d'instrument d'ajustement concurrentiel. Les salaires doivent tendre à créer un équilibre entre différents objectifs comprenant entre autres la stabilité des revenus pour les travailleurs, la prévention de la dynamique de la déflation, la défense du pouvoir d'achat, fonctionnant comme un moteur pour la croissance économique et garantissant une distribution équitable des bienfaits du progrès économique. Pour la CES, les clés de la compétitivité – tant à l'intérieur qu'en dehors de l'Union européenne – sont la qualité et l'innovation et celles-ci ne sont pas soutenues par des salaires flexibles.
10. **Soutenir les banques mais seulement à la condition qu'elles soutiennent l'investissement.** L'EAC demande aux États membres de donner la priorité au renforcement des fonds propres des banques et, très justement, met en garde contre les banques qui améliorent leurs fonds propres en limitant indûment les crédits à l'économie réelle. Cette recommandation, qui est d'une importance considérable, n'est toutefois pas accompagnée par la mise en place d'un cadre politique permettant de l'organiser concrètement.
11. **Mobiliser le budget de l'UE en faveur de la croissance et de la compétitivité.** La CES préconise une meilleure utilisation des Fonds structurels de l'UE pour stimuler la croissance et la création d'emplois et soutenir l'apprentissage des jeunes en particulier. Cela étant, ces propositions doivent aller plus loin. Isolément, les fonds ne suffisent pas pour résoudre la crise et doivent être liés à une gouvernance économique fondée sur l'investissement, la solidarité et l'intégration sociale.
12. **Des politiques fiscales propices à la croissance et une meilleure coordination fiscale dans l'UE.** Cette nouvelle entrée dans les annexes de l'EAC fait suite au Conseil européen du 24 juin 2011 qui avait conclu que la Commission devait faire rapport sur les progrès accomplis dans les discussions structurées sur les questions de politique fiscale dans le contexte du « Pacte euro-plus ». L'accent mis sur la nécessité d'une action coordonnée pour s'attaquer à l'évasion et à la fraude fiscales, le rôle de la fiscalité pour contribuer à l'assainissement budgétaire et la recommandation de déplacer la fiscalité du travail vers une fiscalité moins néfaste pour la croissance, portant, par exemple, sur la fortune, la consommation et les taxes environnementales, sont encourageants et méritent d'être approfondis.
13. **La promotion des systèmes de protection sociale, de l'éducation et de la formation n'est rien d'autre que de la poudre aux yeux car les coupes budgétaires restent la priorité.** La Commission souligne à juste titre que la priorité doit être donnée aux investissements dans l'éducation et les compétences pour s'attaquer au problème de l'inadéquation des qualifications et que les systèmes de protection sociale doivent rester un rempart contre la pauvreté et l'exclusion sociale, alors que la situation sociale se

détériorer. Pourtant, la reconnaissance du rôle important de l'investissement social dans le capital humain et la protection sociale est contredite par la priorité accordée à l'assainissement budgétaire. L'expérience de pays ayant déjà adopté cette consigne confirme que des coupes ont été faites dans les prestations sociales, réduisant les avantages sociaux et le financement des services de santé et des services sociaux.

14. **Offensive sur les services publics et anticipation de la dérégulation.** Les États membres sont invités à poursuivre leurs réformes dans le secteur public au prétexte de la nécessité d'une « modernisation » et d'un assainissement budgétaire. La CES rejette une politique de réformes du secteur public uniquement fondée sur des raisons économiques et sur la réduction du déficit. Le rôle et le fonctionnement des administrations publiques ne peuvent être réduits à l'objectif étroit de favoriser la compétitivité de l'UE.
15. **L'agenda de la dérégulation.** La proposition de la Commission, cautionnée par le Conseil, d'exempter globalement les micro- et les petites entreprises de la nouvelle législation européenne est un développement inquiétant dans l'agenda « Mieux légiférer ». Le risque d'une exclusion complète des PME de la réglementation sur l'emploi, en particulier en matière de santé et de sécurité, est inacceptable. La Commission propose de développer un tableau de bord des propositions de réduction des charges administratives lors de la phase de codécision et de transposition nationale en la matière, qu'elle utilisera pour mettre en évidence les cas dans lesquels le législateur alourdit les charges au cours de ce processus. Cela pose question quant à l'empiètement sur les compétences respectives des législateurs nationaux et européens.
16. **Surveillance économique renforcée.** L'EAC s'accompagne d'une proposition portant création de deux nouveaux règlements en matière de gouvernance économique, tout spécialement pour les États membres de la zone euro. L'un cherche à étendre encore davantage les pouvoirs de la Commission (DG ECFIN) pour surveiller les processus budgétaires au niveau national. L'autre vise à remplacer des processus existants de politique européenne et récemment mis en œuvre (Semestre européen, procédure des déséquilibres excessifs) par un nouveau processus politique par lequel les États membres « confrontés ou risquant d'être confrontés à des difficultés financières » sont placés sous « surveillance renforcée ». Ceci semble avoir pour but « d'élargir et d'approfondir » les mesures et les recommandations politiques découlant des articles du Traité sur les directives de politique économique et de l'emploi. Il y a un lien explicite avec le nouveau budget pour les fonds européens puisqu'il y est dit que, faute de se conformer au programme d'ajustement de ce nouveau processus politique, les paiements des fonds structurels et social européens seront suspendus.

L'Europe doit d'urgence changer de cap

17. Ces dernières années, les banques centrales, les ministres des finances, les dirigeants européens et la Commission européenne ont pris les mauvaises décisions. La CES répète ce qu'elle martèle depuis longtemps, à savoir que l'austérité ne fonctionne pas : cette politique va à l'encontre du but recherché et a échoué. L'opinion selon laquelle un assainissement budgétaire rapide rétablira la confiance et poussera les taux d'épargne à la baisse s'est révélée être un mythe. En réalité, l'assainissement budgétaire s'est accompagné d'une baisse de confiance des ménages et de l'activité économique. Malgré les réductions imposées, il maintient non seulement les déficits à des taux élevés mais entraîne également les ratios de la dette publique par rapport au PIB à la hausse à cause de l'effet dénominateur. S'en tenir à des objectifs à court terme en matière de déficits

malgré le fait que l'économie européenne est déjà en récession ne fera qu'aggraver la situation.

18. Une autre erreur de la politique européenne est de recourir aux politiques de l'emploi pour corriger de graves erreurs de politiques macroéconomiques, l'idée étant que la flexibilité du marché du travail et un assouplissement des règles en matière d'embauche et de licenciement encourageront la création d'emplois. La flexibilité du marché du travail n'est cependant pas la solution miracle pour créer des emplois. Le risque est en fait de voir des emplois décents devenir des emplois précaires et mal rémunérés, ce qui entraînera un affaiblissement de l'économie, les bas salaires ayant pour effet une diminution de la demande tandis que les emplois précaires entraînent une hausse de l'épargne de précaution. En bref, des emplois précaires induisent une relance économique précaire. La CES rejette ce genre de réforme structurelle.
19. Certains messages émanant des derniers Sommets (Sommet informel sur la croissance et l'emploi du 30 janvier, et Conseil européen de mars) indiquent que parmi les dirigeants de l'UE, on se rend bien compte que la consolidation budgétaire et la gouvernance économique ne vont pas à elles seules faire sortir l'Europe de la crise. Certes, c'est une bonne chose que de noter la reconnaissance du rôle de la politique fiscale dans le soutien de la croissance, ainsi que l'appel lancé pour l'on progresse avec les propositions de la Commission en matière de taxation de l'énergie, d'assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés et de taxe sur les transactions financières, mais nous attendons des progrès concrets sur ces questions. De même, nous pouvons nous réjouir de ce que le Conseil ait avalisé la recommandation de la Commission de privilégier les dépenses favorables à la croissance, telles que l'éducation, la recherche et l'innovation, mais avec la mise en garde que sans un plan d'investissements adéquat, ces objectifs ne seront pas réalisés. Enfin, si les questions d'emploi et de politique sociale semblent peu à peu réapparaître dans un ordre du jour qui est encore toujours dominé par la politique économique, dans l'état actuel des choses, les chances d'atteindre les objectifs « Europe 2020 » pour l'emploi et la réduction de la pauvreté semblent continuer à se réduire.
20. La solution à la crise de l'emploi et de la croissance, telle qu'elle est proposée par la Commission dans l'EAC et par le Conseil européen, consiste toujours en des recommandations pour des réformes du marché du travail, caractérisées par une modération salariale et une dérégulation de la protection de l'emploi, combinées à l'achèvement du marché unique et à sa plus grande libéralisation. Cette approche, qui va de pair avec la poursuite de l'austérité, même si elle est aujourd'hui présentée comme un « assainissement favorable à la croissance », ne contribuera guère à résoudre l'urgent défi de stimuler l'économie pour assurer une croissance durable et créer les emplois de qualité désespérément nécessaires.
21. La CES continue à réclamer une réévaluation urgente des politiques économiques et d'emploi actuelles de l'UE. Il est urgent de changer de cap, loin de l'austérité et d'un rééquilibrage budgétaire accéléré et vers une économie durable soutenue par la création d'emplois décents et la réduction des inégalités entre citoyens européens. Le « Semestre européen » devrait être modifié pour renforcer le dialogue politique avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes. Les partenaires sociaux doivent être consultés durant la préparation de l'EAC et non *a posteriori*. La CES soutient la résolution du Parlement européen sur *l'Emploi et les aspects sociaux dans le cadre de l'examen annuel de*

la croissance 2012⁴. Nous demandons la pleine participation du Parlement au Semestre européen.

Investir pour une économie durable, des emplois de qualité et l'égalité sociale : la CES demande un Plan européen d'investissement et de relance économique basé sur les salaires et les emplois de qualité.

22. La tendance récessionniste de l'économie exige un contrôle urgent du bien-fondé des politiques économiques poursuivies et encouragées dans toute l'Europe. Pour stabiliser l'économie, nous avons besoin de « **coupe-circuits** » pour enrayer les réactions en chaîne négatives entre la politique budgétaire et l'austérité, entre la crise de la dette souveraine provoquée par les marchés financiers et la politique de réformes structurelles liée à la dérégulation sociale. L'Europe a également besoin d'« **accélérateurs** » pour relancer l'économie, créer des emplois de qualité et alimenter un processus de croissance autonome.
23. **Coupe-circuit 1** : la Banque centrale européenne devrait, directement ou indirectement, fournir les liquidités nécessaires comme « prêteur en dernier ressort » pour la dette souveraine. Les marchés devraient ainsi comprendre que la dette souveraine dans la zone euro est soutenue par une banque centrale, comme c'est le cas aux États-Unis et au Royaume-Uni pour la dette émise dans leurs monnaies respectives.
24. **Coupe-circuit 2** : l'UE doit continuer à construire un secteur financier fort et correctement réglementé mais les modalités procycliques de la réglementation financière actuelle doivent être revues afin d'assurer les crédits nécessaires à l'économie réelle. La combinaison entre l'imposition accélérée d'exigences renforcées en matière de fonds propres (normes Bâle III imposant un ratio de fonds propres de 9%) en juillet 2012 et l'obligation faite aux banques de comptabiliser leurs titres de dette souveraine à une valeur de marché sérieusement dépréciée (valorisation au prix du marché⁵) entraîne une nouvelle contraction du crédit. Cette technique d'évaluation de la dette souveraine devrait être abandonnée. Une distinction doit être faite entre d'une part les banques qui accordent principalement des crédits à l'économie réelle et de l'autre les banques d'affaires (dont le bilan est constitué de 60 à 70% de transactions de produits dérivés et d'activités spéculatives). Les exigences de fonds propres de Bâle III doivent être imposées à ces dernières à l'échéance de juillet tandis que les premières devraient être soumises à des exigences de fonds propres « variables » en fonction du cycle conjoncturel. La réduction de l'endettement du secteur bancaire visera dès lors davantage la spéculation plutôt que d'affecter l'emploi. En outre, l'accès du secteur bancaire à la liquidité de masse de la BCE à un taux d'intérêt de 1% devrait être subordonné à la mise à disposition de crédits suffisants pour l'économie réelle et à l'abandon des pratiques irresponsables de paiement de bonus et de dividendes excessifs.
25. **Coupe-circuit 3** : la CES réclame une « année de convalescence » avec gel temporaire d'une nouvelle austérité fiscale en 2012, combinée à un cadre adapté et prolongé de réduction des déficits sous les 3% du PIB. La Commission refuse de reconnaître que la

⁴ (2011/2320(INI)) adoptée le 15 février 2012.

⁵ L'évaluation au prix du marché (« mark-to-market ») fait référence à la pratique qui consiste à évaluer un actif à la valeur actuelle du marché. Le recours à cette méthode est basé sur l'hypothèse très irréaliste que le « signal du marché » est toujours le bon. Aujourd'hui toutefois, la réalité est que les marchés sous-évaluent sérieusement et sont par trop pessimistes vis-à-vis de la dette souveraine, et les banques perdent dès lors une partie de leur assise financière.

récession en cours est très étroitement liée à la politique d'austérité qu'elle a elle-même encouragée. Son objectif de réduire les déficits de 6% à 3% en trois ans est peut-être en bonne voie, mais la conséquence en est que la relance et l'emploi sont mis en péril.

26. **Accélérateur 1 : un Plan européen d'investissement** axé sur des investissements structurels plutôt que sur des réformes structurelles. Au lieu d'amener les Etats membres à se faire concurrence dans le domaine de l'emploi, l'Europe doit investir pour sortir de la crise et de la dette en développant de nouveaux secteurs et de nouvelles activités économiques fondés sur une stratégie industrielle européenne cohérente et sur des investissements dans les services publics. Cette « Union pour l'investissement » devra transférer les importants surplus d'épargne d'une partie de la zone euro au profit d'une politique d'investissements structurels visant à mettre à niveau les structures économiques et industrielles des économies « déficitaires » de la zone euro en particulier, tout en développant une étroite synergie avec le « verdissement » de l'économie européenne.
27. Afin de soutenir ce Plan européen d'investissement, la CES réitère sa demande de rechercher de nouvelles sources de recettes, y compris par une taxe sur les transactions financières et par des euro-obligations. Le flux des ressources devrait aussi être amélioré par une fiscalité plus équitable (une taxe européenne sur la fortune devrait être envisagée). De solides mesures pour combattre l'évasion et la fraude fiscales ainsi que la corruption doivent être mises en place et les efforts visant à s'attaquer aux causes et aux problèmes du travail non-déclaré et de l'économie informelle doivent être accélérés. Les fonds structurels européens devraient également être utilisés pour soutenir le Plan. Outre le FSE, le Fonds européen de développement régional (FEDER) devrait être mieux utilisé (environ 25% de ces fonds, soit quelque 80 milliards €, ne sont actuellement pas affectés) pour soutenir la création d'emplois et stimuler la croissance⁶.
28. Le secteur public, au sens large, est un moteur de développement et, dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 » ou des réformes de la gouvernance économique, il peut contribuer à ouvrir la voie à un développement plus durable et plus équitable. Toute réforme du secteur public doit être liée à l'objectif fondamental de garantir la fourniture de services publics de grande qualité accessibles à tous et être entreprise avec la pleine participation des partenaires sociaux.
29. **Accélérateur 2 : Des emplois décents avec des contrats et des salaires décents.** Si l'investissement européen doit relancer la croissance, il est également primordial de faire en sorte que cette croissance soit autosuffisante. La politique actuelle qui encourage le travail précaire et la flexibilité salariale dans le sens de la baisse doit être inversée au profit d'un processus de croissance axée sur les salaires. Il faut promouvoir des salaires équitables par des négociations sérieuses et effectives entre partenaires sociaux et une augmentation des salaires nationaux minima. La CES rappelle que les partenaires sociaux sont essentiellement responsables de la fixation des salaires au travers de conventions collectives et que leur autonomie à cet égard doit être respectée. Nous nous opposons à la politique de décentralisation des systèmes de formation des salaires visant à déplacer celle-ci à un niveau où la position de négociation des travailleurs et des syndicaux tend à être plus faible.

⁶ La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation, adoptée par le Comité exécutif de la CES des 7-8 décembre 2011 (<http://www.etuc.org/a/9511>).

30. La CES se félicite de la priorité élevée accordée à **l'emploi des jeunes**. Les jeunes sont particulièrement vulnérables à l'emploi précaire et la CES souligne que l'accent doit être mis sur la disponibilité d'emplois et de formations de qualité et non sur une dérégulation encore accrue de la législation en matière de protection de l'emploi et la multiplication des emplois précaires. Les mesures pour répondre au chômage des jeunes devraient faire partie d'une stratégie plus large de création d'emplois de qualité en général et elles devraient être intégrées dans les politiques pour l'emploi des États membres. Nous soutenons l'idée d'une **garantie aux jeunes** en Europe, pour offrir à tout jeune une formation ou un emploi dans un laps de temps déterminé. Nous soutenons également l'initiative de la Commission de mettre en place des « groupes d'action » pour l'emploi des jeunes afin d'aider les États membres à identifier les éléments nécessaires à cet égard dans leurs plans nationaux pour l'emploi.

31. Nous reconnaissons la valeur de mécanismes de protection de l'emploi tels que le système allemand de « Kurzarbeit » grâce auxquels les emplois sont maintenus, les pertes de revenus sont évitées et les travailleurs ont l'occasion de mettre à jour leurs compétences. Des initiatives au niveau européen doivent être développées dans ce sens en y associant pleinement les partenaires sociaux. La Commission européenne veut publier une Communication sur la flexicurité dans le cadre d'un paquet emploi. La CES tient à faire remarquer que l'accent sur la flexicurité dans la conjoncture économique actuelle ne fera en rien avancer les choses et constitue une dangereuse dérive. La priorité devrait plutôt être donnée à la problématique du travail précaire et au développement de politiques actives du marché du travail.

32. **Un contrat social pour l'Europe**. La crise, l'austérité, la gouvernance économique et le pacte budgétaire sont utilisés comme autant de moyens pour réduire les droits des travailleurs, intervenir dans les négociations collectives et démanteler les services publics et les systèmes de protection sociale. La CES continue à souligner les dangers que ces politiques déséquilibrées font courir au modèle social européen et à la cohésion sociale. Il y a un besoin urgent d'une réorientation en faveur des aspects sociaux : un contrat social pour l'Europe donnant priorité aux investissements qui favorisent une économie durable, des emplois de qualité et la justice sociale, tout en luttant contre les inégalités.

2011



Résolution

Réaliser des progrès sociaux au sein du marché unique : propositions concernant la protection des droits sociaux fondamentaux et le détachement des travailleurs

Adoptée lors du Comité exécutif des 7-8 décembre

Pour des « règles du jeu » fermes et équitables au sein du marché unique

La CES a longtemps réclamé un cadre de marché unique qui assure un climat de concurrence loyale, garantit le respect des droits des travailleurs et permet d'éviter que les droits sociaux fondamentaux soient affaiblis. Les arrêts de la CJE dans les affaires Viking, Laval, Rüffert et Commission vs Luxembourg ont rendu la nécessité de telles règles plus urgente encore.

Les affaires de la CJE ont exposé les faiblesses du cadre légal européen actuel :

- La CJE a confirmé une hiérarchie de normes, avec les libertés de marché au plus haut dans la hiérarchie et une position secondaire pour les droits sociaux fondamentaux issus des négociations collectives et des actions
- La CJE a interprété la directive relative au détachement des travailleurs de manière très restrictive, limitant la possibilité, pour les États membres et les syndicats, de prendre des mesures et d'agir contre le dumping social et de demander une meilleure protection ainsi qu'une absence de discrimination entre les travailleurs locaux et migrants au sein du pays d'accueil.

Les conséquences de ces affaires sur l'Europe sociale sont importantes. Elles menacent les modèles de partenariat social. Loin des progrès sociaux promis, les travailleurs de toute l'Europe paient désormais le prix du marché unique.

Depuis 2008, la CES insiste auprès des institutions européennes pour entreprendre une action en vue d'aborder ces problèmes. L'UE devrait réviser le cadre légal actuel en adoptant une Clause de Progrès Social, qui clarifierait les relations entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux, et en dirigeant une révision complète de la directive relative au détachement des travailleurs (DDT)¹.

Près de quatre ans plus tard, la Commission va enfin entreprendre une action législative. Elle proposera un règlement sur base de l'article 352 du TFUE concernant la relation entre les droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques (le dénommé « règlement Monti II ») et une directive relative à la mise en œuvre de la DDT.

¹ Résolutions de la CES de mars 2008, avril 2009, mars 2010

La CES craint que ces propositions ne fournissent pas une réponse suffisante aux défis actuels. La CES a déjà accueilli favorablement le principe d'un règlement Monti II comme un pas dans la bonne direction. Cependant, elle a également indiqué que cela n'impliquerait pas la suppression de l'ordre du jour de notre demande d'une Clause de Progrès Social à part entière. De plus, la proposition actuelle visant à améliorer la mise en œuvre de la DDT est nécessaire, mais ne répond pas, en soi, à tous les défis posés par les affaires de la CJE. Une révision complète de la DDT est donc indispensable.

La demande syndicale d'une Clause de Progrès Social est plus pertinente que jamais

Depuis 2008, la CES réclame une Clause de Progrès Social afin d'aborder les implications générales des affaires de la CJE et de toutes les affaires à venir. La Clause de Progrès Social devrait adopter la forme d'un protocole, à annexer aux Traités européens et ayant la même valeur légale. Le rôle de ce Protocole est de rétablir l'équilibre entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux. À la suite de l'adoption du protocole, il devra être clair pour les tribunaux européens, particulièrement pour la CJE, que les dispositions des Traités et la législation secondaire devront être interprétées à la lumière des éléments suivants :

- Le marché unique n'est pas une fin en soi, mais est créé pour réaliser des progrès sociaux pour les résidents de l'Union
- Les libertés économiques et les règles de concurrence ne peuvent pas avoir la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social. De plus, en cas de conflit, les droits sociaux doivent être prioritaires
- Les libertés économiques ne peuvent pas être interprétées comme des éléments donnant droit aux entreprises d'esquiver ou de détourner les lois et pratiques professionnelles et sociales nationales, ou à des fins de concurrence déloyale au niveau des salaires et des conditions de travail.

Dans l'Acte pour le marché unique², la Commission a annoncé qu'elle adopterait une législation visant à clarifier l'exercice de la liberté d'établissement et de la liberté de prestation de services dans le cadre des droits sociaux fondamentaux, particulièrement le droit ou la liberté de grève. Cela sera traduit en une proposition de règlement (dénommé le « règlement Monti II »). Selon la Commission, ce règlement reconnaîtra qu'il n'y a pas de conflit explicite entre l'exercice du droit d'entreprendre une action industrielle et les libertés économiques. Elle soulignera le rôle important des tribunaux nationaux dans l'application du test de proportionnalité au cas par cas, en conciliant l'exercice des droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques.

Dans le Manifeste d'Athènes, la CES s'est engagée à exiger et faire campagne pour que les droits fondamentaux aient priorité par rapport aux libertés économiques et, donc, garantir ce principe dans un Protocole de Progrès Social dans les traités européens, dans une directive sur le détachement des travailleurs révisée et dans une réglementation du marché intérieur connue sous le nom de « Monti II ». En particulier, un règlement ne peut pas remplacer notre demande de Clause de Progrès Social.

² COM (2011) 608 final

D'abord, alors que la législation secondaire doit être interprétée à la lumière des Traités, un protocole se situe au plus haut niveau. En d'autres termes, la Clause de Progrès Social est le seul instrument qui peut aborder totalement le déséquilibre actuel du Traité entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux.

Ensuite, un règlement ne permettrait pas de rediriger l'interprétation de la CJE des Traités. Un règlement affirmant simplement que les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux sont tout aussi importants présentera un risque inacceptable pour les syndicats vu que la jurisprudence de la CJE pourrait en conséquence être renforcée dans la législation secondaire, rendant ainsi impossible pour la CJE et/ou les tribunaux nationaux d'atténuer les conséquences des jugements Laval et Viking sur les futures affaires. Même si ce principe a déjà été exprimé dans les quatre arrêts, la CJE a imposé aux tribunaux nationaux un test restrictif pour déterminer, au cas par cas, si l'exercice du droit fondamental à entreprendre une action collective peut être justifié en cas de conflit avec les libertés économiques.

Le test de proportionnalité que l'on retrouve dans le jugement Viking représente une intervention intolérable dans le droit fondamental à l'action collective. Les juges ont désormais le pouvoir de décider si une action collective est un moyen approprié. L'incertitude résultant de telles appréciations a déjà été condamnée par le Comité des experts de l'OIT comme ayant « un effet restrictif significatif sur l'exercice du droit à la grève dans la pratique d'une manière contraire à la Convention de l'OIT C87 »³. En outre, la suprématie des libertés économiques sur les droits fondamentaux exprimée dans le test de proportionnalité de la CJE va à l'encontre de l'interprétation de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme.⁴ À la lumière de l'accession prochaine de l'UE à la Convention européenne des droits de l'homme, cette incompatibilité doit urgemment être abordée.

Enfin, même s'il est important que, dans les États membres où le pouvoir judiciaire est compétent pour prendre des décisions sur les sujets liés aux systèmes de relations industrielles, les tribunaux nationaux bénéficient d'une marge de manœuvre suffisante, la CES insiste sur le besoin de trouver une solution européenne aux problèmes créés par les jugements de la CJE. Il est impossible pour un règlement seul d'éviter que les tribunaux nationaux adressent une demande de décision préjudicielle à la CJE lorsqu'ils l'estiment pertinent. De plus, les décisions préjudicielles sont obligatoires lorsqu'une question d'interprétation du droit européen survient. Il est dès lors essentiel qu'un règlement Monti II ne limite pas le droit des syndicats à entreprendre des actions collectives.

En bref, la proposition pour un règlement Monti II ne doit pas mener à un renforcement plus important de la jurisprudence de la CJE, ni à une interférence avec les pratiques nationales en ce qui concerne l'exercice du droit d'action collective. Une solution doit en particulier être trouvée pour le test de proportionnalité, qui représente une violation des droits fondamentaux. En outre, le règlement ne remplacera pas la demande de la CES pour un Protocole de Progrès Social. Au contraire, le règlement est une première étape pour l'adoption de ce protocole. Au vu d'un possible changement du Traité, la CES insistera sur l'adoption du Protocole de Progrès Social.

³ Conférence internationale sur le travail 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, p.236-7

⁴ Demir and Bakýara Application 34503/97 et Enerji Yapi-Yol Application 68959/01

Détachement des travailleurs : trouver la bonne réponse aux défis posés par les affaires de la CJE

Outre la clarification de l'exercice des droits fondamentaux dans le cadre des libertés économiques du marché unique, la Commission propose d'améliorer la mise en œuvre des règles existantes par le biais d'une directive distincte, qui inclurait des dispositions sur la coopération administrative, les contrôles et les sanctions, ainsi qu'une indication plus claire des éléments constitutifs liés à un travailleur détaché et à l'établissement d'un prestataire de service.

Les initiatives visant à garantir des mécanismes de mise en œuvre plus efficaces du droit européen sont les bienvenues, mais une directive de mise en œuvre ne résoudra pas à elle seule tous les problèmes causés par les affaires de la CJE. **Bien qu'une directive de mise en œuvre soit nécessaire pour lutter contre les abus et les détournements du droit du travail applicable, les principales dispositions de la DDT nécessitent également une révision.**

Il apparaît que la proposition de la Commission ne répondra qu'aux questions relatives au champ d'application de la DDT et aux mécanismes de surveillance et de mise en œuvre. Une directive de mise en œuvre avec une ambition limitée ne répondrait pas à six des huit demandes de la CES pour une révision de la DDT.⁵

➤ *Les objectifs sociaux de la DDT doivent être réaffirmés*

Les objectifs de la DDT, à savoir respecter les droits des travailleurs et assurer un climat de concurrence équitable, doivent être exposés plus clairement dans la DDT. Une mention claire des objectifs de politique sociale des articles 151 et 153 du TFUE contribuerait à assurer une interprétation plus cohérente de la DDT. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure une directive de mise en œuvre élargirait la base légale de la DDT.

➤ *Le droit fondamental aux négociations collectives et à l'action collective doit être sauvegardé*

Les syndicats d'Europe devraient être autorisés à aborder et à mettre sous pression de manière égale les entreprises locales et étrangères afin d'améliorer les conditions de travail et de réclamer un traitement égal. Ce droit devrait être clairement affirmé dans le contexte du détachement de travailleur, indépendamment des discussions parallèles sur le règlement Monti II.

➤ *La DDT ne doit couvrir que les situations de détachement temporaire*

La Commission tentera probablement de qualifier plus en détail le champ d'application de la DDT afin de contrecarrer les situations où les prestataires de services agissent sur une base quasi permanente ou sans être réellement établis dans un autre État membre.

Dans ce contexte, la CES voudrait souligner les éléments suivants :

- **Le nouvel instrument doit introduire la présomption légale que le lieu de travail habituel, au sens du règlement Rome I, est l'État membre d'accueil, sauf s'il est établi qu'il est réellement question d'un détachement de travailleur.**

⁵ <http://www.etuc.org/r/909>

L'application d'un principe du pays d'origine pour les affaires n'étant pas du ressort de la DDT serait inacceptable.

- **Le détachement, au sens de la directive, devrait être de courte durée. Les travailleurs détachés pour une plus longue période doivent être considérés comme des employés habituels de l'État membre d'accueil.** Une période limite de deux ans a été discutée par les services de la Commission. Ce délai est inacceptable vu que la majorité des détachements ne dépassent pas quelques mois. En fait, une limite de temps si longue priverait les nouvelles dispositions de tout effet positif. La longueur du détachement varie également en fonction des secteurs et les partenaires sociaux pourraient dès lors avoir un intérêt à négocier la durée en accord avec les besoins spécifiques du pays d'accueil.
- La directive doit également assurer qu'un changement de statut de travailleur détaché en travailleur habituellement employé dans l'État membre d'accueil ne mène pas à une détérioration des modalités et conditions d'emploi du travailleur, notamment par exemple des indemnités et compensations des coûts d'hébergements par l'employeur.
- **Le détachement, au sens de la DDT, doit être justifié dans le cadre d'une véritable prestation de services transnationale.** Cela signifie que les travailleurs, dont l'entreprise d'embauche dans le prétendu État membre d'établissement est, en fait, une société boîte aux lettres, doivent bénéficier des dispositions du Traité sur la libre circulation des travailleurs et du droit de non-discrimination dans l'État membre d'accueil. L'existence d'une relation professionnelle habituelle d'au moins trois mois dans l'État membre d'origine pourrait être un indicateur, tout comme l'existence d'une réelle activité économique.
- Des critères tant quantitatifs que qualitatifs sont nécessaires pour déterminer l'existence d'une réelle situation de détachement. Cela aiderait à éviter des situations absurdes, telles que des travailleurs détachés envoyés sur la base d'une succession de contrats. La liste des critères doit être totalement contraignante dans tous les États membres. Les entreprises de toute l'Union doivent répondre aux mêmes règles et ne doivent pas avoir l'opportunité de sélectionner les critères les plus accommodants.

➤ *Le caractère minimum de la DDT doit être restauré*

Un traitement égal en matière de salaire doit être garanti, par opposition au paiement du salaire minimum (article 3.1 DDT). En outre, le nouvel instrument devrait clarifier la situation applicable aux travailleurs intérimaires. Vu le caractère spécifique des règles concernant le travail intérimaire, et surtout pour ce qui concerne les dispositions relatives au principe de traitement égal, la directive relative au travail intérimaire et la DDT ne devraient pas se contredire.

➤ *Les différents modèles de relations industrielles doivent être plus clairement respectés*

Des critères moins rigides devraient être développés pour déterminer si une convention collective peut être maintenue vis-à-vis d'un prestataire de service étranger, par exemple dans les situations où la majorité des entreprises locales sont liées, dans la pratique, par une convention collective (article 3.8 DDT).

- *Les autorités publiques devraient être autorisées, via des clauses sociales dans le marché public, à réclamer le respect des conventions collectives applicables*
- *L'interprétation très restrictive des dispositions d'ordre public doit être révisée de façon à inclure les objectifs sociaux et la protection des travailleurs (article 3.10 DDT)*

Les États membres devraient pouvoir étendre la protection des droits à l'emploi statutaire aux travailleurs détachés.

- *Des mécanismes de contrôle et de mise en œuvre efficaces doivent être mis en place*

Des expériences dans les États membres semblent indiquer des lacunes significatives dans l'application des dispositions actuelles de la DDT. Cela a notamment été reconnu par la Commission et le Parlement européen. Le renforcement des règles et en particulier, une meilleure définition du champ d'application de façon à éviter les abus du recours au détachement, signifie que le problème devient plus sérieux.

Dans la pratique, une application adéquate des règles implique deux aspects :

- **Le contrôle du respect des conditions d'emploi en vigueur**

Pour la CES, il est important que les États membres et les partenaires sociaux reçoivent les moyens nécessaires pour que des mécanismes de contrôle et de mise en œuvre efficaces soient utilisés dans l'État membre d'accueil, par exemple pour vérifier que le travailleur détaché est réellement employé de manière habituelle dans le pays d'origine. Des moyens de contrôle efficaces devraient comprendre :

- La nomination d'un représentant pour assumer les responsabilités de prestataire de services en tant qu'employeur ;
 - Une notification préalable par les fournisseurs de service du détachement prévu. C'est un mécanisme de base, déjà en place dans de nombreux États membres pour assurer un suivi et contrôle efficaces ;
 - L'obligation de garder et conserver les documents pertinents dans le territoire du pays d'accueil ; et
 - La lutte contre le faux travail indépendant est essentielle pour mettre fin aux abus potentiels. En particulier, l'entité compétente doit recevoir les moyens nécessaires pour vérifier que le « travailleur indépendant » n'est pas employé de manière répétitive et pour une part très importante par le même employeur et qu'il n'existe pas de lien de dépendance entre le travailleur indépendant et un tel employeur.
- **Des mesures appropriées en cas de non-respect des obligations de la DDT et du droit national.**

Des sanctions efficaces et dissuasives sont indispensables pour protéger les travailleurs contre les abus. À cet égard, un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire doit être introduit. Au cours des dernières années, le recours à la sous-traitance a augmenté dans l'UE. En créant

des réseaux extrêmement complexes de sous-traitants, les contractants généraux/principaux peuvent contourner facilement les normes et les conditions de travail légales ou fixées par convention collective.

L'instrument sur le détachement proposé devrait préciser que le(s) contractant(s) général(aux)/principal(aux) est responsable du respect des conditions d'emploi en vigueur et des contributions à la sécurité sociale par tous les sous-traitants. Le principe de base est que les contractants généraux/principaux devraient être encouragés à sélectionner des sous-traitants sérieux et à effectuer une supervision appropriée.



Déclaration de la CES sur « EY2012 : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations »

Adoptée lors du comité exécutif du 7-8 décembre 2011

Le 6 décembre 2010, le Conseil EPSCO a adopté la proposition de déclarer l'année 2012 "Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations". La CES et ses organisations s'inscrivent dans cette initiative et entendent y prendre pleinement leur place – comme elle faisait en 2010 pour l'année européenne de combattre la pauvreté et l'exclusion...

La réconciliation des besoins différents des plus jeunes et plus âgés, ainsi que l'alignement de ceux-ci avec ceux de la société en général, est un énorme défi pour les responsables politiques et le mouvement syndical en particulier.

Le vieillissement actif et la solidarité entre les générations : pour la CES des concepts aux dimensions multiples et qui se conjuguent

Trop souvent ces termes sont perçus ou présentés de façon réductrice.

Lorsque l'on évoque le « vieillissement actif », on pense surtout à la place et au rôle des personnes âgées dans la société, voire à leurs conditions de vie et à la manière de « bien vieillir » ou encore à leur maintien sur le « marché du travail »

Ainsi lorsque l'on évoque la notion de « solidarité entre les générations », l'on songe souvent et d'abord aux transferts sociaux entre les générations et notamment, dans le cadre du financement des retraites par répartition – pension de « la Sécurité Sociale » - au financement des pensions des retraité(e)s par les actifs(ves) et notamment les jeunes...

Certes ces approches sont importantes, mais pour la CES elles ne sauraient à elles seules résumer la complexité de l'approche.

Une priorité : agir en amont sur l'emploi des plus âgé(e)s comme des plus jeunes

Permettre aux travailleurs à la fois

- de rester dans un emploi de qualité jusqu'à l'âge « légal » d'ouverture du droit à la retraite (lequel doit tenir compte de la pénibilité et de la durée de vie au travail)
- et de vieillir dans de bonnes conditions

exige, d'abord, d'agir en amont, c'est-à-dire, en premier lieu sur les politiques de l'emploi mises en œuvre au sein des Etats membres et des entreprises.

Il ne suffit pas de « décréter » qu'il faut travailler plus longtemps pour que cela devienne réalité. Encore faut-il que d'une part que le travail existe et, d'autre part, que les employeurs aient le souci, la volonté soit de garder leurs salarié(e)s plus âgé(e)s, soit d'en embaucher.

- La CES répète sa conviction que : Une réponse appropriée ne peut pas se réduire à la simple proposition d'augmenter l'âge légal de la retraite. La CES rejette fermement toute recommandation dont l'objectif est d'introduire un mécanisme automatique pour augmenter l'âge légal de la retraite ou toute autre solution uniforme qui s'appliquerait à tous les États membres (voir la résolution d'octobre 2010).
- Quelle est la situation aujourd'hui ?
- Il y a partout une dégradation générale de l'emploi, provoquée par la crise et les conséquences des plans d'austérité budgétaire mis en place, par une précarité accrue de l'emploi, une diminution des prestations sociales, entraînant un ralentissement de la demande et de la consommation intérieure aussi par des délocalisations d'emplois, au nom d'une recherche plus importante de profits des entreprises, en profitant et en encourageant ainsi le dumping social et/ou fiscal entre les différents pays.

Cette dégradation de l'emploi, l'augmentation de leur précarité et la croissance des inégalités affectent non seulement les travailleurs (euses) les plus âgé(e)s – même s'ils (elles) sont les premier(e)s visé(e)s - mais également les jeunes.

Ainsi, comme le rappellent les statistiques d'Eurostat (communiqué de presse Eurostat 96/2011) :

- si plus de la moitié de la population entre 55 et 64 ans n'est plus active sur le marché du travail (exactement : 46,3% sont encore en activité)
- seuls 35% de la population entre 15 et 24 ans sont actifs sur le marché du travail. Et lorsqu'ils (elles) ont un emploi, ce sont surtout des emplois précaires quand ce ne sont pas des...stages, peu ou pas rémunérés.

Dans le même temps la volonté des employeurs de garder les salarié(e)s plus âgé(e)s, y compris en prenant les moyens nécessaires à ce maintien et/ou à les embaucher est très limitée.

Une étude menée par l'Université d'Utrecht aux Pays Bas se révèle particulièrement instructive. Ainsi il ressort que

- seulement 20 à 40% des employeurs sont prêts à encourager leurs salarié(e)s à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite ;
- moins de 20% d'entre eux sont prêts à recruter des travailleurs(euses) plus âgé(e)s ;
- seulement 30% d'entre eux seraient prêts à introduire des horaires flexibles de travail pour les plus âgé(e)s ;
- seuls 25% seraient prêts à adopter des mesures ergonomiques en leur faveur ;
- 20% seraient prêts à mettre en place des formations adaptées ou à développer des mesures de retraites partielles et/ou des horaires de travail réduits avant la retraite ;
- et ils sont encore moins nombreux à vouloir envisager des mesures de préretraites (15%) ou des congés exceptionnels (12%) ou de réduire à la fois le temps de travail et le salaire (7%).

Les conditions du vieillissement actif : qualité du travail, qualité de la vie

Le maintien des salarié(e)s âgé(e)s dans l'entreprise, mais aussi du « vieillissement actif » sont aussi fonction, en amont

- du développement et de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie, ce qui permet aux salarié(e)s de s'adapter aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies voire de pouvoir changer d'emploi ;
- de l'amélioration des conditions de travail et de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- de la prise en compte de la pénibilité et/ou de la durée de la vie de travail avec la possibilité de départs anticipés (préretraites et/ou prépensions)...

Vivre un « vieillissement actif », c'est donc, bien sûr, agir en amont sur les conditions de vie. Mais c'est aussi se mobiliser et agir en permanence pour des conditions de travail et des salaires décents

Le vieillissement actif, c'est aussi garantir aux retraités et notamment aux femmes –qui comme au cours de leur vie salariale ont des revenus inférieurs en moyenne de 15 à 20% inférieurs à ceux des hommes et constituent la plus grande proportion de « retraité(e)s pauvres » - une pension décente, c'est-à-dire qui leur permette, notamment, de vivre dignement, d'avoir accès aux biens et aux services – y compris de santé - et de prendre toute leur place dans la société et non de vivre en « assisté(e)s ». Et donc également se battre

Pour développer la solidarité entre les générations : agir également avec et en faveur des jeunes

Bâtir une société solidaire, c'est construire une société où tou(te)s ont leur place, au sein de laquelle nul(le) ne se sente exclu(e), quelle que soit sa situation : par exemple, personnes âgé(e)s, handicapé(e)s, appartenant à une minorité ethnique ou...jeunes !

La CES et ses organisations n'ont pas attendu le lancement de l'année 2012 pour unir leurs efforts pour se préoccuper de la situation de jeunes souhaitant entrer sur le marché du travail et pour alerter tant les responsables politiques que patronaux.

C'est ainsi par exemple que déjà en 1999, la FERPA avait développé un projet intitulé : « Solidarités entre les personnes âgées et les jeunes », dans lequel elle se préoccupait tant de l'exclusion précoce des plus âgé(e)s du marché du travail que de l'insécurisation des jeunes sur ce même marché du travail.

De même, en avril 2007, la CES a organisé pour ses membres, deux séminaires décentralisés à Varsovie et à Paris, avec le soutien de la Commission européenne sur le thème « démographie et marché du travail : un défi pour les syndicats ». L'objectif de ces séminaires était de créer les conditions pour que les jeunes et les moins jeunes puissent trouver leur place et ainsi contribuer au développement économique et social de nos sociétés ainsi qu'à leur propre insertion et bien-être social. Ceci dans une perspective de solidarité intergénérationnelle.

La solidarité intergénérationnelle doit servir de base au développement de chaque action. À cet égard, le mouvement syndical a toujours représenté l'arène « idéale » pour poursuivre les objectifs de solidarité par et entre les différentes générations.

C'est dans cet esprit également de lutte contre toutes formes de discrimination, notamment celles liées aux âges, que dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux ont conclu le 25 mars 2010 un accord cadre européen « Pour un marché du travail inclusif ».

Si des progrès ont été réalisés, grâce en particulier à la mobilisation en ce domaine, des organisations de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CES, force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire, notamment pour permettre aux travailleuses et travailleurs plus jeunes d'entrer sur le marché du travail comme pour plus âgé(e)s, qui le souhaitent, d'y rester.

Agir avec et en faveur des jeunes, c'est aujourd'hui, par exemple :

- lutter contre la précarité de leur emploi ;
- d'éviter les sorties précoces des systèmes de formation sans qualifications ;
- leur permettre d'occuper des emplois qui soient en adéquation avec la formation reçue, ce qui implique que celle-ci prenne en compte, y compris à moyen terme, les besoins du marché du travail...
- mais c'est aussi continuer de se battre pour défendre des systèmes de retraite Sécurité Sociale de qualité, fondés sur un financement solidaire et pérenne, de manière à garantir des pensions de qualité pour les générations à venir.

L'engagement de la CES et de ses organisations pendant cette année 2012 et...au-delà

Certes la mobilisation de la CES ne s'arrêtera pas avec la fin de l'année 2012, comme elle n'a pas commencé avec...

Mais, indépendamment des initiatives nationales qui pourront être prises et mises en œuvre au cours de cette année, la CES a ainsi déjà pris une initiative spécifique.

En effet, elle a déposé , un projet intitulé « *Année 2012 : Pour améliorer la solidarité entre les générations et pour le vieillissement actif vaincre les obstacles pour le maintien dans l'emploi des personnes plus âgées et pour faciliter son accès aux plus jeunes* »

Au travers de ce projet, la CES en coopération avec la FERPA et son Comité jeune entend profiter de la dynamique offerte par l'institution de cette année 2012, consacrée au vieillissement actif et à la solidarité entre les générations, pour lancer de manière concertée une nouvelle mobilisation sur ce thème.

Au cours de ce projet , outre le partage et l'échange sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents Etats membres pour améliorer l'accès et/ou le maintien dans l'emploi, de toutes et tous, sans discrimination, sera présenté, discuté et publié **un plan syndical d'action** à destination des organisations et des militant(e)s d'entreprises.

Il s'articulera autour de trois priorités, adoptées par le Comité Exécutif et les concrétisera.

Ces priorités sont de trois ordres :

- **l'emploi des jeunes**, en agissant, notamment, sur la qualité des formations et des emplois proposés
- **le vieillissement actif** en se mobilisant en amont sur les conditions de travail, et la santé et la sécurité au travail, tout en permettant aux salarié(e)s qui ont eu des carrières longues ou des métiers pénibles de pouvoir partir en retraite plus tôt
- **la qualité des pensions**, garanties par les systèmes de Sécurité Sociale et par un financement pérenne, fondé sur la solidarité intra et inter générationnelle et dont les montants permettent à tous les retraités et notamment aux femmes de vivre dignement sans se trouver dans des conditions d'assisté(e)s.

L'ambition de la CES et de ses organisations

Dans ces périodes de crise, et profitant des synergies qui naîtront au cours de cette année 2012, la CES et ses organisations se mobiliseront afin de réaliser la synthèse entre le vieillissement actif et la solidarité entre les générations, à travers la participation au marché du travail. Elles entendent profiter de « *l'année européenne 2012 pour un vieillissement actif et pour la solidarité entre les générations* » pour promouvoir aussi bien pour les plus jeunes que pour les plus âgé(e)s une égalité des chances en matière de participation et de maintien sur le marché de l'emploi, par une sensibilisation et une mobilisation des acteurs de terrain que sont les partenaires sociaux et en portant une attention particulière aux femmes quel que soit leur âge. Autrement dit, réfléchir à la manière et aux moyens à mettre en œuvre dans chaque pays, pour réaliser cet objectif, en insistant sur le volet emploi et sur le volet formation, qu'elle soit initiale ou qu'elle se déroule sur la vie. Car les deux sont des facteurs essentiels pour intégrer le marché du travail, mais aussi pour y rester, notamment en pouvant faire face à ses évolutions.



Perspectives pour une nouvelle stratégie de santé et sécurité au travail de l'Union Européenne (2013-2020)

Résolution adoptée lors du Comité exécutif des 7-8 décembre 2011

Chaque année, environ 160.000 personnes meurent dans l'Union Européenne en raison de conditions de travail qui sont à l'origine de maladies ou d'accidents. L'actuelle stratégie de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail arrivant à son terme en 2012, la nouvelle stratégie de la Commission pour la période 2013-2020 devrait normalement être en cours d'élaboration. Il est dès lors très inquiétant de constater que la Commission a remis ce travail à plus tard. Cette stratégie étant un des principaux piliers de l'acquis social, cette situation est inacceptable pour le mouvement syndical.

La nécessité d'une solide stratégie européenne de santé et de sécurité est plus impérieuse que jamais. Dans le contexte de la crise, nos propres recherches montrent, comme l'ont récemment fait la Fondation Européenne de Dublin (Eurofound) et l'Agence pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao, que l'augmentation des taux de risques pour la santé et la sécurité au travail est liée à l'intensité et à l'insécurité du travail. Une meilleure prévention et une meilleure gestion des risques, favorisant aussi l'implication des travailleurs au travers de représentants pour la sécurité, sont primordiales pour réduire le coût économique et les conséquences sociales des accidents de travail et des maladies professionnelles. Il s'agit là d'un élément essentiel pour un agenda « bons emplois » au niveau européen qui devrait être lié au paquet de mesures pour l'emploi attendu pour mars 2012 et témoignerait de l'engagement de la Commission en faveur de la création et du développement d'emplois de qualité.

L'Union européenne et toutes ses institutions doivent respecter et promouvoir les droits sociaux fondamentaux parmi lesquels figure le droit de tout travailleur "à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité" (article 31 - 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne). De ce point de vue, l'amélioration des conditions de travail constitue une obligation de la Commission et des autres institutions européennes.

Le vieillissement actif exige un programme de santé et de sécurité ambitieux et solide. Il est donc d'autant plus opportun que la nouvelle stratégie de santé et de sécurité soit publiée au cours de l'Année européenne du vieillissement actif (2012).

Les écarts entre les différents pays de l'Union Européenne du point de vue des conditions de travail ne se réduisent pas. A l'intérieur de chaque pays, les écarts augmentent en fonction de la place occupée dans la hiérarchie sociale. Sur 100 travailleurs de l'Union Européenne, 59 indiquent qu'ils pourront continuer à effectuer le même travail lorsqu'ils auront atteint l'âge de soixante ans. Ce pourcentage descend à 44 à pour les ouvriers les moins qualifiés. Entre 2000 et 2010, l'écart entre ces deux catégories est passé de 21% à 27 %. La ségrégation qui caractérise de nombreuses professions et secteurs d'activité est à l'origine de différences importantes entre les hommes et les femmes du point de vue de leurs conditions de travail et de l'impact de celles-ci sur leur santé.

La CES entend utiliser la présente résolution pour souligner les questions qu'elle juge cruciales pour la prochaine stratégie dont elle exige la publication en 2012. Nos propositions s'articulent autour de deux axes: 1. améliorer les structures portantes de la prévention de manière à éviter de réagir risque par risque et 2. accorder une priorité à l'amélioration de la santé au travail par rapport à la prévention des accidents.

1. Améliorer les structures des systèmes de prévention

L'expérience de plusieurs pays montre l'intérêt d'une approche qui articule des représentations dans les entreprises avec des représentations territoriales ou de site pour les très petites entreprises. Une stratégie communautaire devrait déterminer des objectifs minimaux que chaque système national d'inspection devrait atteindre. Elle devrait fixer des objectifs quantitatifs minimaux telle qu'une proportion d'au moins un inspecteur actif dans le domaine de la santé et sécurité pour 10.000 travailleurs, une proportion suffisante d'inspecteurs pour 1.000 entreprises et une probabilité plus élevée pour chaque entreprise d'être soumise à une inspection. Des sanctions efficaces devraient être adoptées à l'égard des employeurs qui ne respectent pas les règles en vigueur. La prochaine stratégie communautaire doit déterminer des objectifs minimaux à atteindre dans la mise en place des services de prévention multidisciplinaires, compétents et indépendants.

2. Les syndicats : un acteur clé à tous les niveaux

L'activité des organisations syndicales jouera un rôle important en vue d'une relance de la politique communautaire de santé au travail. Cette activité repose sur la mise en valeur de l'activité des représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité. Elle permet de donner une visibilité aux problèmes de santé au travail, de définir des priorités collectives et de mobiliser les travailleurs en vue de l'amélioration des conditions de travail. La CES se prononce pour la mise en place de système de représentation des travailleurs dans l'ensemble des entreprises. La participation des travailleurs est un élément clé à tous les niveaux. Pour les très petites entreprises, l'expérience a montré l'avantage d'une approche combinant une représentation au niveau de l'entreprise à une représentation régionale ou par site. La politique syndicale de santé et sécurité est inséparable de l'ensemble des relations industrielles et des systèmes de négociation collective. Elle devrait considérer les moyens d'organiser les travailleurs précaires, les immigrés, les travailleurs indépendants et d'autres catégories souvent négligés en santé et sécurité au travail.

3. Améliorer la prévention des maladies liées au travail

C'est dans le domaine de la santé au travail que la politique communautaire peut apporter la plus grande valeur ajoutée. C'est le domaine dans lequel la stratégie communautaire a été la moins efficace jusqu'à présent. Les priorités de la CES pour la prochaine stratégie se concentrent dans les domaines suivants :

3.1. S'appuyer sur REACH pour étendre la protection des travailleurs contre les substances dangereuses

La première cause de mortalité causée par le travail est constituée par l'exposition à des substances dangereuses. La CES insiste sur la synergie indispensable entre la mise en oeuvre progressive de REACH et l'amélioration de la prévention sur les lieux de travail. Le potentiel d'amélioration de REACH doit être exploité par une stratégie systématique en ce qui concerne

la santé au travail. REACH devrait fournir une information plus complète sur les substances chimiques et les conditions de leur utilisation ; stimuler la substitution des substances les plus préoccupantes, créer des mécanismes de remontée de l'information des entreprises utilisatrices de substances chimiques vers les entreprises productrices ; accroître le contrôle de la part des autorités publiques. La participation de la CES aux activités de l'Agence européenne pour les substances chimiques (ECHA) s'est faite en vue d'accroître l'efficacité, la transparence et la participation syndicale dans ces différents domaines.

Il est inadmissible que la révision de la directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition à des agents cancérigènes dure depuis presque dix ans sans qu'aucun résultat substantiel n'ait été atteint. Il est indispensable d'élargir le champ d'application de la directive actuelle aux substances qui sont toxiques pour la reproduction. La substitution des substances les plus dangereuses doit être la priorité première en vue d'une prévention efficace. Quand la substitution n'est techniquement pas possible, les expositions doivent être réduites au minimum. Il est nécessaire de définir des valeurs-limites d'exposition pour les principales substances couvertes par la directive avec pour objectif d'améliorer l'état de la prévention. Une politique européenne cohérente doit être définie en ce qui concerne les nanomatériaux et les perturbateurs endocriniens.

3.2. Avancer dans la prévention des troubles musculo-squelettiques

Une directive d'ensemble pour la prévention des troubles musculo-squelettiques est indispensable pour donner une base législative commune aux efforts de prévention qui doivent être intensifiés. Elle doit aborder l'ensemble des facteurs qui contribuent aux troubles musculo-squelettiques et notamment l'organisation du travail et son intensité.

3.3. La santé mentale : un élément souvent négligé

Les liens entre la santé mentale et les conditions d'emploi et de travail sont importants. Les restructurations, le chômage, l'emploi précaire et des conditions de travail dégradées sont à l'origine de grandes inégalités sociales du point de vue de la santé mentale. Dans toutes les enquêtes sur les conditions de travail, le stress apparaît comme un problème essentiel qui touche un nombre croissant de travailleurs. Il existe un lien important entre les conditions de travail et les dépressions ou le burn out. Un contrôle accru des travailleurs sur leurs conditions de travail constitue un élément important de prévention des problèmes de santé mentale. Une prévention efficace doit également aborder la répartition inégale du travail global entre les hommes et les femmes, le manque de démocratie sur les lieux de travail et les différents facteurs de discrimination, de harcèlement ou de violence.

4. La dimension internationale

L'amélioration des conditions de travail dans l'Union Européenne n'est pas un processus isolé des évolutions internationales. La CES se prononce pour une ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Elle développera sa coopération avec les organisations syndicales d'autres parties du monde. Elle réaffirme son soutien à la revendication d'une interdiction de l'amiante dans le monde.

PLAN D'ACTION POUR 2012

Actions et initiatives syndicales

1. La CES appelle les affiliés à agir activement et par tous les moyens auprès de leurs gouvernements et de leurs eurodéputés pour exiger la publication de la nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité.
2. La CES appelle toutes les organisations affiliées à organiser des activités pour le 28 avril 2012 et durant la semaine européenne 2012 de la santé et de la sécurité de manière à soutenir les revendications « Etendre la représentation des des travailleurs pour la santé au travail et renforcer les droits de ces représentants » et « Renforcer le rôle et les moyens des inspections du travail ». La CES recueillera l'information de ses affiliés et la fera circuler de manière à donner une dimension européenne au prochain 28 avril.
3. La CES organisera un échange d'information avec les fédérations syndicales européennes sur les priorités en santé et sécurité de manière à examiner les possibilités d'une coopération plus solide. Un séminaire sur le rôle du dialogue social sectoriel sera organisé.
4. La CES renforcera la coopération avec les confédérations affiliées des pays qui ne sont pas membres de l'Union Européenne de manière à identifier les priorités communes en matière de santé au travail.
5. En coopération avec l'Institut Syndical Européen, la CES renforcera les réseaux existant sur les risques chimiques et REACH ainsi que sur la normalisation. Dans le domaine de la normalisation, le travail sera renforcé avec les fédérations syndicales européennes sur l'impact de la normalisation des services.
6. En coopération avec l'Institut Syndical Européen, la CES prendra des initiatives pour renforcer les échanges d'expérience entre les syndicats et les différents acteurs de la prévention par rapport aux risques liés à l'organisation du travail comme les facteurs psycho-sociaux. Elle soutiendra la coopération entre les différentes organisations syndicales de manière à ce que les accords européens sur le stress et la violence débouchent sur des améliorations réelles.

Législation et politiques européennes

Les priorités de la CES pour 2012 sont :

- a) l'adoption d'une nouvelle stratégie communautaire pour 2013-2020. Les syndicats interviendront tant au niveau européen que dans les différents pays pour assurer que la nouvelle stratégie définisse des objectifs concrets, affronte les priorités réelles et contribue à une amélioration véritable de la prévention.
- b) REACH : notre objectif est de consolider une mise en oeuvre cohérente et de nous assurer que le point de vue des syndicats soit entendu au cours de l'évaluation de REACH prévue en 2012.
- c) la révision de la directive sur les agents cancérigènes au travail est un élément clé de la synergie entre REACH et la législation en SST
- d) l'adoption d'une directive sur les troubles musculo-squelettiques ;
- e) l'adoption du règlement sur la normalisation
- f) l'adoption d'une politique d'ensemble en ce qui concerne les différents problèmes posés par l'amiante tant en ce qui concerne la protection des travailleurs que l'indemnisation des maladies et la défense de la santé publique.

La campagne européenne UE-OSHA 2012-2013

La CES voit dans la campagne européenne dans l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 2012-2013 « Améliorer la santé et la sécurité au travail grâce à la prévention » une importante occasion de sensibilisation. Cette campagne aura pour but, au travers de la coopération entre tous les acteurs de l'industrie, d'améliorer les conditions de travail et de définir des normes plus exigeantes en matière de santé et de sécurité. La participation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité sera un thème central. En tant que partenaire de la campagne, la CES fera la promotion des supports qui seront développés par l'Agence de Bilbao ainsi que des siens propres ou de ceux développés conjointement avec l'ETUI.



Résolution CES sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014

Adoptée par le Comité exécutif des 7 & 8 décembre 2011

Introduction

1. Le Livre vert de la Commission sur la RSE de juillet 2001, puis la mise en place d'un « Multi Stakeholder Forum » (MSF), avaient suscité une série d'attentes de la part du mouvement syndical à l'égard de la RSE. L'évolution des débats au sein dudit MSF, conclus le 29 juin 2004, et le lent glissement du dossier de la DG Emploi vers la DG Entreprises, avaient toutefois amené la CES à adopter une résolution fort critique à l'égard de cet exercice (CE 9-10 juin 2004).
2. La faiblesse de la Communication de la Commission du 22 mars 2006, la définition de la RSE qui y est donnée¹et la mise en place d'une " alliance européenne pour la RSE" ouverte aux seules entreprises, mais chargée de facto de la mise en œuvre de plusieurs aspects de la Communication, avaient finalement amené les ONG et la CES à se désengager du processus communautaire pour investir d'autres espaces.
3. En 2010, une nouvelle Communication est annoncée. Reconnaisant qu'en dépit des progrès réalisés, « de nombreux problèmes demeurent », le nouveau texte [COM (2011) 681] du 25 octobre 2011 contient des améliorations significatives par rapport à celui de 2006. Il présente des intentions louables mais cependant encore trop peu d'actions concrètes.

« Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 » : avancées réelles...

4. La nouvelle définition de la RSE (pt 3.1) fait référence « à la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société », également présente dans le Cadre de référence des Nations Unies sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme. Il est d'autre part précisé à juste titre que « au préalable, les entreprises doivent respecter la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux ».
5. L'accent est mis (pt 3.2) sur les principes et orientations internationalement reconnus (principes directeurs de l'OCDE récemment mis à jour, Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les Entreprises multinationales et la Politique sociale, ..) ainsi que sur leur promotion concrète auprès des entreprises européennes et des Etats membres (pts 4.8.1 et 4.8.2).

¹ Définition : « intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »

6. La Commission reconnaît en outre (pt 3.6) que la « RSE contribue au dialogue social et le complète ». L'UE soutiendra activement les accords cadre internationaux, mais se limite au lancement d'une base de données.
7. Le programme d'action pour la période 2011-2014 (pt 4) – qui comporte formellement 18 initiatives - fournit encore des opportunités pour renforcer les obligations des entreprises multinationales de respecter les normes du travail. Priorité est accordée aux stratégies sectorielles et aux pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Mais une référence plus claire, dans la définition de la RSE, aux responsabilités « directes et indirectes » des entreprises, en ce compris par rapport à la « sous-traitance », aurait ~~sans doute~~ été la bienvenue.
8. La Commission présentera également (pt 4.5), comme annoncé dans l'Acte unique, « une proposition législative sur la transparence des informations sociales et environnementales fournies par les sociétés de tous les secteurs », vraisemblablement vers la mi-2012.

...cependant largement insuffisantes !

9. Dans le contexte de la crise financière, économique et sociale, d'une politique néolibérale dominante et d'une concurrence exacerbée il y a néanmoins lieu de craindre que davantage d'entreprises européennes considèrent la RSE comme un « luxe », et soient nettement moins respectueuses des Droits de l'homme, des normes du travail, ou de préoccupations environnementales. Des mesures concrètes/contraignantes auraient été nécessaires dans une série de domaines.
10. La Commission met de facto (pt 3.2) sur pied d'égalité les principes directeurs de l'OCDE, la déclaration de principes de l'OIT, et par exemple, les principes du Global Compact, dont chacun sait qu'ils constituent plus une déclaration d'intentions, qu'un véritable engagement crédible sur la RSE. Il faut donc revoir la hiérarchie de ces outils.
11. La Commission a par ailleurs l'intention (pt 4.1) de créer des plates-formes sectorielles, et de mettre en place un système européen de récompenses pour les partenariats RSE, sans en préciser les modalités. Pour rappel, il y a quelques années, dans le cadre d'un exercice similaire visant à primer les entreprises européennes les plus socialement responsables, le mouvement syndical n'avait pas été consulté et une des multinationales lauréates avait certes mis en place des projets intéressants, mais violait notoirement les droits syndicaux.
12. Si l'on peut se féliciter de ce que la Commission (pt 4.2) aborde la question des pratiques commerciales trompeuses en rapport avec les effets environnementaux des produits, il faut regretter l'absence de mentions aux aspects sociaux dans le contexte du rapport sur l'application de la directive sur les pratiques commerciales, prévu pour 2012.
13. De même, force est de constater le décalage entre préoccupations environnementales et sociales dans le chapitre « marchés publics ». Pour rappel, si le manuel « Acheter vert » sur lesdits marchés a été adopté en 2005, il faudra attendre 5 ans pour que la Commission publie son équivalent dans le domaine social. Il conviendra dès lors d'être particulièrement vigilant (pt 4.4.2) pour que considérations environnementales ET sociales soient mieux prises en compte lors de la passation de marchés publics, dans le cadre du réexamen, en 2011, des deux directives concernées.

14. La CES veillera encore (pt 4.8) à ce que les accords européens, passés avec d'autres pays et régions du monde, prévoient explicitement que les « parties s'engageront à s'assurer que les entreprises opérant dans, ou à partir de leur territoire, seront responsables d'identifier, de prévenir et d'atténuer les effets présents ou potentiels » qu'elles pourraient avoir.
15. La communication ne fait pas référence à une évolution éventuelle de la composition du « Business Alliance ». Alors que tout au long du processus RSE, chacun a convenu de la nécessité d'adopter une approche plurilatérale équilibrée prenant en compte l'avis de TOUTES les parties prenantes, dans les faits, l'Alliance et CSR Europe gardent la main- mise sur le processus européen.

Conclusions

16. La CES accueille favorablement la nouvelle communication de la Commission sur la RSE, et notamment la nouvelle définition de la « responsabilité sociale des entreprises » ainsi qu'un programme d'action précis pour 2011-2014.
17. Mais, dans un contexte de crise et de concurrence accrue, les entreprises européennes pourraient devenir moins regardantes quant au respect des normes sociales et environnementales, en particulier dans leurs opérations en dehors de l'UE. La RSE ne peut être « l'arbre vertueux » qui cache la « forêt des mauvaises pratiques ». Il ne suffit plus « d'inviter » les entreprises à agir de manière responsable : des mesures plus concrètes/contraignantes s'imposent. La volonté, affichée en 2006, de « faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de RSE » a été abandonnée.
18. La CES saisira les opportunités, qu'offre le « programme d'action 2011- 2014 », pour améliorer celui-ci en fonction de nos priorités syndicales. Le Secrétariat veillera à coordonner ces actions, avec les affiliés, en mettant en place, en 2012, un groupe de travail « ad-hoc », chargé par ailleurs de faire le point sur l'évolution des positions et les récentes expériences des membres dans le domaine de la RSE.
19. Enfin, dans toutes ses activités, la CES veillera à promouvoir partout la syndicalisation et le respect des droits syndicaux. et insistera auprès des entreprises pour qu'elles adoptent une attitude ouverte et proactive vis-à-vis du mouvement syndical, en rappelant la citation de J. Ruggie :« La présence syndicale constitue le système de surveillance et le mécanisme de règlement des griefs le plus efficace » (Représentant spécial NU, novembre 2009, Stockholm).



Résolution

La participation des travailleurs en danger : Vers une meilleure implication des travailleurs

Adoptée lors du comité exécutif du 7-8 décembre 2011, à Bruxelles

Le mandat du Congrès de la CES

1. La « Stratégie et Plan d'action », telle qu'adoptée par le 12^e Congrès de la CES, précise que « **la participation des travailleurs est un élément essentiel** de la qualité de l'emploi » et que « le droit à la participation est un droit fondamental en Europe ». Le congrès de la CES à Athènes en 2011 a confirmé la nécessité « d'établir une norme européenne de base », tout en respectant les différentes traditions nationales en matière d'implication des travailleurs¹.
2. Le Congrès a octroyé un mandat clair au Secrétariat de la CES pour lutter pour un renforcement des droits : « *La voix des travailleurs/euses doit être renforcée par davantage de droits à l'information et à la consultation et, dans les États membres où cela existe, par un droit consolidé de représentation des travailleurs/euses au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Il devrait y avoir également **une participation accrue des travailleurs/euses et autres parties prenantes et un nouveau paradigme de gouvernance d'entreprise** [...] où les comités d'entreprise européens doivent jouer un rôle fondamental.* »
3. En outre, le Congrès de la CES revendiquait « **des normes minimales européennes pour la participation des travailleurs/euses** afin de renforcer la mise en œuvre des droits des travailleurs/euses en matière d'information et de consultation dans l'UE et de confirmer que l'UE respecte et promeut différentes formes de représentation des travailleurs/euses au niveau des conseils d'administration et de surveillance dans des entités juridiques européennes comme la SE, la SCE et la SPE et dans les États membres où de tels systèmes existent. »
4. Le congrès de la CES revendiquait également « **l'élaboration d'un cadre législatif général pour assurer une meilleure cohérence des règles de participation des travailleurs/euses dans les entreprises sous statut de SE et SCE** ». Ce renforcement des droits concerne l'ensemble de la législation existante, en cours d'élaboration et à venir relative au droit des sociétés, en particulier sur la société européenne (SE), la société coopérative européenne (SCE), la société privée européenne (SPE) : « Toutes les formes légales d'entreprises au niveau de l'UE (SE, SCE et SPE à venir) doivent être **soumises à des règles contraignantes sur la**

¹ Le terme « implication des travailleurs » comprend : 1) l'information (communication à sens unique de la direction/l'employeur) ; 2) la consultation (communication dans les deux sens entre la direction et les représentants des travailleurs) ; 3) la participation (représentation au sein des conseils d'administration ou de surveillance).

participation des travailleurs/euses dans les conseils d'administration ou de surveillance ainsi que sur l'information et la consultation des représentants des travailleurs/euses pour ce qui est des questions transfrontalières ».

5. Un renforcement des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation est essentiel. La « Stratégie et Plan d'action » précise que « les droits d'information, de consultation et de **participation en cas de restructurations et de changements de propriétaire d'entreprises** doivent être améliorés pour permettre aux travailleurs/euses d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir l'opportunité de négocier des solutions équitables pour les travailleurs/euses. » Cela doit se faire « dans le contexte d'une **harmonisation vers le haut** ».
6. Ces engagements du Congrès d'Athènes en faveur d'un nouveau modèle de gouvernance d'entreprise et d'un renforcement des droits ne sont pas faciles à respecter et représentent un véritable défi pour le Secrétariat de la CES. Il peut toutefois s'appuyer sur les travaux réalisés au sein du groupe de travail de la CES sur la participation des travailleurs.

Introduction

7. La principale raison de cette résolution est d'identifier les risques et attaques potentiels qui menacent la participation des travailleurs et de proposer une action pour faire face à cette évolution. Au « Programme de travail 2012 » de la Commission publié le 15 novembre 2011 figure la révision de la directive 2001/86/CE sur **l'implication des travailleurs dans la société européenne** : « L'initiative viserait à la *simplification* ». L'objectif serait de déterminer « si les raisons du nombre inférieur que prévu de SE établies à ce jour est lié aux mécanismes prévus dans la Directive ou le Règlement et la mesure dans laquelle une simplification de ces mécanismes pourrait se justifier ». Les « principaux problèmes » auxquels cette initiative vise à remédier sont « en particulier les règles relatives à la participation des travailleurs », « le champ d'application du principe "avant et après" », « les doubles exigences lorsqu'un comité d'entreprise européen existe déjà ». La question est de savoir « dans quelle mesure une simplification de ces mécanismes pourrait se justifier ». Le calendrier de la feuille de route annonce une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au premier trimestre 2012. Si les partenaires sociaux décident de ne pas entamer de négociations suite à cette deuxième phase de consultation, la proposition pourrait être présentée au troisième trimestre 2012.
8. La deuxième feuille de route porte sur le **statut de la société européenne (SE)** : la Commission examine de possibles modifications du statut des SE dans la perspective des propositions législatives en 2013. Des « problèmes » ont en effet été mis en évidence : le manque d'uniformité de la forme juridique de la SE à travers l'UE, le fort degré de complexité, le capital minimal élevé, l'obligation qui impose à la SE d'avoir son siège social et son principal établissement dans le même

État membre, les règles de participation des salariés de la SE, l'activation des SE dormantes. La Commission envisage la « révision » parallèlement à l'issue des négociations en cours sur le statut de la SPE. Le principal objectif politique serait «de moderniser, de *rationaliser* et de rendre plus efficace et attrayant le fonctionnement de la SE». Du point de vue de la Commission, la décision de résoudre les problèmes offrirait «plus d'avantages aux entreprises» et «entraînerait une *simplification* et une réduction des contraintes administratives». La CES n'acceptera pas que la participation des travailleurs soit immolée sur l'autel du «mieux légiférer» - ou d'un programme du marché intérieur à forte connotation idéologique.

9. La troisième feuille de route prévoit une consultation sur la révision de la directive 2003/72/CE concernant **l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne** au premier trimestre 2012 et une deuxième phase au 4^e trimestre 2012 ou, si les partenaires sociaux décident de ne pas entamer de négociations, en 2013. L'objectif est de déterminer si les dispositions actuelles sur la participation des travailleurs « peuvent justifier une révision limitée de ce cadre juridique et d'identifier les possibilités concrètes de *simplification* ». Ces deux aspects sont examinés sur la base du programme « Mieux légiférer », la nouvelle expression codifiée étant « simplification ».
10. Dans le domaine du droit des sociétés, le principe directeur qui sous-tend les directives SE et SCE (considérant 3), selon lequel les sociétés ne peuvent avoir recours à la législation européenne afin de réduire ou de contourner les droits de participation existant à l'échelle nationale, perd du terrain. Les dispositions liées à la négociation de la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance de la directive sur les fusions transfrontalières représentaient déjà une régression par rapport à la structure de la SE. Un jugement similaire peut être porté sur la proposition relative à la société privée européenne (SPE) et il est légitime de nourrir quelques doutes en ce qui concerne la prochaine proposition relative au transfert du siège social des sociétés transfrontalières. Si les droits nationaux et européens d'information et de consultation demeurent intacts dans la directive sur les fusions transfrontalières et dans les projets de statut de la SPE et de transfert du siège social des sociétés transfrontalières, les droits existants de représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance sont quant à eux soumis à une forte pression.

Comblant les lacunes de la gouvernance d'entreprise

11. Le débat actuel sur la crise économique et financière mondiale porte essentiellement sur les aspects financiers et monétaires. Cependant, les lacunes de la gouvernance d'entreprise en ce qui concerne le contrôle des risques et la promotion d'une prise de décision stratégique durable n'ont toujours pas été comblées. Le paradigme de la valeur pour les actionnaires domine le débat politique et le droit des sociétés depuis plus de deux décennies en Europe et dans une bonne partie du reste du monde. Ce modèle à court terme de l'actionnariat est l'une des causes principales de la crise. Il est à l'origine de puissantes incitations à

la création de valeur pour les actionnaires par l'externalisation des coûts sur la société et favorise une prise de risques excessive et des décisions de gestion à courte vue en privilégiant le principe selon lequel la valeur pour l'actionnaire devrait être le seul objectif de la direction d'entreprise. Il convient de se demander comment les assertions erronées sur lesquelles repose ce modèle, selon lesquelles la valeur de l'entreprise se mesure à l'aune des marchés boursiers et la rémunération fondée sur les actions est le meilleur moyen de rétribuer la direction, peuvent être corrigées et s'inscrire dans une vision à plus long terme et durable de la gouvernance d'entreprise.

12. Pour la CES, la réponse à l'économie fondée sur l'actionnariat et à cette vision à court terme consiste à protéger et à renforcer les droits d'implication des travailleurs et l'exercice de ces droits dans tous les types d'entreprises. La leçon à tirer de la crise est qu'il convient de développer la participation des travailleurs à tous les niveaux. Il est nécessaire de renforcer la participation des travailleurs aux décisions stratégiques des entreprises, qui sont souvent prises à l'échelle européenne ou mondiale. La crise actuelle doit être considérée comme une opportunité d'améliorer la participation des travailleurs pour renforcer la viabilité à long terme des entreprises. Une entreprise est une organisation sociale au sein de laquelle les parties coopèrent pour concilier des intérêts divergents. Une législation des sociétés qui octroie des droits de contrôle par défaut aux seuls actionnaires expose la direction à une forte pression pour offrir aux actionnaires des rendements aussi élevés que possible à court terme. L'autonomie de gestion est l'un des mécanismes de direction d'une entreprise dans l'intérêt de tous les actionnaires.
13. La question de la démocratie industrielle ou sociale est une question essentielle du 21^e siècle et pour l'avenir de l'Europe. Si l'intégration européenne continue à être perçue comme nuisant à l'Europe sociale et entraînant une politique d'austérité permanente, elle provoquera une réaction anti-européenne brutale et sans précédent dans de nombreux États membres. Aujourd'hui, on observe déjà que l'opinion s'est détériorée à l'égard du marché intérieur : pour 62 % des personnes interrogées, le marché intérieur profite seulement aux grandes entreprises, tandis que 58 % ont le sentiment qu'il a inondé leur pays de main-d'œuvre bon marché (Eurobaromètre spécial 363). Du point de vue de la CES, il est essentiel d'apercevoir la lumière au bout du tunnel. La crise financière a provoqué un détournement du pouvoir, de la démocratie vers le secteur financier. Le temps est venu d'inverser cette tendance. Il faut ouvrir la voie à une nouvelle ère, caractérisée par davantage de démocratie sur le lieu de travail, une politique industrielle plus forte et le renforcement des droits de participation des travailleurs. Il s'agit là d'un objectif ambitieux qui ne pourra être atteint en quelques mois, mais il devrait être possible d'impulser une nouvelle dynamique au service de cet objectif. La CES considère qu'il existe aujourd'hui une puissante force d'impulsion pour renforcer la participation des travailleurs à travers l'Europe.
14. La directive SE a créé un précédent politique. Un compromis historique concernant la participation des travailleurs a été trouvé, après 30 années de discussions et de négociations, pour le statut de la société européenne (SE). La

CES considère que ce compromis constitue le point de référence autour duquel doit s'articuler toute la législation européenne relative à la représentation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance et un pas vers une norme européenne minimale sur les droits de participation, qui doit être adoptée comme base de l'approfondissement et de l'extension de ces droits, afin de promouvoir la représentation aux conseils d'administration ou de surveillance dans les 16 États membres où ces systèmes existent (AT, CZ, DE, DK, ES, FI, FR, GR, HU, IE, LU, NL, (NO,) PT, SE, SI, SK) et au sein des entités juridiques européennes. La participation des salariés au processus décisionnel de l'entreprise est un élément essentiel du modèle social européen.

15. L'acquis européen concernant l'implication des salariés est assez incohérent. Il suppose l'existence de systèmes nationaux d'implication des salariés. En Pologne, par exemple, le système de représentation des travailleurs aux conseils d'administration est en voie d'être supprimé, ce qui provoque une tempête de protestations. L'implication des travailleurs doit être définie selon des critères communs.

Activités au plan européen et prochaines étapes pour la CES

16. En juin 2011, la CES a répondu à la consultation de la Commission européenne sur les résultats d'une étude sur la mise en œuvre du statut d'une société coopérative européenne (SCE). En juillet 2011, la CES a donné sa réponse au Livre vert de la Commission européenne sur « Le cadre de la gouvernance d'entreprise dans l'UE », qui n'accorde aucune considération au rôle important joué par les comités d'entreprise européens, les accords-cadres internationaux et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration dans la réorientation de la gouvernance d'entreprise, dans une perspective à plus long terme et durable. Les rapports sur ces deux questions sont en cours d'examen par le Parlement européen (PE). Leur adoption est prévue en février et en mars 2012 respectivement. La CES doit s'assurer que le compromis sur la participation des travailleurs dans la SCE ne sera pas remis en question et que certaines conclusions générales sur la promotion de la participation des travailleurs seront soutenues par le PE.
17. Au Parlement européen, un rapport d'initiative sur la 14^e directive relative au transfert du siège social est en cours d'examen et prévu pour adoption par la session plénière du PE en février 2012. Les débats sur la proposition de statut de la SPE ont une nouvelle fois souligné la nécessité de garantir que les entreprises n'utilisent pas abusivement les possibilités offertes par le marché intérieur pour se dérober à leurs obligations légales qui seraient applicables conformément à la législation nationale. En conséquence, la CES renouvelle son appel à un débat ouvert sur la **14^e directive en matière de droit des sociétés relative au transfert transfrontalier du siège social des sociétés**, sur la base des exigences minimales de participation des travailleurs qui sous-tendent la directive SE et en vue de prévenir l'établissement de sociétés « boîtes aux lettres ». Une telle initiative constitue un préalable indispensable à toute évolution ultérieure du droit européen des sociétés, y compris, notamment, à l'adoption du statut de la SPE. La CES suivra de près l'évolution de la situation et tentera de garantir que le point de référence soit la norme minimale à la base de la SE.

18. Le 15 novembre, la Commission européenne a publié les résultats de la consultation sur la gouvernance d'entreprise (« compte rendu ») et vise actuellement à les intégrer à l'ensemble législatif sur le droit des sociétés. Il est malaisé de déterminer quelle direction prendra la Commission, mais il semble que l'harmonisation et la flexibilité figurent au premier rang des priorités. Il doit être clair pour la Commission que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise est un droit fondamental, conformément à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE), qui garantit le « droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise ». La Commission doit non seulement respecter ces droits, mais aussi en promouvoir l'application (article 51(1) CDFUE). L'article 152 TFUE, qui a été introduit par le Traité de Lisbonne comme la principale amélioration au titre de la politique sociale, impose à l'Union (et à ses institutions) de promouvoir le rôle des partenaires sociaux au plan européen et de « faciliter le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie ». Dans ce cadre juridique, la Commission est tenue de faire tout ce qui est en son pouvoir pour améliorer l'information, la consultation et la participation aux niveaux appropriés. En outre, conformément au Traité, l'Union doit soutenir et compléter les actions des États membres dans ce domaine et peut à cette fin arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables (article 153 TFUE). La CES doit souligner l'importance de ces principes et tenter de convaincre la Commission que le renforcement de l'implication des travailleurs contribue à tempérer la vision à court terme et la valeur pour les actionnaires, au bénéfice de la valeur pour les parties prenantes et de la durabilité. En bref, il s'agit d'un pas vers la viabilité des entreprises. La Commission ne devrait pas considérer les entreprises comme des instruments visant au rendement le plus élevé sur les marchés mondiaux.
19. La Commission doit comprendre que le compromis trouvé pour la SE est un point de référence et que c'est à tort que cette norme minimale n'a pas été respectée dans la directive sur les fusions transfrontalières et la proposition de SPE, qui représentent chacune une régression par rapport aux dispositions qui régissent la SE. La Commission doit réexaminer ces questions, ainsi que d'autres aspects : les problèmes liés aux SE dormantes doivent être résolus et la question de la croissance de l'emploi comme « changement structurel » impose une renégociation des droits de participation ; les possibilités de se soustraire à la cogestion (ex. : en choisissant un statut juridique prévu par d'autres États membres, comme le statut britannique de société anonyme) devraient être supprimées ; les lacunes de la législation doivent être comblées et les stratégies qui permettent de la contourner doivent être éliminées. Le Traité est clair sur cette question et demande de « soutenir et compléter », et par conséquent de prévenir le contournement de la cogestion et d'autres formes de participation des travailleurs : « En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : (e) l'information et la consultation des travailleurs ; (f) la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion » (article 153).
20. Il est inacceptable que la Commission européenne ne respecte pas la norme minimale de participation des travailleurs telle qu'elle est prévue dans le statut de la SE et tente de la vider de sa substance. La directive sur les fusions

transfrontalières représente le premier pas en arrière ; la société privée européenne, le deuxième. La CES demande que la norme minimale de la SE soit étendue à toutes les autres formes légales, la société privée européenne, les fusions transfrontalières et la prochaine 14^e directive relative au transfert du siège social. Il existe une possibilité réelle et unique de prendre des mesures pour étendre cette norme minimale aux droits de participation. Lorsque les dispositions de la SE sur la participation des travailleurs seront établies comme norme minimale, la position de la Commission sur l'implication des travailleurs sera moins ambiguë.

21. La CES s'oppose vivement à la proposition de la Commission pour un **statut de société privée européenne**. Si la CES encourage les initiatives qui améliorent les conditions du marché pour les entreprises et accueille avec satisfaction toute proposition visant à améliorer les performances des marchés des PME, elle insiste sur le fait que la flexibilité des PME ne doit pas être renforcée au détriment des droits des travailleurs de siéger au conseil d'administration de leur entreprise. Il est essentiel que le statut de la SPE soit accompagné de règles régissant des normes minimales de participation des travailleurs. Il est également crucial que la SPE n'exerce pas de pression sur les formes juridiques nationales – et les droits de participation qui leur sont associés. Une dimension transfrontalière et des exigences minimales de capital constituent, par conséquent, un préalable essentiel à l'établissement d'une SPE.
22. Globalement, la CES recommande **une approche plus durable de l'implication des travailleurs dans le droit européen des sociétés**. La mondialisation croissante de l'activité économique impose à l'Union de déterminer comment intégrer les dispositions relatives à l'implication des travailleurs au plan européen. Cette réflexion ne devrait pas être axée sur la réduction du champ d'application des dispositions nationales existantes, mais devrait plutôt viser à déterminer comment l'Union peut promouvoir des formes de sociétés européennes compétitives et socialement responsables. La CES invite la Présidence à stimuler ce débat.
23. Après une discussion initiale au sein du Comité exécutif, il conviendrait d'intervenir auprès des institutions européennes, afin qu'elles proposent un programme pour la promotion de la participation des travailleurs, et d'approfondir la discussion interne en consultant nos experts sur d'autres aspects des droits d'implication des travailleurs, comme des questions liées aux accords-cadres internationaux et à la participation financière. Dans le prolongement du Congrès devrait s'inscrire une conférence destinée à examiner et à présenter les propositions de la CES.
24. Ce travail devrait être réalisé de façon à passer d'une position défensive à une stratégie plus offensive. Jusqu'à présent, la stratégie de la CES a consisté à lutter pour que le droit européen des sociétés respecte les dispositions nationales relatives à l'implication des travailleurs. Les règles du capitalisme financier sont mondiales. En revanche, les normes applicables à la participation des travailleurs sont encore définies à l'échelle nationale. Dans un contexte de mondialisation, il devient de plus en plus difficile de défendre des approches de subsidiarité en faveur de dispositions nationales. À mesure que l'activité économique se mondialise et ignore les frontières nationales, un réexamen de la participation des

travailleurs dans les entreprises ne peut être utile qu'à l'échelle européenne. L'objectif serait de présenter à la Commission européenne, au Conseil et au Parlement européen une proposition de la CES en faveur de normes européennes pour l'implication des travailleurs. Ces normes devraient contribuer à empêcher que l'établissement de l'entreprise et le lieu de son siège social ne soient décidés de façon à éviter la participation des travailleurs. La reconnaissance de l'influence des travailleurs comme droit fondamental en vertu du Traité (TFUE) constitue un bon point de départ pour mener à bien ce travail.



La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation

Document adopté lors du Comité exécutif des 7-8 décembre 2011

Avant-propos

Le **26 juin 2011**, la Commission a rendu publique la **proposition intitulée « Un budget pour la stratégie Europe 2020 »**, définissant les nouvelles perspectives financières de l'UE pour la période allant de 2014 à 2020. Le **6 octobre**, la Commission a publié ses propositions concernant le Règlement couvrant tous les instruments structurels de l'UE et le paquet législatif de la politique régionale, de la politique de l'emploi et de la politique sociale de l'UE pour 2014-2020.

Ces propositions ont fait l'objet d'un **dialogue structuré avec la société civile et les parties prenantes** (associations d'autorités locales, ONG, partenaires sociaux, citoyens, etc.). Cette procédure devrait aboutir à la fin de l'année. **En janvier 2012, la Commission devrait publier le dernier paquet de propositions**, qui sera soumis au Parlement européen, au Conseil, au Comité des régions et au Comité économique et social.

Au cours des derniers mois, la CES a examiné de façon approfondie les propositions de la Commission avec ses affiliés, au sein du **Groupe de travail sur la cohésion économique et sociale** et du **Comité exécutif d'octobre**, sur base de la dernière Résolution du Comité exécutif adoptée les 8 et 9 mars 2011.

Le Comité exécutif a élaboré une **note de réflexion** sur cette question les 19 et 20 octobre 2011, qui constitue un document de référence pour ce projet de résolution.

Le contexte économique

Pour procéder à une analyse adéquate des nouvelles perspectives financières européennes, on ne peut passer sous silence **le contexte général de profonde crise économique** qui a radicalement modifié les hypothèses sur lesquelles la Stratégie Europe 2020 a été basée.

Les objectifs et instruments contenus dans la Stratégie Europe 2020, qui sont fondamentalement positifs, doivent être mieux orientés et adaptés à la nouvelle situation. Cela devrait se faire dans le cadre d'un marché de l'emploi régulé et inclusif, offrant aux citoyens européens des possibilités en matière d'emplois stables et de qualité, adaptés aux compétences qu'ils ont acquises.

Les fonds structurels ne suffisent pas, à eux seuls, à faire face à la crise. L'Europe a besoin d'une **gouvernance économique différente**, basée sur les investissements, la solidarité et l'intégration sociale au lieu d'une austérité aveugle. **Le budget de l'UE doit être**

réformé selon ces principes.

Position de la CES et appel à consultation

Le principe du partenariat et la consultation des partenaires sociaux

1. En plus du dialogue structuré avec la société civile élargie déjà lancé par la Commission, la CES demande à celle-ci **une consultation officielle, réservée aux partenaires sociaux** et plus importante que par le passé, **sur l'ensemble des propositions récentes relatives au budget de l'UE et à la réglementation des fonds structurels**, parce que le contexte extraordinaire de la crise économique requiert une participation des partenaires sociaux en bonne et due forme. **Les partenaires sociaux ont en fait un haut niveau de représentativité entre employeurs et salariés** et pourraient contribuer fortement à définir les objectifs et à obtenir des résultats pour les politiques de cohésion.
2. La CES estime que le principe du partenariat doit jouer un rôle clé, en assurant que les mesures liées aux Fonds structurels de l'UE fonctionnent correctement. **Les règlements sur les Fonds structurels doivent clairement définir le principe de partenariat** au lieu de faire simplement référence aux « règles et pratiques nationales actuelles », tout **en définissant clairement le rôle de chaque partenaire aux plans national, régional et local**.
3. **Les partenaires sociaux doivent avoir accès à l'assistance technique** afin d'assurer non seulement le renforcement de leurs capacités, mais aussi leur **coordination et leur représentation dans les comités ad hoc et les procédures décisionnelles** qui définissent et mettent en œuvre les programmes opérationnels à tous les niveaux.
4. Le mode actuel de consultation des partenaires sociaux conjointement avec les États membres au sein du Comité FSE pourrait constituer une bonne base de référence applicable à tous les fonds. **Un Comité tripartite permanent (Commission européenne, États membres, partenaires sociaux) concernant l'ensemble des Fonds structurels** doit être constitué, tout **en maintenant le Comité FSE sous sa forme actuelle**.

Revenus, mesures fiscales et montant du budget

5. La CES est, en principe, favorable aux propositions de la Commission pour une taxe sur les transactions financières et une TVA européenne harmonisée. Cependant, nous sommes très préoccupés par le fait que la Commission propose d'utiliser les revenus de la TTF pour réduire les contributions des États membres plutôt que pour financer des investissements. Cette mesure irait à l'encontre des objectifs initiaux de la campagne de la CES appelant à une TTF. **La TTF proposée par la Commission serait dirigée contre les spéculateurs financiers, mais ne produirait pas de ressources supplémentaires pour soutenir le développement durable et la croissance économique**.
6. Il est possible que la TTF ne soit pas approuvée par le Conseil européen, ou que son champ d'application soit restreint. **Dans ce cas, il serait très important de garantir que tout le budget de l'UE ne soit pas réduit**.
7. **En vertu de la proposition de la Commission, le montant total du budget de l'UE serait en tout cas réduit en dépit de l'introduction de la TTF et de l'augmentation**

du Fonds social européen. Dans le passé, la CES a demandé une augmentation du budget de l'UE et notre première priorité est, au moins, de le maintenir à son niveau actuel. La position de certains États membres, qui cherchent actuellement à **geler le budget de l'UE et à réduire le montant des Fonds structurels, est préoccupante et inacceptable**, en particulier dans le contexte économique actuel.

8. Il serait important, dans tout **système de TVA européenne harmonisée**, que soient maintenues les **spécificités** des États membres **en matière de taux zéro et d'exemptions** (par ex. l'exemption britannique sur les denrées alimentaires).
9. La CES soutient **les propositions visant à introduire les euro-obligations et les emprunts obligataires pour des projets européens.** Ces instruments seraient utiles non seulement pour s'attaquer aux dettes publiques mais aussi pour améliorer les investissements et la cohésion économique et sociale.

Priorités sociales, Fonds social européen et Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

10. **Le budget de l'UE doit être renforcé, en particulier pour ce qui concerne les chapitres soutenant la croissance économique, la cohésion sociale, l'éducation et la formation, l'innovation, l'économie verte et le développement durable, aux plans national et régional.** Bien que cela doive rester un objectif clé, la politique de cohésion ne consiste pas seulement à réduire les disparités entre les régions. Elle doit aussi porter sur la promotion d'une société jouissant du plein emploi, de l'égalité des chances et de l'intégration sociale, renforçant ainsi d'une manière générale le modèle social européen. **Il s'agit là des priorités sur lesquelles le nouveau budget de l'UE devrait être centré.**
11. **Le Fonds social européen (FSE) devrait être l'instrument de choix permettant de soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et devrait conserver ce rôle dans le cadre de la Stratégie Europe 2020.** Dans le contexte exceptionnel actuel, le FSE doit aussi être axé sur **la lutte contre la crise économique et protéger les travailleurs et les citoyens les plus défavorisés contre ses effets.** Concrètement, il doit apporter un **soutien aux personnes qui ont perdu leur emploi et doivent être intégrées dans le marché de l'emploi.**
12. **Le FSE devrait aussi devenir un instrument pour la promotion du travail décent.** La mobilité devrait être soutenue en garantissant **le concept de « mobilité équitable »**, en combattant le dumping social et en s'assurant que les normes de travail et les prescriptions légales soient toujours pleinement respectées. Afin d'éviter les inconvénients liés à la mobilité, les chercheurs d'emploi et les travailleurs mobiles doivent être complètement **informés et conseillés.**
13. **Le FEDER (Fonds européen de développement régional) et le FSE doivent en particulier soutenir les défis liés aux changements structurels qui seront introduits par le processus de « verdissement de l'économie ».** Le FSE doit soutenir les travailleurs dont les qualifications doivent être adaptées ou qui ont perdu leur emploi et doivent être réintégrés dans le marché du travail.
14. **Selon la CES, le FSE n'est pas le bon instrument pour aborder l'aide alimentaire et la lutte contre la pauvreté, comme le propose la Commission.** Ces objectifs pourraient plus facilement être atteints au travers du FEDER.

15. Afin de mieux mettre l'accent sur le chômage et de faciliter son utilisation, **la CES estime que le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation doit être inclus dans le FSE** de façon à assurer la même cohérence entre les principes des deux fonds, surtout en matière de partenariat et de participation des syndicats. **La CES n'est pas favorable à l'inclusion des agriculteurs sans emploi dans le domaine de compétence de ce fonds en attribuant l'essentiel du fonds, ou même sa gestion, au secteur agricole.** La PAC et la « nouvelle réserve pour les crises » dans l'agriculture permettrait de soutenir l'industrie agricole avec plus d'efficacité.

Dimension territoriale et catégories de régions

16. Comme c'est déjà le cas dans la période de programmation actuelle, les régions bénéficieraient d'un soutien différencié, en fonction de leur niveau de développement économique. **Cependant, ce niveau ne devrait pas être mesuré seulement sur la base du PIB par habitant. D'autres critères doivent aussi être pris en compte**, y compris le taux de chômage, d'emploi et d'activité, le niveau de compétence, le taux de pauvreté, et le niveau de bien-être et d'intégration sociale ainsi que le taux de décrochage scolaire. **De plus, le concept de « région » devrait être soigneusement évalué, et l'être à un niveau aussi local que possible** : certaines régions pouvant, selon la plupart des critères, sembler relativement prospères (en PIB par habitant) alors qu'en réalité elles contiennent des poches d'extrême dénuement.
17. **Concernant l'introduction d'une nouvelle catégorie de régions « en transition », avec un PIB moyen par habitant entre 75 % et 90 %, nous ne pouvons accepter cette mesure que si elle n'affecte pas le niveau de ressources allouées à la catégorie des régions les moins développées.**
18. **Les régions souffrant de handicaps géographiques ou démographiques spécifiques ont besoin d'un soutien spécifique.** Cela est particulièrement le cas des régions situées aux frontières extérieures de l'UE, des régions les plus septentrionales, des régions insulaires ou des régions montagneuses.
19. **L'Objectif 3 actuel de la politique de cohésion, qui fait référence à la coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale, doit être renforcé.** Les **stratégies macro-régionales** doivent également être soutenues. En outre, **les régions frontalières et les Eurorégions**, qui jouent un rôle de plus en plus important dans le contexte de la période de programmation actuelle, doivent être soutenues et doivent pouvoir compter sur la participation des partenaires sociaux dans les organes décisionnels et dans la mise en œuvre des objectifs fixés.

Procédures, coordination, performances

20. La CES partage l'opinion selon laquelle il faut **mieux coordonner les fonds et améliorer l'évaluation, la performance et les résultats de leur utilisation.** La CES soutient également toutes les mesures qui visent à **limiter et à recentrer les priorités** des Fonds structurels, à **réduire les contraintes bureaucratiques** et à **accélérer les dépenses.**
21. **Des indicateurs de performance doivent donc être définis, mais il est également important de disposer de critères quantitatifs et qualitatifs.** Cela inclut l'évaluation des résultats en termes d'efficacité des mesures prises, de qualité des emplois créés et d'inventaire des mesures positives mises en œuvre pour assurer l'intégration sociale.

22. **La CES formule cependant de sérieuses réserves concernant l'approche liant l'octroi des fonds aux résultats**, en particulier lorsque les « résultats » sont définis de manière étroite. Lorsqu'on examine la politique de l'emploi et, plus globalement, les politiques sociales, les **aspects qualitatifs et à long terme** revêtent une importance capitale. De plus, si l'octroi des fonds est lié à l'obtention de résultats immédiats, **ceux qui sont les plus éloignés du marché de l'emploi** – et donc les moins susceptibles d'obtenir des résultats « positifs » – **risquent de n'avoir qu'un accès réduit ou de n'avoir pas accès à ces fonds.**

Accords et conditions des États membres, règles de cofinancement

23. La CES souhaite examiner, avec d'autres partenaires sociaux, les nouveaux accords entre la Commission et les États membres sur les conditions relatives à l'utilisation des fonds européens. **Les conditions devraient certainement mettre l'accent sur des objectifs sélectionnés et pratiques, mais ne pas pénaliser les États membres les moins développés, et être finalisées afin de soutenir la croissance économique et la croissance de l'emploi ainsi que la cohésion sociale.**
24. **Surtout, la CES rejette totalement la proposition de la Commission concernant l'application de sanctions financières et d'incitants liés aux Fonds structurels dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance.** Ces sanctions pénaliseraient les États membres, régions et localités déjà faibles. De plus, la solidarité européenne, qui n'est pas encore suffisamment développée, serait menacée en raison du non-respect des engagements macroéconomiques. Il en résulterait un appauvrissement des peuples de l'Union européenne, **ce qui est contraire aux principes de base de la politique économique et sociale et de la politique de cohésion territoriale telle qu'elle est réaffirmée dans le Traité de Lisbonne.**
25. Le problème de la faible utilisation des ressources de l'UE par les États membres doit également être traité, en analysant ses raisons réelles et en identifiant **les outils et les incitants destinés à accroître les dépenses.** Il serait utile d'**adapter les règles en matière de dépenses à la crise économique et à la crise du chômage, en réduisant temporairement les obligations de cofinancement pour les pays les moins développés.** La CES demande également un renforcement de la participation des partenaires sociaux au débat sur cette « flexibilité » de l'utilisation des Fonds structurels dans le contexte de crise.
26. Les **financements européens de projets d'infrastructure**, en ce compris les emprunts obligataires pour des projets, devraient être soumis aux mêmes règles que les fonds structurels pour éviter des bénéfices exceptionnels pour les entreprises privées et assurer que l'argent soit investi en vue de réaliser **les objectifs sociaux, économiques et environnementaux.** Lorsqu'une procédure de **marché public** est utilisée pour la réalisation de projets, l'adjudication ne devrait pas se faire sur base du « prix le plus bas » et devrait inclure des critères sociaux et environnementaux.



Résolution

Déclaration de la CES sur le 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne

Adoptée lors du Comité exécutif des 19-20 octobre 2011

La Charte sociale européenne (CSE) a, depuis son adoption par le Conseil de l'Europe le 18 octobre 1961, contribué à l'amélioration des conditions de travail et de vie des citoyens européens. Elle représente l'un des derniers garde-fous assurant la protection des travailleurs et des citoyens, en particulier des plus vulnérables. La charte a été le premier document social international à reconnaître explicitement le droit de grève ; elle a également été porteuse d'innovations en matière de droits du travail, de conditions de travail et de rémunération, pour ne citer que quelques-uns des 19 droits sociaux qu'elle garantit. Tous ces droits doivent être pleinement respectés et mis en œuvre de manière efficace.

Ces droits ont été élargis et font maintenant partie des 31 droits sociaux entérinés dans la Charte sociale européenne révisée (CSER) adoptée en 1996. Des 47 États membres du Conseil de l'Europe, 43 ont ratifié la charte originale ou révisée. Cependant, seuls 14 d'entre eux sont liés par le protocole relatif à la procédure de plainte collective, qui permet aux syndicats de soulever des questions concernant les violations de la charte.

Au niveau européen, la charte constitue le point de référence du droit primaire de l'UE, notamment dans les préambules du traité sur l'Union européenne ou encore dans le chapitre « Politique sociale » de celui-ci. La plupart des droits sociaux fondamentaux consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sont basés sur des articles de la Charte sociale européenne. Enfin, les tribunaux européens reconnaissent son importance lorsqu'ils interprètent la législation européenne ou la convention européenne des droits de l'homme.

En temps de crise, lorsque les droits sociaux sont remis en question et même ébranlés, il est d'autant plus important que les normes sociales assurent une protection minimale au citoyen. Les États membres qui tentent de restreindre certains droits sociaux fondamentaux (par exemple la Grèce, la Hongrie, la Roumanie, la République tchèque, l'Espagne et le Portugal) doivent justifier les mesures qu'ils souhaitent prendre au regard des obligations qu'ils ont contractées en vertu de la Charte sociale européenne.

La CES a contribué activement à la mise au point de la charte, a pris part à la procédure de supervision de celle-ci et reste pleinement engagée dans le système qu'elle a permis de mettre en place.

Par conséquent, à l'occasion du 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne, la CES :

- rappelle l'importance de celle-ci et de ses évolutions à venir dans la création d'une Europe plus sociale ;
- appelle les États membres à respecter pleinement les obligations qu'ils ont contractées

en vertu des normes sociales et de la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux (CEDS) ;

- appelle tous les États membres à profiter de ce 50^e anniversaire pour adhérer pleinement à l'ensemble des instruments mis au point dans le cadre de la charte et plus particulièrement à la CSER et au protocole relatif à la procédure de plainte collective ;
- souligne l'importance du respect de ces droits par l'Union européenne et de la prise de mesures concrètes pour favoriser l'adhésion aux instruments liés à la charte ; et
- appelle le Conseil de l'Europe et ses institutions ainsi que les États membres à améliorer la mise en œuvre des droits sociaux consacrés par la Charte sociale européenne.

Annexe

Analyse de la Charte sociale européenne par la CES et revendications de celle-ci visant à la rendre plus efficace.

Pour des droits sociaux fondamentaux européens plus efficaces en pratique

I. Introduction : la Charte sociale européenne en tant que pierre angulaire de la protection des droits sociaux fondamentaux en Europe

Le 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne (CSE) nous offre l'occasion de faire le point sur la protection des droits sociaux en Europe et de formuler des propositions visant à la renforcer et à contribuer au progrès social sur l'ensemble du continent, en particulier en ces temps de crise économique et financière.

1. Objectif de la Charte sociale européenne

- 1.1. Promouvoir les droits sociaux fondamentaux dans le respect des droits de l'homme.
- 1.2. Accroître l'incidence de la charte sur les organisations internationales, le système judiciaire, les administrations nationales, les partenaires sociaux, la société civile et les citoyens.

2. Accomplissements

- 2.1. La charte a bénéficié de développements supplémentaires, principalement dans le cadre du protocole d'amendement de Turin (1991), du protocole relatif à la procédure de plainte collective (1996) et de la Charte sociale européenne révisée (1996).
- 2.2. Le processus de ratification par les États membres du Conseil de l'Europe s'est déroulé de manière telle que seuls quatre États membres n'ont ratifié ni la CSE ni la CSER.
- 2.3. Une nouvelle dimension a été introduite par la procédure quasi judiciaire de plainte collective, qui offre au Comité européen des droits sociaux (CEDS) l'occasion de conférer aux droits sociaux fondamentaux une signification concrète et un cadre juridique cohérent.
- 2.4. L'incidence de la charte s'est amplifiée :
 - 2.4.1. particulièrement en matière d'évolution des droits sociaux fondamentaux dans le cadre de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
 - 2.4.2. et en termes de références à celle-ci dans les décisions des tribunaux européens et nationaux.
- 2.5. Les conséquences positives de la charte sont aujourd'hui visibles dans de nombreux États membres, tant en termes de législation que d'amélioration des conditions de vie et de travail.

3. Problèmes

- 3.1. Les droits sociaux fondamentaux restent encore souvent considérés comme des droits de l'homme « de deuxième classe ». L'indivisibilité des droits de l'homme ne se ressent pas suffisamment en pratique.
- 3.2. La crise économique et financière a entraîné une dévalorisation des droits fondamentaux.
- 3.3. Les droits sociaux fondamentaux ne sont pas suffisamment respectés. Le nombre de violations reste important, en particulier dans les domaines sensibles comme le droit à

l'action collectif. Il arrive par ailleurs que des problèmes relevés depuis des décennies ne soient toujours pas résolus par les parties contractantes.

- 3.4. Le système de supervision de l'application de la charte ne fonctionne pas comme il le devrait. Le nombre de recommandations individuelles (qui constituent les conséquences les plus graves des violations de la charte) est pratiquement tombé à zéro au cours des dernières années.
- 3.5. Le non-respect de certaines des dispositions du protocole d'amendement de Turin continue à poser de graves problèmes.
- 3.6. Les inégalités entre les États qui ont ratifié le protocole relatif à la procédure de plainte collective et ceux qui ne l'ont pas ratifié s'amplifient.

4. Rendre la charte plus efficace pour toutes les parties impliquées en adoptant une approche plus cohérente

- 4.1. Les propositions qui suivent doivent être considérées comme un ensemble de mesures visant à renforcer la cohérence de l'application de la charte au profit de toutes les parties impliquées.
- 4.2. Les initiatives proposées ont pour vocation de se renforcer mutuellement.
- 4.3. Il conviendra de développer une véritable volonté politique d'avancer dans la durée.
- 4.4. Il est, de manière générale, indispensable de renforcer la Charte sociale européenne et la procédure de plainte collective.

II. Propositions visant à accroître l'efficacité des droits sociaux fondamentaux

La CES appelle

- 1. les États membres du Conseil de l'Europe, et plus particulièrement leurs gouvernements respectifs, à activer le cadre juridique des droits sociaux fondamentaux et à accroître leur incidence pratique :**
 - 1.1. pour les États qui ne l'ont pas encore fait, en ratifiant, au plus tard pour le 20^e anniversaire de la CSER en 2016, tous les instruments liés à la charte et en acceptant dans la plus large mesure possible les dispositions de ces instruments, en particulier :
 - 1.1.1. pour les quatre pays qui n'ont encore adopté aucun des instruments précités et les pays qui n'ont pas encore ratifié la CSER, en mettant tout en œuvre pour ratifier la CSER et pour accepter le plus grand nombre possible de ses dispositions,
 - 1.1.2. pour les nombreux pays qui n'ont pas encore accepté toutes les dispositions de la CSER, en acceptant le plus grand nombre possible de ses dispositions,
 - 1.1.3. pour les quatre pays qui n'ont pas encore ratifié le protocole d'amendement de Turin, en procédant à sa mise en œuvre complète, notamment en demandant à leur Assemblée parlementaire d'élire des membres du Comité européen des droits sociaux (CEDS), afin de garantir l'indépendance et l'impartialité de celui-ci,
 - 1.1.4. pour les nombreux pays qui n'ont pas encore ratifié le protocole relatif à la procédure de plainte collective, en le ratifiant ;
 - 1.2. en effectuant un suivi efficace des éventuelles conclusions négatives de la CSER et plus particulièrement :
 - 1.2.1. en procédant, au niveau concerné (national/régional/local) aux changements législatifs et/ou pratiques requis, et
 - 1.2.2. en effectuant un suivi des résultats ;

- 1.3. en renforçant, au sein de l'Union européenne, le respect et la promotion des dispositions de la charte, plus particulièrement en abordant, en substance, la CSER comme avait été abordée la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en termes de législation et de mesures politiques ; toutes les institutions, et plus particulièrement la Commission, le Parlement et le Conseil, doivent les considérer comme équivalentes et les intégrer à leurs procédures respectives ;
- 1.4. en prenant des mesures de sensibilisation et plus particulièrement :
 - 1.4.1. (en traduisant et) en assurant une diffusion à plus grande échelle des conclusions annuelles de la CSER,
 - 1.4.2. en organisant des séminaires (et autres événements) dans le milieu judiciaire, dans les universités, dans l'administration publique, chez les partenaires sociaux,
 - 1.4.3. en usant de tous les moyens possibles pour intégrer les dispositions de la CSE aux procédures judiciaires ;
- 1.5. en améliorant les procédures de rapport au Secrétariat de la CSE, et plus particulièrement :
 - 1.5.1. en envoyant les rapports à temps,
 - 1.5.2. en améliorant leur contenu (notamment en soulignant plus précisément les problèmes spécifiques liés au respect des dispositions de la charte) ;

2. le Comité des ministres du Conseil de l'Europe à mettre en place un nouveau cadre pour les droits sociaux fondamentaux :

- 2.1. en accordant une plus grande importance politique à la CSE dans les activités du Conseil de l'Europe ;
- 2.2. en accélérant la ratification des instruments liés à la CSE, et plus particulièrement :
 - 2.2.1. en lançant une campagne générale de ratification des instruments en question et en assurant un suivi annuel de cette campagne,
 - 2.2.2. en menant à terme la ratification de la « vieille charte » (version de 1961) et du (premier) protocole supplémentaire (de 1988) ;
- 2.3. en procédant à un suivi plus efficace, et plus particulièrement :
 - 2.3.1. en adaptant le système de transmission de rapports actuel afin de prévoir un rapport bisannuel concernant les articles les plus importants (Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20),
 - 2.3.2. en révisant les règles du protocole relatif à la procédure de plainte collective afin de garantir la cohérence entre la procédure de transmission de rapports et la procédure de plainte collective (exemple : toute résolution du Conseil des ministres devrait être adressée au Comité gouvernemental au cours du cycle suivant l'adoption de ladite résolution afin de donner aux gouvernements le temps de prendre les mesures nécessaires),
 - 2.3.3. en procédant à un suivi efficace des conclusions résultant du système de transmission de rapport et des décisions résultant de la procédure de plainte prévue par la CSER, notamment en adoptant plus fréquemment des recommandations et en incluant des mesures concrètes et des calendriers de mise en œuvre dans lesdites recommandations,
 - 2.3.4. en accélérant la procédure interne afin que le rapport de la CSER puisse être publié avant l'échéance de 4 mois ;
- 2.4. en entamant les travaux sur l'adhésion de l'UE à la Charte sociale européenne révisée, et ce, en donnant au Comité de pilotage le mandat nécessaire pour monter un groupe

- de travail dont les partenaires sociaux européens feraient partie en tant qu'observateurs ;
- 2.5. en renforçant la consultant des partenaires sociaux européens à tous les niveaux ;
 - 2.6. en augmentant le budget consacré au personnel et aux activités de promotion ;
- 3. l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe à donner aux droits sociaux fondamentaux un rôle plus déterminant :**
- 3.1. en tenant régulièrement des audiences consacrées à certains droits ;
 - 3.2. en observant et en faisant la promotion du rôle des parlements dans l'harmonisation et le développement des droits sociaux eu Europe conformément à la Résolution 1824 (2011) et à la Recommandation 1976 (2011) du 23 juin 2011 ;
- 4. le Comité européen des droits sociaux à faire pleinement usage de ses pouvoirs, en particulier :**
- 4.1. en nouant et/ou en intensifiant ses contacts et le dialogue avec les institutions compétentes telles que les tribunaux européens (Cour européenne des droits de l'homme, Cour de justice de l'Union européenne) ou les organismes internationaux supervisant les droits sociaux fondamentaux (Bureau international du travail en général et sa Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en particulier, Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, etc.) afin de contribuer à l'harmonisation entre les jurisprudences des différents organismes de supervision et au code européen de sécurité sociale ;
 - 4.2. en tentant de compenser la prolongation des périodes de référence par la prise de mesures complémentaires, telles que la diffusion d'informations avant le cycle normal ;
 - 4.3. en organisant des audiences ou consultations impliquant, entre autres, les partenaires sociaux européens ;
- 5. le Comité gouvernemental de la CSE à réagir efficacement aux défis, en particulier :**
- 5.1. en révisant les règles de procédure afin de prévoir un suivi efficace des politiques, plus spécifiquement concernant la restructuration et la fusion du Comité d'experts en matière de sécurité sociale avec le Comité gouvernemental ;
 - 5.2. en révisant les méthodes de travail afin de prévoir, notamment :
 - 5.2.1. une position forte contenant des propositions de recommandations individuelles à l'encontre des pays qui ne soumettent pas leurs rapports et/ou ne fournissent pas à temps les informations demandées par la CSER,
 - 5.2.2. une lettre annuelle aux délégués, avec copie à (i) leur gouvernement national, (ii) leur représentant permanent au sein du Conseil de l'Europe et (iii) leurs partenaires sociaux nationaux, lettre soulignant leur contribution au renforcement de la CSE, dressant la liste des situations nationales non conformes, reprenant les informations fournies et les conclusions adoptées par le Comité gouvernemental,
 - 5.2.3. une décision annuelle concernant toute « conclusion négative » évaluée oralement pour la première fois conformément à des critères objectifs, à savoir (i) caractère grave de la situation, (ii) importance des droits concernés, (iii) nombre de personnes concernées, (iv) nombre de plaintes collectives, (v) menace grave résultant de conditions conjecturales, etc.

6. le Secrétariat de la CSE à renforcer ses activités de promotion :

- 6.1. en amplifiant ses campagnes de sensibilisation au sein des administrations publiques, chez les partenaires sociaux et dans la société civile, et plus particulièrement :
 - 6.1.1. en organisant des séminaires (impliquant les partenaires sociaux) ;
- 6.2. en traduisant les conclusions de la CSER dans toutes les langues des parties contractantes ;
- 6.3. en consultant régulièrement les partenaires sociaux ;
- 6.4. en intensifiant sa coopération avec le Bureau international du travail.



Résolution

Livre blanc de la Commission européenne sur les transports

Adoptée lors du Comité exécutif des 19-20 octobre 2011

Introduction

En mars 2011, la Commission a publié le livre blanc intitulé “Feuille de route pour un espace européen unique des transports - Vers un système de transport compétitif et économe en ressources” visant à relever les défis auxquels est confronté le secteur des transports. Bien que la CES partage la crainte de la Commission, à savoir que le système de transport actuel ne soit pas durable, la stratégie présentée par la Commission n’apporte pas de solutions satisfaisantes aux différents défis. La dimension de service public fait complètement défaut dans le livre blanc.

En outre, en fixant à 2050 l’échéance pour aboutir à un secteur des transports plus durable, la Commission renonce à son obligation d’agir, bien que des alternatives technologiques et des mesures à court terme existent, qui auraient un impact significatif sur la nécessité urgente de réduire la part des transports dans les émissions de gaz à effet de serre. La Commission encourage une croissance continue des transports au sein de cadres politiques “dépendant le plus possible de mécanismes basés sur le marché” plutôt que d’assumer la responsabilité de réguler les tendances et les habitudes et d’utiliser les ressources financières supplémentaires en faveur d’une infrastructure durable, indispensable sur le plan de l’environnement.

La dimension de service public des transports

La mobilité est importante pour la qualité de vie des travailleurs et des citoyens et pour le fonctionnement du marché intérieur en général. Les services de transport devraient permettre le développement harmonieux du territoire d’un Etat membre, y compris de ses zones les plus reculées, et exprimer la solidarité entre tous ses habitants, quelque soit leur lieu de résidence. Par conséquent, les transports ne peuvent être traités comme un service économique ordinaire. Cet aspect est clairement exposé dans les traités européens. L’article 14 TFUE reconnaît explicitement la place occupée par les services d’intérêt économique général dans les “valeurs partagées de l’Union” ainsi que “leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale”. En vertu de l’article 36 de la Charte des droits fondamentaux, qui est juridiquement contraignante, “l’Union reconnaît et respecte l’accès aux services d’intérêt économique général tel qu’il est prévu par les législations et pratiques nationales, conformément aux traités, afin de promouvoir la cohésion sociale et territoriale de l’Union”.

La création d’un Espace unique européen des transports, comme envisagé actuellement par la Commission, soulève un certain nombre de préoccupations importantes. Premièrement, la Commission aspire à créer “un vrai marché intérieur pour les services ferroviaires” en ouvrant à la concurrence le marché national des voyageurs ferroviaires, ce qui inclurait l’octroi obligatoire de contrats de service public par voie d’appel d’offres. Les règles actuelles sur les achats publics ne permettent pas de tenir compte suffisamment des critères sociaux et

environnementaux dans la procédure d'appel d'offres et elles devraient être révisées avant le lancement d'autres appels d'offres.

La Commission suit simplement l'approche idéologique et ignore le Protocole 26 du traité de Lisbonne, qui souligne le rôle des pouvoirs locaux, régionaux et nationaux dans la prestation de SIG. La CES appelle la Commission à reconnaître le rôle essentiel des pouvoirs locaux et régionaux dans l'organisation de leurs transports publics de voyageurs. L'UE a libéralisé le secteur des transports depuis deux décennies mais aucune évaluation sérieuse n'a été effectuée. Afin de tirer les leçons de ses erreurs, l'UE doit analyser les conséquences non seulement en termes de marché intérieur mais aussi mesurer les effets sur la solidarité, la cohésion et la subsidiarité.

Deuxièmement, le livre blanc ne tient pas compte d'un aspect essentiel pour la durabilité du SIEG: la compensation financière pour l'obligation de service public. La Commission a en fait l'intention "d'éliminer les distorsions fiscales et les subventions injustifiées" car "la concurrence non faussée fait partie des efforts entrepris pour aligner les choix du marché avec les besoins de durabilité (et pour tenir compte du coût économique de la «non durabilité»)". Sans compensation financière, le prestataire de service ne serait pas incité à remplir des tâches qui sont moins rentables économiquement mais remplissent un rôle essentiel en termes de cohésion sociale et territoriale. En d'autres termes, la libre concurrence dans le secteur des transports signifie que les prestataires sélectionneraient les parties les plus rentables du service. Le principe fondamental d'accessibilité pour tous les utilisateurs ne devrait pas être négligé.

Troisièmement, la CES ne peut accepter que les coûts du transport soient reflétés dans son prix "de manière non faussée". L'idée que les usagers des transports publics devraient payer le coût intégral du service va à nouveau à l'encontre du concept même de service public mais s'oppose aussi aux efforts de promouvoir les transports collectifs en tant qu'alternative aux transports privés. De plus, cela signifie que certaines régions et services seraient défavorisés, en particulier dans les zones moins peuplées. Le principe d'universalité, qui est un principe fondateur d'une obligation de service public, serait ainsi écarté.

Emplois et conditions de travail de qualité

En contrepartie à la libéralisation des transports, la Commission affirme que "l'ouverture du marché doit aller de pair avec des emplois et des conditions de travail de qualité". Le livre blanc offre cependant peu de solutions dans ce domaine. Il semble que la Commission adopte une approche de marché intérieur traditionnelle, où l'intervention dans le domaine social n'est pas motivée par la nécessité de promouvoir le progrès social mais de créer une convergence suffisante pour éliminer les barrières au marché intérieur.

Le livre blanc encourage les "partenaires sociaux en vue d'un accord sur un code social pour les travailleurs mobiles du secteur du transport routier, en s'attaquant aussi au problème des emplois non salariés déguisés". Tandis que la CES encourage les initiatives concrètes visant à faire face à la question difficile du faux travail indépendant, les propositions exposées dans le livre blanc sont très vagues. Il semble que la Commission envisage actuellement un dialogue social sectoriel afin d'assurer un ensemble harmonisé de normes sociales, de normes de sécurité et de concurrence dans le transport routier, uniformément applicables dans les Etats membres.

La CES aimerait insister sur le fait que la Commission ne doit pas abandonner sa responsabilité clé en matière de normes sociales, de sécurité et de compétition. La Commission a besoin de prendre des mesures pour améliorer l'application du cadre juridique sectoriel, ainsi que pour le consolider de façon à répondre aux défis.

Les organisations sectorielles appropriées devront examiner l'opportunité d'organiser des négociations, mais il est déjà clair que cette solution ne peut répondre à elle seule aux défis actuels. L'UE n'a aucune compétence pour harmoniser pleinement les normes du droit du travail. Elle ne peut qu'introduire des normes minimales – un "seuil de droits" en-dessous duquel les Etats membres ne peuvent pas aller mais qu'ils améliorent souvent. En outre, le législateur de l'UE est tenu de respecter la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles.

En d'autres termes, un code social européen ne peut signifier que la dimension nationale du droit du travail devrait être contournée. Le rôle des législateurs nationaux et des partenaires sociaux demeure essentiel. Un aspect très problématique concernant le cabotage est l'absence de mise en œuvre du droit national du travail et de normes convenues collectivement. Il faudrait déployer davantage d'efforts en vue de renforcer les mesures de contrôle nationales et transfrontalières, et non en vue de les éradiquer. En outre, la Commission doit s'assurer que les États membres appliquent la directive sur les travailleurs détachés et qu'elle soit mise en œuvre et contrôlée conjointement au cabotage, et qu'ils fassent en sorte que les opérateurs respectent leurs obligations fiscales dans ces pays accueillant des activités de cabotage.

De plus, la Commission propose d'établir dans le secteur de l'aviation un "service minimum européen (...) et d'encourager les partenaires sociaux européens à discuter de la manière de prévenir les conflits et les interruptions du service minimum dans l'ensemble de la chaîne de valeur du transport aérien". La CES s'opposera fermement à toute interférence aux droits fondamentaux à la négociation collective et à l'action collective. L'article 153.5 TFUE expose clairement que l'UE n'a aucune compétence concernant le droit de grève.

Conclusions

La création d'un marché intérieur des transports requiert une stratégie qui tient compte non seulement des défis économiques et environnementaux mais aussi sociaux. La Commission devrait imposer à tous les opérateurs du marché européen des transports des règles basées sur la sécurité, la qualité, l'accessibilité et le respect de l'environnement et des conditions de travail. Pour cela, il est nécessaire de s'éloigner de l'approche idéologique actuelle, selon laquelle la libération du secteur des transports est un principe clé, tandis que l'expérience montre déjà qu'une approche allant dans le sens du libre marché ne contribue pas automatiquement au bon fonctionnement des services publics (par exemple, l'impact des mesures de libéralisation dans le secteur de l'énergie).

La CES incite par conséquent vivement la Commission à adopter une approche radicalement nouvelle, tenant compte de la dimension d'intérêt général du secteur des transports, et à considérer les normes du travail non pas comme une barrière à une libéralisation supplémentaire mais comme une composante essentielle de la qualité et de la durabilité du secteur. Les marchés libres ne génèrent pas à eux seuls d'incitants suffisants pour assurer le respect des obligations de service public.

La CES soutient la proposition de l'ETF concernant la création d'un observatoire social et environnemental chargé d'évaluer les effets de la libéralisation dans le secteur des transports

jusqu'à ce jour. L'observatoire devrait analyser les politiques et les mesures liées au transport et formuler des recommandations le cas échéant. Les évaluations et études qui existent déjà devraient être diffusées à grande échelle. Le système européen des transports ne sera durable que si le pilier social est renforcé. Cela devrait inclure l'obligation de mettre en place une évaluation d'impact sociale avant que toute décision soit prise dans ce domaine.

La CES demande un moratoire sur la libéralisation dans le secteur des transports jusqu'au moment où une évaluation adéquate des libéralisations antérieures aura été réalisée, notamment par l'observatoire proposé.

La CES demande également que le cadre actuel des achats publics soit révisé afin de prévoir des clauses sociales avant toute extension supplémentaire des procédures d'appel d'offres.



Résolution de la CES Négociations concernant le changement climatique : résolution de la CES sur la position de l'UE à la COP17 de Durban

Adoptée lors du Comité exécutif des 19-20 octobre 2011

En décembre 2011, les négociateurs de tous les pays convergeront à Durban, en Afrique du Sud, pour discuter du climat lors de la 17^e Conférence des Parties (COP) de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Le protocole de Kyoto arrivant à expiration en 2012, ils entameront des négociations cruciales pour assurer le futur cadre de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Revendications au niveau international : éviter tout vide réglementaire en matière d'émissions et mettre en œuvre une juste transition vers l'économie sobre en carbone

1. La CES reste fermement attachée à la conclusion d'un accord global, équitable, contraignant et ambitieux dans le cadre de la CCNUCC, conforme aux recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), lequel préconise que les pays développés (y compris l'UE) réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25 à 40 % par rapport aux niveaux de 1990 d'ici 2020 et de 80 à 95 % d'ici 2050 afin d'éviter une hausse des températures mondiales de plus de 2°C à l'horizon 2100 ; cet accord devra également prévoir des mesures visant à garantir une juste transition vers l'économie sobre en carbone.¹
2. La CES exhorte l'UE à parler d'une seule voix et à adopter une position unifiée et forte avant et pendant la COP17 à Durban.
3. Compte tenu de la lenteur des négociations internationales et des tentatives de certains gouvernements de s'engager sur la voie d'un système « d'engagements volontaires », il est important d'éviter tout vide réglementaire en matière d'engagements internationaux de réduction des émissions et de préserver les aspects juridiquement contraignants et « top-down » que pourrait apporter une 2^e période d'engagement. Par conséquent, si aucun accord global ne pouvait être atteint, la CES appellerait au minimum à une deuxième période d'engagement du protocole de Kyoto, basée sur des objectifs forts et ambitieux en matière de réduction des émissions, un renforcement de la transparence et un système de suivi, de rapport et de vérification clair. Elle demanderait également, dans un tel

¹ Ces dernières années, la CES a, de concert avec la CSI, adopté en matière de politique climatique plusieurs résolutions et positions reposant sur les diverses études qu'elle a commandées. La présente résolution repose sur l'ensemble de ce travail et de ces positions, notamment sur la plus récente résolution intitulée « Pour un nouveau deal durable pour l'Europe » (www.etuc.org/a/7744).

cas de figure, que l'adoption de cette deuxième période d'engagement à respecter le protocole de Kyoto soit basée sur un modèle ambitieux en vertu duquel :

- Tous les pays (développés) de l'Annexe I, à l'exception actuellement inévitable des États-Unis, devraient adhérer à une deuxième période d'engagement durant laquelle ils viseraient les objectifs de réduction des émissions les plus ambitieux déjà acceptés, voire davantage, en tenant compte et dans le respect des recommandations du GIEC, lequel souligne que les pays industrialisés devront réduire leurs émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25 à 40 % par rapport aux niveaux de 1990 d'ici 2020.
 - Les pays non cités à l'Annexe I se joindraient à cet effort en s'engageant volontairement à réduire leurs émissions ou à prendre d'autres mesures de soutien au développement des activités sobres en carbone (au-delà de ce qu'ils font habituellement), que ce soit dans le cadre du protocole de Kyoto ou dans celui de l'Accord d'engagement à long terme. La CES soutient l'Union européenne lorsque celle-ci insiste pour que les pays émergents adoptent des objectifs clairs de réduction de leurs émissions, et conformes aux recommandations du GIEC.
4. Toujours dans l'optique d'un tel scénario, la conférence de Durban devrait également déboucher sur une feuille de route conçue pour mener le plus rapidement possible à un tel accord global ; elle pourrait également prévoir un réexamen de la situation en 2015 afin de que l'on puisse tenir compte en temps opportun des nouvelles données scientifiques qui auront été exposées dans le cinquième rapport d'évaluation du GIEC.
 5. Quel que soit le type d'accord qui émergera des négociations de Durban, la CES soutient les revendications de la CSI, y compris celle visant à accorder à l'OIT un rôle plus prépondérant au sein de la CCNUCC et à lui octroyer un mandat la reconnaissant comme l'agence des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au travail.
 6. Les syndicats revendiquent depuis longtemps l'ajout d'un pilier « social et emploi » fort aux politiques climatiques et énergétiques. Dans l'accord de Cancun résultant des négociations menées lors de la COP16, les Parties (y compris l'UE) : « réalisent que la lutte contre le changement climatique nécessite un changement de paradigme pour l'établissement d'une société à faible émission de carbone qui offre d'importantes possibilités et assure une croissance élevée et le développement durable, basée sur des technologies innovantes et une production, une consommation et des modes de vie plus durables, tout en assurant une transition juste pour la main-d'œuvre, qui crée un travail décent et des emplois de qualité ; » (Accord de Cancun, I. Vision commune pour une coopération à long terme, décembre 2010²).
 7. Pour la CES, la transition juste vers une Europe sobre en carbone repose sur cinq piliers :

² <http://unfccc.int/resource/docs/2010/cop16/eng/07a01.pdf#page=2>

- Le dialogue entre les pouvoirs publics et les principaux acteurs, dont les représentants des entreprises, des syndicats, des autorités locales et régionales, et des associations.
- Des emplois verts et décents grâce à des investissements domestiques dans les (nouvelles) technologies bas carbone, la R&D et l'innovation, et le transfert de technologies. Pour la CES, sont verts tous les emplois qui contribuent au développement durable du point de vue environnemental. Ceci s'applique à l'ensemble des secteurs et des industries et, par conséquent, à tous les travailleurs, et non pas seulement aux emplois dans les nouveaux secteurs émergents, comme les énergies renouvelables, la gestion des déchets ou les services de protection de l'environnement, mais aussi à la transformation et à la création d'emplois dans les secteurs existants à mesure qu'ils deviennent « plus verts ». Pour la CES, la qualité des emplois est tout aussi cruciale que leur quantité. Les emplois doivent au minimum respecter les normes de l'OIT en matière d'emplois décents.
- Des compétences « vertes » : des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences au service d'une économie bas carbone et efficace dans l'utilisation des ressources, à l'initiative des pouvoirs publics.
- Le respect des droits de l'homme et du travail : la prise de décision démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels pour garantir une représentation juste des intérêts des travailleurs et des communautés au plan national.
- Des systèmes de protection sociale forts et efficaces.

Il appartient maintenant à la COP17 de Durban de mettre ces principes en application, notamment au travers d'initiatives sectorielles internationales émergentes.

8. Il est inquiétant de constater l'absence très nette d'engagements financiers pour la période 2013-2020 dans le cadre de l'initiative « Fast Start Finance » lancée en 2012, ainsi que l'absence de procédure qui permettrait d'atteindre les 100 milliards de dollars par an à partir de 2020. À Durban, l'Europe se doit d'engager des fonds pour cette période, un tiers du montant total nécessaire. Ces montants doivent être additionnels, et non en remplacement, aux 0,7 % du PIB que les États membres de l'UE ont la responsabilité de consacrer à l'aide du développement.
9. Concernant REDD+ et les autres initiatives novatrices visant à contrer le problème de la déforestation dans les pays du tiers monde, il convient de tenir compte des pertes d'emploi dans les secteurs de la sylviculture et de l'industrie forestière : une partie du budget du programme REDD+ devrait, par exemple, être consacrée à faciliter la transition de la sylviculture non durable (illégale) vers une activité plus durable. Pour contrer la déforestation, il faut avant tout promouvoir la gestion durable des forêts afin que la sylviculture et l'industrie forestière puissent continuer à générer de l'emploi, que les droits des communautés vivant en milieu forestier soient pris en compte et que l'environnement soit préservé.

En Europe : dépasser le statu quo et générer un nouveau «deal» durable

10. Les préoccupations croissantes concernant l'avenir économique de l'Europe dominant actuellement le processus de décision politique national et européen. La CES craint beaucoup que les mesures d'austérité n'entraînent l'Europe dans une récession à double creux, ce qui se traduirait par encore plus de chômage, de pauvreté, d'exclusion et d'inégalités sociales, de réductions des salaires et des pensions, ainsi que par une nouvelle dégradation des conditions de travail des jeunes et des autres travailleurs et par un affaiblissement des mesures visant à lutter contre les changements climatiques.
11. Il est tout aussi inquiétant de constater que la réduction des émissions de gaz à effet de serre enregistrée sur le continent européen résulte en grande partie de la crise économique prolongée et de l'effondrement de l'industrie d'Europe centrale et orientale dans les années 1990, plutôt que des politiques climatiques. Si, à l'heure actuelle, l'Union européenne est bien en passe d'atteindre son objectif de -20 % à l'horizon 2020, c'est essentiellement en raison de ces facteurs, et non grâce à ses réalisations en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique, lesquelles se sont révélés très décevantes en l'absence d'objectifs contraignants.
12. Conjointement à l'impact des mesures d'austérité, le faible prix du CO₂ (actuellement 14 € / tonne) va retarder et compliquer les investissements requis pour soutenir la transformation de l'industrie, promouvoir la modernisation des infrastructures et, par conséquent, mener à bien la transition vers l'économie sobre en carbone. À l'heure où d'autres régions du monde investissent massivement dans les politiques industrielles actives et l'innovation technologique, le risque de fuite de carbone au départ de l'Europe va s'accroître si celle-ci continue à stagner ; il s'agit là d'une des raisons pour lesquelles la CES considère qu'il est urgent et essentiel de réformer le SCEQE³. Dans ce contexte, il est essentiel de garantir la compétitivité internationale des industries intensives en énergie en Europe par l'adoption de mesures adéquates si nécessaire. Les emplois et les processus de production en Europe doivent être rendus plus durables dans ces industries. C'est ainsi que des pertes d'emplois au bénéfice de pays dont la législation et les normes environnementales sont nettement moins ambitieuses doivent être évitées.
13. En raison des attaques auxquelles les programmes d'austérité et de réforme soumettent actuellement les prestations sociales, les droits sociaux et les systèmes de négociations collectives, l'attention des travailleurs est en grande partie axée sur la promotion d'un agenda alternatif aux réductions rapides des dépenses et à la hausse du chômage. Au centre de cet agenda figure l'appel de la CES à un « nouveau deal durable pour l'Europe », encourageant simultanément l'adoption de politiques publiques actives et volontaires et la promotion des investissements en faveur de l'efficacité énergétique et de l'utilisation efficace des ressources, créant et préservant des emplois de qualité en Europe, le tout :
 - au travers d'une réforme des fonds existants en vue de mieux intégrer les conditions sociales et environnementales aux critères d'octroi des prêts et de validation des projets (budget de l'UE, Banque européenne d'investissement,

³ Voir la résolution d'octobre 2009 (www.etuc.org/a/6595) et la position de juin 2010 (www.etuc.org/a/7396) de la CES.

Banque européenne pour la reconstruction et le développement), de la création d'euro-obligations et de l'adoption d'une taxe sur les transactions financières en vue de stimuler les investissements durables et de lever des capitaux privés au profit de politiques de développement économique durable.

- au travers d'une taxe sur le transport maritime et aéronautique, qui devrait contribuer à financer les politiques de lutte contre le changement climatique (via le Fonds vert pour le climat). Ces mesures doivent être universelles afin d'éviter toute concurrence déloyale, et être assorties d'un mécanisme de compensation afin de résoudre les problèmes d'équité (en particulier dans les pays en développement).
- en examinant rapidement le prix du CO₂ sur le marché du carbone. Comme indiqué dans la Stratégie et Plan d'action de la CES adoptés à Athènes, « l'Union européenne doit donner le bon signal-prix pour promouvoir cette transition, qui pourrait prendre la forme d'une taxe carbone, sujette à une série de conditions »⁴. Il s'agit d'un point crucial par rapport aux flux d'investissements et pour soutenir la R&D et l'innovation dans les technologies et les processus sobres en carbone.
- en créant une agence européenne du marché du carbone, sur le modèle de l'AEPIC, ayant pour tâche (a) de fixer les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à atteindre au travers de normes et de critères reposant sur les meilleures technologies disponibles et (b) de réglementer le marché intra-européen du carbone (dans le respect des règles de l'OMC en matière de normes de protection environnementale), le tout en collaboration avec les partenaires sociaux et dans une optique de contribution au développement durable.
- en adoptant des objectifs nationaux et communautaires contraignants en matière d'efficacité énergétique et d'économies d'énergie d'au minimum -20 % à l'horizon 2020 ; en lançant de vastes programmes de stimulation de l'efficacité énergétique ciblant la production d'énergie, les industries manufacturières, la rénovation de bâtiments (dans le secteur public comme privé), les systèmes de transport et les lieux de travail (y compris par la participation des travailleurs auxdits programmes). Il s'agit là de l'une des manières les moins coûteuses d'aborder les changements climatiques ; il convient d'y affecter des sources de financement spécifiques.
- au travers du développement des énergies renouvelables et d'autres alternatives sobres en CO₂, telles que la cogénération de chaleur et d'électricité.
- en cas de deuxième resserrement du crédit, l'UE doit offrir la sécurité juridique aux investisseurs et mettre au point une stratégie visant à garantir les investissements nécessaires (de R&D) associés aux technologies de transition, telles que les technologies propres utilisant le charbon, et celles de capture et stockage du carbone. Au travers de ses politiques régionales, l'Union

⁴ Voir point 5.23 du 12^e Congrès de la CES (2011).

européenne doit également mieux gérer les implications pour les territoires dépendants du charbon.

- en renforçant les politiques liées à l'utilisation efficace des ressources et à la fabrication en circuit fermé afin de promouvoir une bio-économie viable. Les méthodes de calcul des émissions du secteur UTCATF (utilisation des terres, changement d'affectation des terres et foresterie) doivent stimuler le recours aux produits de bois provenant de sources durables ; par ailleurs, le bois doit être considéré avant tout comme un matériau, puis comme un composant du compost et enfin, en dernier recours, comme un carburant. Les produits doivent être évalués en fonction de leur contribution environnementale à la réduction de l'utilisation d'énergie et de ressources tout au long de leur cycle de vie. Tous ces points doivent être pris en compte à la lumière de la Feuille de route pour une Europe efficace dans l'utilisation des ressources (septembre 2011).
14. La CES et ses organisations membres ont démontré ces dernières années à quel point il était important d'aborder la dimension sociale de la lutte contre les changements climatiques, que ce soit au travers d'une vaste palette d'initiatives tripartites impliquant gouvernements, entreprises et syndicats aux niveaux européen et national ou au travers d'un grand nombre d'études et de résolutions. En 2011, en collaboration avec les organisations patronales interprofessionnelles, la CES a souligné les gains substantiels que le dialogue social sur l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ceux-ci permettraient d'engranger en termes d'économie, d'efficacité énergétique, de sécurité de l'emploi et de création d'emploi. Cette expérience réalisée aux plans européen, national, régional, sectoriel et intra-entreprises mérite d'être mieux intégrée aux stratégies climatiques et énergétiques de l'UE. La CES a également montré qu'il existait des problèmes de précarité d'emploi dans certaines entreprises liées à l'économie verte et qu'il convenait par conséquent d'autant plus de tout mettre en œuvre pour garantir des emplois stables et dignes.
 15. En dépit de la publication, en mars 2011, d'une feuille de route générale sur la réduction des émissions à l'horizon 2050 et d'initiatives sectorielles en matière d'émissions dans le domaine du transport (avril 2011) et de la production d'énergie (attendue en automne 2011), la dimension sociale des politiques climatiques et énergétiques de l'UE reste encore en grande partie ignorée par la Commission et les décideurs.
 16. La CES réitère sa position selon laquelle ces éléments ne peuvent être laissés au marché ou au hasard. Mal gérée sur le plan social, la transition vers l'économie sobre en carbone engendrera des coûts sociaux et économiques importants ainsi qu'une hostilité vis-à-vis de la politique climatique.
 17. La CES demande que l'Union européenne formule, en collaboration avec les syndicats, une feuille de route européenne sur la juste transition pour mettre en œuvre cet engagement européen : promotion active du dialogue social à tous les niveaux, feuilles de routes sectorielles incluant des stratégies en matière d'emploi, d'éducation et de formation, instruments d'anticipation des changements et des restructurations, promotion de systèmes de protection sociale forts et efficaces, respect des droits humains et syndicaux fondamentaux.

18. Tout en garantissant un impact régional équitable, ces politiques constituent les bases nécessaires à l'affermissement des ambitions de l'Union européenne en matière de réduction globale des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020. La CES estime que, sans objectifs ambitieux dans le domaine climatique et sans leadership décisif en termes de politiques climatiques et énergétiques, la situation économique, environnementale et sociale du continent va continuer à se dégrader. Par conséquent, la CES est convaincue que, pour stimuler une croissance durable en Europe, il est nécessaire de dépasser le statu quo et de revoir nos ambitions à la hausse.
19. L'Union européenne doit adopter des normes contraignantes en matière d'efficacité énergétique et investir dans le renouvelable afin que ses objectifs internes s'alignent sur les recommandations du GIEC pour les pays développés : une réduction des émissions de CO₂ de 25 à 40 % par rapport aux niveaux de 1990 à l'horizon 2020, et ce, sans perdre de vue l'objectif à plus long terme, à savoir -80 à -95 % d'ici 2050, ni la nécessité de créer les conditions d'une transition juste.



Résolution de la CES

Commentaires concernant la proposition de directive sur l'efficacité énergétique COM(2011) 370 final du 22 juin 2011

Adoptée lors du Comité exécutif des 19-20 octobre 2011

Fin 2010, la CES a adopté des positions concernant la stratégie énergétique pour l'Europe 2011-2020, rassemblées dans une résolution qui contient une analyse et des propositions détaillées. Cette résolution¹ contient également dans son dernier chapitre les 20 priorités de la CES pour la politique énergétique de l'Union européenne à l'horizon 2020, priorités qui sont d'actualité et qui méritent la plus grande attention dans le cadre de ce projet de directive, d'autant qu'elles intègrent les objectifs d'amélioration de l'efficacité énergétique et la promotion de la cogénération de chaleur et d'électricité.

Concernant la proposition de directive:

1. **Intégrer et reconnaître l'importance du lieu de travail et du dialogue social dans la directive:** compte tenu de l'importance du lieu de travail en tant que site principal d'élaboration et de mise en oeuvre des mesures proposées, la CES regrette l'absence d'initiatives concernant le lieu de travail et la promotion du dialogue social dans la politique et les projets européens en matière d'efficacité énergétique. En juillet 2011, elle a écrit aux Commissaires Hedegaard, Oettinger et Andor afin d'exposer ces messages², et en demandant de les rencontrer afin d'examiner comment le lieu de travail et le dialogue social pourraient être mieux pris en compte dans la politique européenne sur l'efficacité énergétique.

L'engagement et la participation des travailleurs aux programmes d'efficacité énergétique sont essentiels pour leur réussite. Afin d'en assurer la mise en oeuvre, il est essentiel que les travailleurs s'engagent pleinement - dans le cadre du dialogue social - dans l'élaboration des politiques et du développement des compétences et des programmes de formation, ainsi que de mesures assurant de bonnes conditions de travail et la santé et la sécurité au travail.

Par conséquent, la directive devrait intégrer la promotion du dialogue social en tant qu'outil nécessaire pour atteindre ces objectifs.

¹ <http://www.etuc.org/a/7953>

² <http://www.etuc.org/r/1757>

Il conviendrait aussi d'examiner la possibilité d'adopter une annexe relative à la formation conduisant à la certification ou à la qualification des prestataires de services faisant l'objet de la présente directive. Elle pourrait être conçue sur le modèle de l'annexe à la directive 2009/28/CE relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables.

2. **Fixer des objectifs contraignants:** en vertu de l'article 3, paragraphe 1, "Les États membres fixent un objectif national d'efficacité énergétique exprimé sous la forme d'un niveau absolu de consommation d'énergie primaire en 2020". Cependant, la Commission ne propose pas la fixation d'objectifs contraignants. Cette situation est problématique. Seuls des objectifs contraignants permettront d'aller de l'avant. C'est ce qui a été démontré avec l'objectif de 20% d'énergies renouvelables. Etant donné que cet objectif est contraignant, les États membres ont accompli de gros progrès et l'UE est sur le point de l'atteindre. L'objectif d'efficacité énergétique de 20 % doit être rendu contraignant dès que possible.
3. **Fixer un taux de rénovation contraignant pour les bâtiments privés:** En vertu de l'article 4, paragraphe 1, "Chaque État membre veille à ce qu'à partir du 1^{er} janvier 2014, 3 % de la surface au sol totale des bâtiments détenus par ses organismes publics soient rénovés chaque année". La fixation d'un objectif contraignant est plus que bienvenue. Le problème est que les bâtiments publics ne constituent que 12 % du parc immobilier dans l'UE (selon le Plan Efficacité énergétique 2011). Toute mesure ciblant une aussi petite proportion de bâtiments n'aura qu'un impact limité. Comme indiqué dans le préambule 15 du projet de directive, "Il convient d'accroître le taux de rénovation des bâtiments, car le parc immobilier existant est le secteur qui offre le plus gros potentiel d'économies d'énergie". En fait, plus de 40 % de l'énergie est utilisée dans le secteur du bâtiment et réduire cette consommation d'énergie est très rentable. Il ne sera possible d'atteindre l'objectif de 20 % que si un taux de rénovation contraignant pour les bâtiments privés est imposé dans la directive. Les États membres pourraient ensuite décider de la manière d'atteindre au mieux cet objectif.
Pour déterminer le niveau d'ambition à adopter dans cette directive pour le logement privé, il conviendrait de se baser sur les bonnes pratiques qui existent dans plusieurs États membres, notamment en Allemagne, où l'Alliance pour l'emploi et l'environnement a permis d'obtenir des résultats positifs.
4. **Encourager la cogénération de chaleur et d'électricité:** conformément à l'article 10 de la directive, toute nouvelle centrale électrique doit être dotée d'un équipement de cogénération de chaleur et d'électricité afin d'améliorer l'efficacité énergétique. Les services d'utilité publique ainsi que l'industrie sont obligés de s'assurer que la consommation de chaleur est utilisée efficacement. La CES accueille cette proposition avec satisfaction, car les unités de cogénération de chaleur et d'électricité à haut rendement peuvent réduire jusqu'à 30% les émissions de CO₂ de la production totale d'énergie. La CES regrette que la Commission ait choisi de ne pas fixer d'objectifs communautaires contraignants pour améliorer le taux de production basée sur

la cogénération de chaleur et d'électricité dans le secteur de l'électricité au plan national, comme c'est déjà le cas dans certains Etats membres.

5. **Limiter les répercussions en termes de coûts sur les consommateurs finaux:** les obligations et mesures prévues ou à prévoir dans le cadre de la directive entraîneront inévitablement des coûts. Des mesures devraient être incluses dans la directive, permettant de garantir que les répercussions des coûts sur les clients finaux seront modérées, et prévoyant la gratuité pour les ménages à faibles revenus.
6. **Fournir des sources de financement pour répondre aux objectifs:** en vertu du préambule 33, "il convient d'encourager les États membres et les régions à recourir pleinement aux Fonds structurels et au Fonds de cohésion pour encourager les investissements dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique." Il est très important d'utiliser pleinement les instruments financiers existants, mais ils sont inadéquats. Les améliorations d'efficacité énergétique à grande échelle, telles que les vastes programmes de rénovation des bâtiments, requerront des fonds importants, que les gouvernements nationaux endettés ne possèdent pas actuellement.

Pour combler l'écart, la Commission a proposé la création d'obligations européennes communes destinées à financer les projets d'infrastructure. La portée de ces obligations devrait être étendue aux projets d'efficacité énergétique, tels que les travaux de rénovation de bâtiments. Un financement devrait ainsi être accordé tant aux pouvoirs publics qu'aux entreprises de services énergétiques, qui souffrent aussi du manque de sources de financement. Les contrats de performance énergétique exécutés par ces entreprises, que la Commission tente de promouvoir par le biais de cette directive, ne sont pas financés de manière adéquate par le secteur privé en raison des risques qui y sont associés. L'utilisation d'obligations européennes communes devrait donc être profitable.

La Commission devrait aussi:

- Se pencher d'urgence sur les raisons de la faible utilisation des ressources disponibles (Fonds structurels et BEI, en particulier) et réviser au besoin les règles de financement;
 - examiner comment accroître le rôle du Fonds pour l'Efficacité énergétique, tant sur le plan des sources de financement que des critères d'octroi des fonds, qui doivent veiller à atteindre des objectifs à la fois environnementaux et sociaux;
 - examiner les autres mécanismes de financement envisageables, parmi lesquels les systèmes de tiers investisseurs.
7. **Effectuer des évaluations précoces:** en vertu de l'article 3, paragraphe 2, "Pour le 30 juin 2014, la Commission évalue si l'Union est susceptible d'atteindre son objectif de 20 % d'économies d'énergie primaire d'ici 2020". L'évaluation doit avoir lieu plus tôt, sinon nous n'aurons pas assez de temps pour atteindre l'objectif.

8. **Impliquer l'industrie plus étroitement: la date butoir de 2014** pour les premiers audits énergétiques devrait être avancée, et toutes les entreprises, petites ou grandes, devraient être tenues de les faire réaliser.

Comme suggéré par le CESE dans son projet d'avis, il convient "d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions les instruments d'étalonnage des émissions de CO₂ et autres gaz polluants [documents BREF élaborés par l'IPTS de Séville (Institut de prospective technologique) comme supports de l'ex-directive IPPC et de la directive de 2010 sur les émissions industrielles dite IED), et également utilisés pour le système ETS, et intégrant des référentiels d'efficacité énergétique] pourraient devenir contraignants et élaborés dans le cadre d'un système de gouvernance impliquant tous les acteurs concernés, dont les employeurs, les syndicats et les ONG (à l'instar de l'Agence ECHA d' Helsinki pour le Règlement européen REACH). De la sorte, il serait possible de prendre en compte dans les diagnostics et les propositions à élaborer dans le cadre de ce système de gouvernance: les coûts et bénéfices des mesures d'efficacité énergétique envisageables et aussi, entre autres, la dimension sociale-emploi, l'impact sur les conditions de travail, des analyses et normes sociales, des outils d'évaluation des besoins prévisionnels d'emplois, de qualifications et de formations professionnelles, et les dispositifs à mettre en œuvre en conséquence."

9. **Conditionner strictement l'utilisation des compteurs intelligents**: les conditions à respecter en cas d'installation de compteurs intelligents, comme proposé à l'article 8, paragraphe 1, sont insuffisantes pour la CES. Le placement de tels compteurs ne peut augmenter les coûts pour les consommateurs et doit être conditionné au respect des principes d'universalité et d'accessibilité à l'énergie, ainsi qu'au respect des données personnelles, comme également énoncé par le CESE dans son projet d'avis.
10. **Services publics**: la Directive devrait accorder une attention particulière et mettre en évidence le rôle fondamental que peuvent avoir les services publics régionaux et territoriaux pour atteindre les objectifs de la Directive, que ce soit en matière d'audits énergétiques, de contrats de performance énergétique, d'aide et d'incitations à l'amélioration de l'efficacité énergétique des logements, des industries et des services, ou encore d'aide à l'installation de cogénérations de chaleur et d'électricité.
11. **Inclure le secteur des transports**: la Directive devrait prévoir l'obligation pour les Etats membres de faire rapport des résultats en matière d'efficacité énergétique obtenus secteur par secteur, et notamment dans le secteur des transports, même si une autre directive sur les transports est en préparation.

En lien avec cette Directive, la CES demande également à la Commission et au Parlement européen:

- De contribuer à la coordination européenne nécessaire à l'amélioration des cursus scolaires et universitaires, des programmes de formation et de R&D,

afin qu'ils soient adaptés aux objectifs poursuivis par la présente Directive et privilégient les partenariats en ce sens.

- De contribuer à ce que les compétences des conseils d'entreprise et des comités d'entreprise européens soient élargies à l'efficacité énergétique, afin de permettre de rencontrer les objectifs de la présente Directive.



Résolution de la CES sur Rio+20 : renforcer la dimension sociale du développement durable

Adoptée lors du Comité exécutif des 19-20 octobre 2011

1. Vingt ans après le Sommet de la Terre en 1992, la pauvreté a augmenté en termes absolus, la moitié des travailleurs dans le monde travaillent dans la précarité, le chômage atteint des niveaux record, et les émissions nocives de gaz à effet de serre (GES) continuent d'augmenter au même rythme que notre utilisation insoutenable de l'énergie et des ressources, compromettant la biodiversité et faisant peser la menace d'une catastrophe mondiale si des mesures urgentes ne sont pas prises. Face à cette réalité, et dans le contexte de la crise économique actuelle, le succès du sommet Rio+20 est crucial pour revitaliser l'agenda du développement durable au niveau international.
2. Le sommet Rio+20 sera axé sur l'examen des progrès accomplis depuis 1992 par rapport à deux thèmes principaux : 1) une économie verte dans le contexte du développement durable et de l'éradication de la pauvreté, et 2) le cadre institutionnel du développement durable. L'implication de tous les acteurs de la société civile est nécessaire pour garantir que tous les éléments du développement durable soient poursuivis de manière cohérente et équitable. Le consensus social n'est possible qu'avec la pleine participation de tous les acteurs de la société civile, y compris les partenaires sociaux, et la reconnaissance du rôle spécifique des syndicats et de leurs membres en tant que travailleurs et citoyens.
3. La CES avalise entièrement la position adoptée par la Confédération syndicale internationale (CSI) afin d'attirer l'attention sur le renforcement des institutions internationales et sur trois exigences clés sur le plan international : la création d'un socle de protection sociale universelle, une taxe sur les transactions financières, et un objectif mondial d'au moins 50 % d'augmentation d'emplois « verts et décents » d'ici 2015.
4. La CES estime qu'il est impératif que l'Union européenne saisisse l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 pour revitaliser et renforcer sa propre stratégie de développement durable à travers un renforcement du modèle social européen et de la dimension de l'emploi, la promotion de la sécurité économique et de l'emploi, et la reconnaissance de l'importance essentielle du dialogue social et de la négociation collective pour la cohésion sociale.
5. Cette résolution énonce les exigences de la CES à cet égard envers l'UE et les représentants nationaux négociant des accords avant le sommet et la publication en décembre du rapport -destiné à préparer le sommet- du Groupe de haut niveau sur la durabilité mondiale (HLPGS), présidé par présidente de la Finlande, Tarja Halonen.

6. La CES demande, pour Rio+20 :
 - l'inclusion de la « Juste transition » et du « Travail décent » dans tout document ou accord final, liée à un mandat à octroyer à l'OIT concernant leur mise en œuvre, et la création d'un socle de protection sociale universelle pour garantir cette « Juste transition » ;
 - l'adoption d'un objectif global d'au moins 50 % d'augmentation des emplois « verts et décents » d'ici 2015. Un des moyens pour atteindre cet objectif pourrait être un programme mondial d'efficacité énergétique et de rénovation ;
 - le renforcement du PNUE par le biais de sa transformation en une nouvelle organisation des Nations unies sur l'environnement, basée sur l'implication de multiples parties prenantes, et la création d'un Conseil de haut niveau pour le développement durable relevant directement de l'Assemblée générale des Nations Unies, sur la base d'un système international de mesure de progrès vers les objectifs de développement durable qui sera adopté à Rio+20, avec l'adoption d'indicateurs adéquats pour mesurer le développement durable ;
 - la création d'une taxe mondiale sur les transactions financières (TTF) et l'adoption de la proposition de TTF européenne pour mettre en place un cadre financier crédible et stable pour soutenir les politiques de développement durable (notamment, l'éradication de la pauvreté au plan mondial, la lutte contre le changement climatique, et la garantie de la justice sociale).
7. Au niveau européen, la transformation de nos économies et la promotion du verdissement de l'ensemble des activités et des emplois exigeront une politique et un programme d'investissement à long terme. Cet agenda politique doit aller au-delà des contraintes à court terme des rapports sur les marchés boursiers et des cycles électoraux politiques. Les décideurs européens doivent :
 - aller au-delà de la stratégie EU 2020 et assurer la promotion d'un agenda alternatif pour la croissance économique durable en Europe, basé sur des programmes d'investissement durables autant que sur le maintien et la création d'emplois, renforçant de manière égale les dimensions sociale, environnementale et économique ;
 - adopter une Feuille de route européenne sur la Juste transition, incluant la promotion du dialogue social et les droits des travailleurs ainsi que leur participation au développement durable, des objectifs de l'UE de création et de transformation d'emplois de qualité et des initiatives visant à anticiper le changement (par exemple, par d'importantes initiatives de formation et d'informations et des procédures de consultation) ;
 - faire du développement durable un courant dominant au sein de l'UE et de ses États membres en appliquant les clauses horizontales du traité de Lisbonne sur l'égalité entre les sexes, la protection sociale et l'environnement (articles 8, 9 et 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), impliquant les ministères en charge de l'emploi et des affaires sociales, de l'industrie, ainsi que les partenaires sociaux par la promotion du dialogue social sur le développement durable ;
 - reconnaître l'importance des pouvoirs publics, des législations et des budgets publics pour la mise en œuvre de politiques de développement durable, en particulier en garantissant l'accès universel à l'eau et aux services universels, ainsi qu'en renforçant le rôle et l'utilisation de critères sociaux et environnementaux dans la révision des règles européennes en matière de marchés publics ;

- poursuivre la re-régulation et la supervision des marchés financiers, abolir les paradis fiscaux, lutter contre l'évasion fiscale et réviser les traités d'investissement pour assurer des finances publiques durables ; en vue de modifier la répartition du risque d'investissement en internalisant les coûts externes environnementaux et sociaux et de promouvoir des investissements durables dans l'énergie et la modernisation des infrastructures de transport et la décarbonisation.
Cela implique un calcul de la valeur du CO₂ pour assurer la réduction des émissions de GES d'un facteur 4 d'ici 2050 (par rapport aux niveaux de 1990) ;
- faire pression sur l'UE pour qu'elle adopte des objectifs plus ambitieux en matière d'utilisation de l'énergie et des ressources, en fixant des objectifs contraignants d'efficacité énergétique et d'économie d'énergie d'au moins 20 % en 2020, en promouvant l'efficacité accrue des ressources et une gestion responsable des déchets ;
- réorienter le budget général de l'UE et renforcer les fonds structurels et régionaux tout en garantissant des évaluations ex-ante et ex-post des prêts de la BEI et de la BERD, à réaliser sur base de critères sociaux et environnementaux ;
- créer des médiateurs européens et nationaux pour les générations futures, des conseils de développement durable tripartites et/ou des commissions parlementaires ou indépendantes pour les générations futures.

La décision de l'ONU d'adopter comme thème majeur « une économie verte dans le contexte du développement durable et de l'éradication de la pauvreté » ne doit pas être perçue comme une « opportunité commerciale » par les pays et les entreprises les plus riches. Ce thème doit au contraire être abordé de manière à relever les défis consistant à garantir les flux d'investissements publics et privés vers le Sud ainsi que les investissements et politiques nécessaires à la mise en œuvre du développement durable au Nord.

Dans les pays les plus pauvres, il y a un défi majeur de renforcement des capacités de la société civile, nécessitant des investissements dans les domaines (publics) de la santé, de l'éducation et de la protection sociale et cela, en même temps que sont développés des programmes de « croissance économique verte » sobres en carbone. En ce sens, « l'économie verte » ne représente qu'un aspect d'un défi bien plus vaste qu'il convient d'aborder à Rio : la « Juste transition » vers l'économie verte consiste en effet à reconnaître et à planifier de manière équitable et durable les défis considérables que le développement durable, les changements climatiques et les politiques plus équitables de gestion des ressources représentent pour l'ensemble de la société.

Annexe 1 : Contexte et notes explicatives

En 1992, le Sommet de la Terre de Rio a officiellement introduit le concept de « développement durable » dans le domaine de compétences de l'Organisation des Nations unies (ONU), en introduisant des considérations environnementales et sociales dans les débats généraux sur le développement économique et humain au sein de la Commission du développement durable (CDD). À Johannesburg, dix ans plus tard, les parties négociantes se sont concentrées sur la promotion des règles de durabilité sociale et environnementale, afin de « Renforcer et mieux intégrer les trois dimensions des politiques de développement durable... En particulier, la dimension sociale du développement durable devrait être renforcée. » (article 140c). En 2012, Rio+20 mettra l'accent sur l'examen des progrès réalisés et sur la définition de la voie à suivre en matière d'économie verte et d'éradication de la pauvreté, et sur le cadre institutionnel du développement durable.

La CES estime qu'il est impératif que l'Union européenne saisisse l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 pour revitaliser sa propre stratégie de développement durable à travers un renforcement du modèle social européen et de la dimension de l'emploi, la promotion de la sécurité économique et de l'emploi, et la reconnaissance de l'importance essentielle du dialogue social et de la négociation collective pour la cohésion sociale. L'Union européenne et les pays européens devraient avoir un rôle clé dans la poursuite de ces exigences. L'attention exclusive accordée à la compétitivité et à la dérégulation menace de miner le développement durable en Europe, ce qui contribue à une augmentation du travail précaire et n'apporte pas de réponse à l'amplification de la pauvreté, à l'augmentation des émissions de GES et à l'épuisement des ressources. Un manque de leadership politique dans la crise actuelle a intensifié la pression sur les travailleurs, les retraités et les chômeurs en Europe, menaçant d'éroder encore nos sociétés.

1. Garantir que la dimension sociale devienne un puissant pilier de la « durabilité »

La CES estime qu'il est impératif que les gouvernements (et l'Union européenne) saisissent l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 (mai 2012) pour revitaliser et renforcer le cadre international sur le développement durable. La course à « l'économie verte » ne doit pas être un substitut au développement durable, dont l'aspect social ne doit ni être abandonné, ni être négligé. Lors de ce processus, les objectifs du millénaire pour le développement ne doivent pas être ignorés, et tout objectif de développement durable doit accorder la priorité à l'éradication de la pauvreté au niveau mondial, tout en garantissant la protection environnementale.

La durabilité doit traiter les trois grands domaines ou dimensions suivants : environnemental, social et économique. Ces besoins s'interpénètrent de façon complexe. Les interfaces (socio-économiques, socio-environnementales, et économique-environnementales) sont floues et indistinctes. Si l'un des trois éléments n'est pas pris en considération, toute approche politique visant à relever les défis sous-jacents de notre modèle de production et de consommation échouera inévitablement. Il est dès lors essentiel que la « Juste transition » et le « Travail décent » inclus dans l'accord de Cancun se reflètent dans les travaux et les textes de négociation de Rio+20. Les syndicats ne resteront engagés dans le processus et un développement durable ne sera

réalisé que si l'on inclut les politiques et mesures destinées à faire face aux inégalités, et à promouvoir les emplois verts sûrs, décents et durables.

Une « Juste transition » vers l'économie verte implique une reconnaissance et une planification équitable et durable face aux énormes changements que les politiques du changement climatique auront pour toute l'économie. Les cinq principes de transition juste pour la gestion du processus de changement visant un avenir durable sont basés sur les principes de justice et d'équité :

Consultation	Le dialogue entre les représentants des syndicats, des entreprises, des gouvernements, des instances régionales et des associations, sur le passage à une économie verte à faibles émissions de carbone, du lieu de travail au gouvernement national.
Emplois verts et décents	Investir dans les technologies et les infrastructures pour relever les défis de la durabilité vers un avenir à faible teneur en carbone et économe en ressources, tout en créant des emplois de qualité.
Compétences vertes	Investissements gérés par les pouvoirs publics dans les domaines de l'éducation / formation et programmes de développement des compétences, du lieu de travail au niveau national, afin de doter les étudiants et le personnel des compétences requises pour une économie bas carbone et efficace en ressources. Promotion des droits individuels à la formation et en assurer l'accès pour tous les travailleurs.
Respect des droits du travail et des droits de l'homme	Des processus de décision démocratiques et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels afin d'assurer la représentation équitable des intérêts des travailleurs et des communautés. Renforcement des droits des travailleurs à l'information, la consultation et la participation sur les questions concernant le développement durable.
Protection sociale	Des systèmes de protection sociale forts et efficaces dans la transition vers une économie bas carbone.

La mise en œuvre de l'Agenda du Travail décent sera assurée par la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, avec l'égalité des sexes comme objectif transversal :

- créer des emplois – une économie qui génère des opportunités d'investissement, stimule l'entrepreneuriat, le développement des compétences ;
- garantir les droits au travail – afin d'obtenir la reconnaissance et le respect des droits des travailleurs ;
- étendre la protection sociale - afin de promouvoir à la fois l'inclusion et la productivité en garantissant que les femmes et les hommes jouissent d'un emploi sûr, sécurisé, avec une protection en cas de chômage et des soins de santé adéquats ;

- promouvoir le dialogue social – ce qui implique des organisations des travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes.

La CES souscrit à l'appel de la CSI en faveur de fortes politiques de l'emploi encourageant le verdissement de tous les secteurs et emplois, avec des objectifs ambitieux en matière de création et de transformation d'emplois de qualité.

En conséquence, le dialogue politique avant, pendant et après le sommet Rio+20 ne peut pas être laissé aux seuls ministères de l'environnement, mais doit impliquer les ministères responsables de l'emploi et des affaires sociales et de l'industrie, ainsi que les partenaires sociaux à travers la promotion du dialogue social sur le développement durable. Il relève de leur mission de définir la « dimension sociale renforcée », déjà exigée en 2002 à Johannesburg.

Avec 23 millions de chômeurs en Europe, les mesures d'austérité ne vont pas contribuer à la construction d'une Europe plus verte, plus équitable. Elles n'offriront pas les emplois et les compétences, ni la transition juste et équitable vers un avenir économique durable vital pour chacun de nous. Le concept de Juste transition est fondamental pour assurer le cadre politique pour la création d'emplois de qualité, déjà inclus dans l'accord de la CCNUCC à Cancun ; ce concept et le Travail décent doivent être intégrés dans les accords définitifs de Rio+20. Cependant, l'UE a déjà accepté cet engagement à Cancun, et c'est pourquoi la CES se joint à l'appel de la CSI pour que l'OIT se voie confier un mandat spécifique pour mettre en œuvre une Juste transition au niveau international, et appelle à une proposition de feuille de route européenne « de Juste transition », accompagnant la feuille de route de l'UE 2050 définissant le cadre social relatif à l'atténuation des changements climatiques et à l'adaptation à ces changements.

Dans le contexte du dialogue relatif à Rio+20, la promotion d'un seuil universel de protection sociale revêt une importance primordiale pour assurer que cette Juste transition vers une économie utilisant efficacement l'énergie et les ressources atténue la pauvreté et le chômage au niveau mondial. Au plan européen, les tentatives de démantèlement des systèmes et droits de protection sociale, et des États providence en général, sous couvert de la crise de la dette souveraine, risquent d'exacerber les inégalités socio-économiques, augmentant ainsi la pauvreté et le nombre de travailleurs pauvres et minant le tissu de la société européenne et la cohésion sociale. Il faut renforcer et non affaiblir les droits à la protection sociale (ex : chômage, prestations de retraite, soins de santé).

2. Offrir un cadre transparent et responsable pour l'action à tous les niveaux

La CES appelle à un renforcement du PNUE par le biais de sa transformation en une nouvelle organisation environnementale de l'ONU, qui devrait être soutenu par un comité d'évaluation scientifique indépendant sur le développement durable (comme pendant du GIEC). Par ailleurs, en plus d'accroître l'engagement politique dans le développement durable, un conseil de haut niveau du développement durable relevant directement de l'Assemblée générale des Nations unies devrait être prévu, renforçant le travail et les interactions formelles entre l'OIT, le PNUE et le PNUD dans le cadre du développement durable et de la création d'emplois décents et verts. Une future Charte des Nations unies sur les responsabilités humaines et la solidarité pourrait fournir une

base juridique pour l'action de l'ONU sur le développement durable.

Pour ce faire, la CES soutient les appels en faveur de la mise en place d'un système international de mesure des progrès réalisés par rapport aux objectifs de développement durable fixés lors du sommet Rio+20, en mettant en place des outils de surveillance et d'orientation des flux d'investissement autour du monde afin de soutenir les objectifs de développement durable (et de décourager les investissements non durables), incluant en particulier la manière dont les pays plus riches peuvent aider les pays moins développés dans la transition durable.

Des feuilles de route sectorielles spécifiques sont nécessaires, avec des objectifs spécifiques de développement durable afin d'aborder : la mobilité et l'urbanisation durables ; la lutte contre la déforestation, la promotion des processus de fabrication en circuit fermé et d'une meilleure efficacité des ressources ; le remplacement des substances nocives ; et les problèmes de sécurité liés à l'eau, à l'alimentation, à l'énergie et aux ressources.

De même, la CES estime qu'il est urgent d'adopter des indicateurs réellement aptes à mesurer le développement durable, l'empreinte écologique et les inégalités sociales. La croissance en tant que concept doit être revue en s'inspirant des travaux de Sen-Stiglitz.

Une priorité clé à Rio 20 doit être un engagement sur le développement durable, avec les mouvements sociaux et les citoyens. Le modèle tripartite de l'OIT devrait se refléter dans l'évolution du cadre institutionnel, permettant d'accentuer une approche plus ascendante avec l'engagement actif et la prise de responsabilités des parties prenantes.

Des pactes sociétaux reposant sur une large assise seront nécessaires pour garantir la poursuite cohérente et équitable de tous les éléments du développement durable. De tels pactes ne sont possibles qu'avec l'engagement total des partenaires sociaux et la reconnaissance du rôle spécifique des syndicats et de leurs membres en tant que travailleurs et consommateurs.

Pour changer les comportements de production et de consommation, il est essentiel de nouer le dialogue sur le lieu de travail. Comme l'ont démontré les récentes initiatives des partenaires sociaux interprofessionnels, le meilleur moyen d'aboutir à ce résultat est le dialogue social bilatéral ou trilatéral¹. Cependant, il y a encore un long chemin à parcourir si l'on veut atteindre les objectifs de l'Agenda 21, car souvent les syndicats ne sont pas consultés au sein des entreprises ou au niveau sectoriel. Dès lors, un bilan global de l'Agenda 21 devrait être réalisé (au plan environnemental mais aussi du monde du travail, notamment en matière d'égalité des hommes et des femmes, de formation, d'éradication de la pauvreté), afin de mieux cibler les mesures et d'associer les acteurs pouvant contribuer à atteindre les objectifs fixés.

Par ailleurs, les structures démocratiques devraient être renforcées afin d'intégrer le développement durable dans la formulation des politiques nationales et européennes. L'Union européenne et ses États membres devraient commencer à faire du développement durable un courant dominant en appliquant les clauses horizontales du traité de Lisbonne sur l'égalité entre les sexes, la protection sociale et l'environnement (articles 8, 9 et 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union

¹<http://www.etuc.org/a/8865>

européenne). Pour aboutir à ce résultat, on pourrait par exemple aussi recourir aux comités parlementaires nationaux et européens « pour les générations futures », qui étudient les conséquences économiques, environnementales et sociales des politiques poursuivies. Une autre solution consisterait à envisager l'intervention d'un médiateur européen et national pour les générations futures, ou de conseils nationaux de développement durable. La Finlande a déjà un « Comité pour l'avenir » parlementaire. Jusque tout récemment, la Hongrie avait un médiateur pour les générations futures. Un certain nombre de pays de l'UE ont des conseils de développement durable multipartites actifs. Une telle action n'est pas seulement l'apanage du monde développé, mais doit devenir un modèle pour tous.

3. L'investissement dans les personnes et la planète : développer la stratégie européenne de développement durable

La transformation de nos économies et la promotion du verdissement de l'ensemble des activités et des emplois exigeront un agenda politique et d'investissement à long terme. Cet agenda politique doit dépasser le cadre des contraintes à court terme liées aux rapports des marchés boursiers et aux cycles électoraux politiques.

Dans le contexte de la situation macroéconomique actuelle et de la crise en spirale du marché obligataire public, cet agenda est actuellement totalement irréalisable et miné en permanence par des programmes d'austérité nationale et la spéculation du marché.

La CES a fait connaître sa position sur la gouvernance économique européenne et la politique macroéconomique dans d'autres positions encourageant un agenda alternatif pour une croissance durable en Europe ainsi que le maintien et la création d'emplois². La CES est convaincue que l'Union européenne doit aller au-delà de la stratégie Europe 2020 si elle désire offrir à l'Europe une véritable politique en matière de développement durable, une politique basée sur l'égalité entre les piliers sociaux, environnementaux et économiques.

Pour stimuler la croissance durable, l'Europe doit être plus ambitieuse en termes de climat et d'objectifs énergétiques. S'alignant sur les recommandations du GIEC, la CES appelle à des réductions plus ambitieuses des émissions de gaz à effet de serre (-25 à -40 % d'ici 2020), associées à des objectifs contraignants d'efficacité énergétique et d'économie d'énergie d'au moins 20 % d'ici 2020. Tout en s'assurant que ces objectifs élargis soient accompagnés de mesures visant à promouvoir le progrès social, à s'attaquer à la pauvreté énergétique et aux fuites de carbone et à promouvoir l'amélioration continue des performances environnementales et l'efficacité accrue des ressources. Dans un tel contexte, il est essentiel de garantir, à l'aide de mesures adéquates, la compétitivité des industries européennes intensives en énergie sur le marché mondial. Il y a lieu de rendre les emplois et les processus de production plus durables dans ces industries et d'éviter des délocalisations d'emplois vers les pays possédant une législation et des normes environnementales nettement plus faibles.

Pour atteindre ces objectifs, nous aurons besoin de l'intervention des gouvernements ainsi que d'un éventail d'instruments privés et publics plus efficaces. Les pouvoirs publics, les législations et les budgets publics sont essentiels à la mise en œuvre de politiques industrielles durables destinées à influencer sur les chaînes de valeur des

² Stratégie et plan d'action de la CES 2011-2015 : <http://www.etuc.org/a/8928>

industries stratégiques, soutenant la R&D, la démonstration et le déploiement des technologies, la normalisation, la régulation, les investissements publics dans la modernisation de l'infrastructure, la diffusion des technologies dans le Sud, et les politiques d'emploi fortes et l'éducation, les cadres de formation et d'apprentissage tout au long de la vie encourageant les emplois verts et décents. L'UE devrait mettre en place des programmes de politique européenne fondés sur des plates-formes technologiques conjointes et la coopération en R & D, pour promouvoir l'égalité des chances au niveau international et la transition vers une plus grande efficacité de l'énergie et des ressources, afin de garantir la cohésion sociale et la justice économique et environnementale.

Pour assurer la viabilité des finances publiques, la promotion du développement et une répartition plus équitable des richesses, il y a lieu de lutter contre l'évasion fiscale par l'abolition des paradis fiscaux, la régulation et la réforme des marchés financiers, et une révision des accords commerciaux et d'investissement. Par ailleurs, une meilleure utilisation de la fiscalité de l'énergie devrait permettre d'accentuer le passage d'une taxation du travail à une fiscalité environnementale, tout en respectant et en garantissant le financement des systèmes de protection sociale.

Les services publics jouent un rôle important dans les politiques d'atténuation des changements climatiques ainsi que dans les politiques d'adaptation à ces changements. Les politiques d'austérité les mettent en danger, ce qui a des conséquences à long terme, notamment lorsqu'on réduit les budgets et le personnel des agences de protection environnementale, lorsqu'on ne consent pas certains investissements en matière de traitement des eaux ou lorsqu'on n'équipe pas les services de soins de santé et d'urgence de manière à répondre aux catastrophes. La CES appelle l'UE à souligner l'importance des services publics et des investissements dans ce domaine pour garantir que nos sociétés progressent vers un développement durable.

Bien que les instruments financiers européens existants puissent être utilisés pour mieux mobiliser le capital privé pour financer les politiques et projets de développement durable, ils sont actuellement insuffisants.

Il convient de réorienter le budget général de l'UE. Les instruments financiers existants doivent être renforcés et davantage mobilisés au profit d'une stratégie de l'Union européenne de développement durable. La CES a clairement pris position sur la manière de procéder dans sa résolution sur le cadre financier pluriannuel post- 2013 de l'UE³.

La Banque européenne d'investissement est un instrument budgétaire important, qui n'est pas lié au budget général de l'UE, et qui a adopté en 2009 une « Déclaration des principes et normes en matière sociale et environnementale », reprenant les normes fondamentales de l'OIT sur le travail, désormais incluses dans sa stratégie de sélection et de mise en œuvre des projets. Il y aurait lieu de faire une utilisation accrue de cette banque pour financer les politiques climatiques européennes, pour soutenir les efforts en matière de R&D, non seulement dans les grandes entreprises mais aussi dans les petites entreprises, et de développer davantage la mise en œuvre de sa stratégie de développement durable par le dialogue avec les syndicats et la société civile, et par une représentation des partenaires sociaux dans le conseil d'administration de cette banque. La Banque européenne pour la reconstruction et le développement offre aussi

³ Résolution de mars 2011 : <http://www.etuc.org/a/8503>

des perspectives intéressantes. Les évaluations ex-ante et ex-post des prêts de la BEI et de la BERD devraient être menées en conformité avec les critères sociaux et environnementaux.

Fondamentalement, de nouvelles mesures de financement innovantes sont nécessaires, à commencer par une taxe sur les transactions financières à l'échelle européenne et, idéalement, au plan mondial, qui permettrait de mettre en place un cadre financier crédible et stabilisant, mais aurait également des effets sur les politiques de développement durable (notamment l'éradication de la pauvreté mondiale, la lutte contre le changement climatique, et la garantie de justice sociale).

Les règles des marchés financiers devraient modifier la répartition des risques afin d'internaliser les coûts environnementaux et sociaux externes, en encourageant les investissements destinés à soutenir la durabilité grâce aux investissements durables dans l'infrastructure et à de puissantes politiques industrielles et stratégies créatrices d'emploi. C'est le seul moyen de renforcer la dimension sociale et d'éviter que les plus vulnérables dans la société n'aient à supporter des coûts disproportionnés (en Europe et au plan mondial).

Annexe 2 : options politiques et actions pratiques concernant les produits chimiques, les activités minières, la gestion des déchets et cadre décennal de programmes de consommation et de production durables (SCP/10YFP)

Dans sa préparation, pendant et après le sommet Rio+20, la CES exhorte l'UE à adhérer fortement aux principes/engagements spécifiques sectoriels suivants et à leur mise en œuvre :

1. Produits chimiques

La CES réitère les principes centraux des règlements REACH, à savoir assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement ; faire passer des autorités aux entreprises le fardeau de la preuve en matière d'identification et de contrôle des risques ; et accélérer la commercialisation des produits chimiques sûrs et novateurs. La CES considère donc le remplacement des substances extrêmement préoccupantes et la santé et la sécurité des travailleurs comme des priorités. Elle considère les structures de l'Agence européenne des produits chimiques (AEPC) comme un modèle de bonne pratique, dans lequel les syndicats et d'autres parties prenantes peuvent entamer le dialogue avec les autorités afin de faire progresser la santé et la sécurité des travailleurs, et préconiser une amélioration de l'innovation en matière de substitution des produits chimiques dangereux.

- Garantir que tous les travailleurs soient protégés contre les décès, blessures et maladies liés aux produits chimiques. Garantir des conditions décentes de travail dans le secteur des produits chimiques ainsi que dans ceux où les produits chimiques sont utilisés. Améliorer la formation et la sensibilisation des travailleurs aux risques posés par les produits chimiques.
- assurer la prévention des risques chimiques sur le milieu de travail et dans l'environnement.
- Ratifier et mettre en œuvre les Conventions 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs et 170 sur les produits chimiques, en vue de l'application du Système général harmonisé des Nations unies.
- Développer et mettre en œuvre un cadre réglementaire fort à l'échelle internationale concernant les risques posés par les produits chimiques, ainsi que des politiques réglementaires nationales basées sur le principe de précaution et de solides preuves en matière de sécurité. Œuvrer pour un accord contraignant basé sur une approche intégrée des produits chimiques, notamment en durcissant l'approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques (ASGIPC). Assurer qu'il n'y ait pas d'exposition de l'homme ou de l'environnement aux substances extrêmement préoccupantes, y compris les CMR, les perturbateurs endocriniens synthétiques, les PBT/tPtB et les autres substances hautement toxiques, et achever la substitution de ces substances en une génération.
- Intensifier les efforts visant à assurer la conformité aux règles communautaires et internationales (p.ex. la Convention de Bâle) sur les produits chimiques et le traitement de leurs déchets par un recyclage sûr et efficace, et par la lutte contre les transports irresponsables et illégaux de déchets vers d'autres régions du monde.
- Reconnaître la nécessité des stratégies de « Juste transition » permettant de faire face à l'évolution économique dans l'industrie chimique, résultant des normes environnementales.

- Accentuer la recherche et diffuser les informations sur les risques posés par les produits chimiques et sur les conséquences d'une gestion non durable des déchets pour la santé publique, la santé au travail et l'environnement.
- Prendre des mesures réglementaires pour encourager la substitution des substances toxiques.
- Prévenir le dumping social et environnemental ainsi que le trafic illégal et mettre en œuvre les principes de la responsabilité élargie des producteurs.
- Élaborer des lignes directrices internationales sur l'utilisation de nanomatériaux, notamment sur la protection des travailleurs, des consommateurs et de l'environnement à tous les stades du cycle de vie, sur la base du principe « no data, no market » (« pas de données, pas de marché »).
- Augmenter la disponibilité des ressources financières et techniques pour les pays en voie de développement et en transition, afin de pouvoir mettre pleinement en œuvre les accords multilatéraux concernant les produits chimiques.

2. Transports

La mobilité et les transports doivent être considérés comme un système cohérent, organisé pour répondre à des besoins spécifiques. Les zones urbaines et rurales ont des besoins différents en termes de mobilité. Ceci implique que les coûts de la mobilité ne doivent pas devenir prohibitifs en raison des prix de l'énergie. Les systèmes de transport individuels et en commun doivent être repensés en tenant compte de ces aspects. Des mesures ambitieuses dans le secteur des transports devront être intégrées à la législation communautaire sous forme d'une directive sur la mobilité durable.

- Garantir des systèmes de transport en commun adéquats, efficaces et abordables, et aider les travailleurs à se rendre sur leurs lieux de travail et de formation ou sur les marchés.
- Accorder une attention particulière au développement des infrastructures dans les zones rurales, car ce point est crucial pour lutter contre la pauvreté. L'insuffisance des services de transport est étroitement liée à l'exclusion, aux inégalités et à la pauvreté.
- Mettre en œuvre des politiques pour promouvoir le « Travail décent » dans le secteur des transports.
- Promouvoir les investissements publics ambitieux dans des infrastructures durables. Les systèmes de transports en commun sont une pièce maîtresse des stratégies de mobilité durable, c'est pourquoi il est nécessaire de les promouvoir.
- Mettre en œuvre des politiques favorisant le transfert modal.
- Créer des cadres fiscaux autorisant l'internalisation des coûts sociaux et environnementaux des transports.
- Promouvoir et améliorer l'aménagement des zones urbaines et périurbaines.
- Renforcer la participation institutionnelle des syndicats et autres parties prenantes aux politiques des transports.
- Instaurer une nouvelle taxe sur les transports maritimes à fort tonnage et sur le kérosène utilisé dans l'aviation civile pour contribuer au financement des projets susmentionnés.

3. Industrie minière

- Ratifier et mettre en œuvre les normes sur la santé au travail et la sécurité dans les mines, notamment le protocole de l'OIT n° 176 sur la sécurité dans les mines.

- Réduire l'impact social et environnemental négatif des opérations minières et dédommager les travailleurs et les communautés pour les pratiques minières non durables.
- Reconnaître le rôle des syndicats dans la mise en place de conditions de Travail décentes dans le secteur minier.
- Reconnaître la nécessité des stratégies de « Juste transition » permettant de faire face à l'évolution économique dans l'industrie minière, résultant des normes environnementales.
- Développer des opérations minières en amont et en aval pour diversifier les économies locales par un ensemble d'instruments contraignants ou volontaires.
- S'assurer que les revenus des activités minières sont distribués équitablement dans les communautés et profitent au développement durable à l'échelle locale et nationale.
- Mettre en place un cadre réglementaire international pour les entreprises du secteur de l'extraction.
- Améliorer la situation précaire de tous les mineurs, y compris dans les petites entreprises minières.
- Imposer des conditions appropriées à l'industrie minière (notamment en matière d'environnement, de santé et sécurité et de protection sociale) et empêcher le développement de projets qui affecteraient des zones présentant une importance écologique, économique et culturelle et d'autres utilisations des terres.

4. Gestion des déchets

- Assurer une information fiable et accessible sur la génération et la gestion des déchets dangereux et non dangereux.
- Créer « un organisme, un comité ou une agence " au niveau européen avec une participation aux niveaux social, environnemental et communautaire, qui surveillerait la conformité aux objectifs de la directive 2008/98/CE relative aux déchets (directive-cadre sur les déchets) pour assurer sa mise en œuvre.
- Prévenir la génération de déchets au début de la conception du produit et lors de la fabrication afin de réduire la quantité et la toxicité des déchets, en facilitant le recyclage des produits par des approches « du berceau au berceau » (éco-conception).
- Promouvoir une réforme verte de la taxation pour faire évoluer le cadre économique afin de promouvoir des options de gestion des déchets en appliquant la stratégie des 3R (réduire, réutiliser et recycler) au lieu d'adopter des solutions en fin de parcours (décharges, incinération). Par exemple, instaurer des taxes sur l'incinération ou supprimer les subventions reçues.
- Développer la recherche et informer sur les conséquences d'une gestion non durable des déchets pour la santé publique et l'environnement.
- Améliorer la qualité des emplois et assurer des conditions de Travail décentes dans ce secteur. Reconnaître que les travailleurs effectuent des tâches dangereuses, non qualifiées et mal payées.
- Lutter contre la corruption et les transports illégaux dans le secteur des déchets.
- Appliquer la stratégie des 3 R (réduire, réutiliser, recycler) et fixer des objectifs contraignants.
- Reconnaître que la gestion des déchets est une responsabilité publique et renforcer la capacité des autorités et services publics à faire appliquer la stratégie des 3 R.
- Traiter les déchets aussi près que possible de leur source.

- Mettre en place des systèmes de suivi, de contrôle, de sanction et d'indemnisation afin de mieux lutter contre le trafic illicite de déchets dangereux
- Étendre la responsabilité des producteurs.
- Prévenir le dumping social et environnemental ainsi que le trafic illégal et mettre en œuvre les principes de la responsabilité élargie des producteurs.
- Accorder une attention particulière à l'engagement politique et la cohérence institutionnelle, aux aspects indispensables, et achever le développement des technologies.
- Mettre en place des capacités de consultation, d'écoute, d'échange d'informations et d'engagement des travailleurs dans les processus de décision.
- Reconnaître le potentiel du secteur pour créer une société gérant efficacement les ressources dans une optique de développement durable.

5. Cadre décennal de programmes de consommation et production durables (CPD)

- Assurer l'évolution des programmes de CPD pour réduire les effets nuisibles d'une production non durable sur les travailleurs, l'environnement et les communautés, et intégrer la stratégie de « Juste transition » pour relever les défis potentiels liés au processus de transformation de nos sociétés.
- Assurer que les gouvernements se fient davantage aux réglementations publiques qu'aux initiatives volontaires.
- Réformer la gouvernance d'entreprise basée sur le modèle de la valeur actionnariale, et promouvoir un modèle axé sur la valeur pour les parties prenantes.
- Réformer les politiques d'investissement. Actuellement, elles sont guidées par une recherche de normes sociales et environnementales plus basses.
- Adopter une approche globale du cycle de production et prendre en compte le développement durable tout au long de la chaîne de production.
- Créer des conditions pour les consommateurs leur permettant de choisir uniquement entre des produits durables.
- Intégrer les besoins des PME et de leur personnel lors de la mise en œuvre de politiques de CPD.
- Développer le potentiel des programmes de CPD pour la création d'emplois verts et décents dans des secteurs durables.
- Réorganiser la production à l'échelle mondiale sur la base d'un partage équitable des ressources naturelles et non sur la demande de consommateurs aisés.
- Adopter une approche intégrée pour promouvoir les programmes de CPD dans les ministères, en évitant les actions fragmentaires résultant d'un manque de cohérence des instruments politiques.
- Promouvoir des pratiques durables en matière de marchés publics.
- Faire participer utilement les syndicats et la société civile aux projets et comités gouvernementaux concernant la santé et la sécurité.

6. Protection de la biodiversité

- Au même titre que le climat, la perte de biodiversité est un risque majeur pour l'humanité. Il faut donc des politiques actives, la première consistant à supprimer progressivement toutes les subventions néfastes à la biodiversité. La seconde consiste à donner un prix à la biodiversité, et donc à encourager les recherches dans ce domaine, y compris la biodiversité des sous-sols. Des processus

démocratiques devraient être mis en place au travers d'un débat public sur la hiérarchisation des priorités en termes de biodiversité, comme les paysages, ou la faune et la flore menacés. Ceci devrait être vu dans le contexte du Protocole de Nagoya (adopté en 2010).

7. Déforestation et utilisation du bois

- Le programme REDD+ (Réduction des émissions issues de la déforestation et de la dégradation) et d'autres stratégies innovantes de lutte contre la déforestation dans le Tiers Monde sont nécessaires et doivent tenir compte des pertes d'emplois dans les forêts et l'industrie forestière. Ainsi par exemple, le financement du programme REDD+ doit être canalisé pour faciliter la transition du marché du travail d'une industrie forestière non durable (illégale) vers des solutions plus durables.
- Pour lutter contre la déforestation, le plus important est de promouvoir une sylviculture durable pour assurer que les forêts et l'industrie forestière continueront à employer de la main-d'œuvre, et à prendre en compte les droits des communautés qui vivent dans les forêts, tout en respectant l'environnement.
- La méthode de calcul des émissions provenant des activités liées à l'utilisation des terres, au changement d'affectation des terres et à la foresterie (LULUCF) doit promouvoir l'utilisation de produits du/en bois issus de sources durables, car cela contribue à la lutte contre le changement climatique et à la création d'emplois verts dans l'industrie forestière. Le GIEC a proposé l'utilisation de produits du/en bois issus d'une sylviculture durable dans des applications à long terme comme les bâtiments pour lutter efficacement contre le changement climatique, principalement parce que ces produits stockent le carbone pendant toute leur durée de vie.