

PROGRAMME D'ACTION 2019-2023 DE LA CES

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION

14TH CONGRESS
VIENNA 21-24
MAY 2019

**A FAIRER EUROPE
FOR WORKERS!**



**A FAIRER
EUROPE
FOR
WORKERS!**

DEMOCRACY
& SOCIAL
JUSTICE
QUALITY
& HIGH

**A FAIRER
EUROPE
FOR
WORKERS!**

DEMOCRACY
& SOCIAL JUSTICE
JUST TRANSITIONS
QUALITY JOBS
& HIGHER WAGES

**A FAIRER
EUROPE
FOR
WORKERS!**

GLOBAL DISASTER

**EUROPEAN
UNION**

GROWTH

PROGRAMME D'ACTION 2019-2023 DE LA CES



ERACY
AL JUSTICE
RANSITIONS
ITY JOBS
CHER WAGES



SOMMAIRE

Introduction	6
Chapitre 1 : Construire la démocratie et un meilleur avenir pour les travailleurs en Europe	12
L'avenir de l'Europe et de la démocratie	13
Dialogue social	15
Démocratie au travail : participation des travailleurs/comités d'entreprise européens	17
Chapitre 2 : Bâtir un nouveau modèle économique progressiste basé sur une gouvernance économique et sociale plus juste	20
Politique macroéconomique et gouvernance économique	21
Gouvernance économique, Semestre européen	24
Budget de l'UE, cohésion économique et sociale, fonds structurels	26
Chapitre 2 : Lutte pour la hausse des salaires, le renforcement de la négociation collective et des droits exécutoires pour tous	28
Négociation collective et politique salariale	29
Droit du travail	33
Santé et sécurité	37
Droits humains et syndicaux	40
Égalité hommes-femmes	42
Responsabilité sociétale des entreprises/Conduite responsable des entreprises/Diligence raisonnable	45

Chapitre 4 : Favoriser une transition juste, une numérisation plus équitable et une politique industrielle plus forte	47
Politique industrielle	48
Numérisation et économie des plates-formes	50
Développement durable, changement climatique, politique énergétique	52
Marché intérieur	55
Services publics	56
Normalisation	58
Chapitre 5 : Relancer le modèle social européen et façonner le travail de demain grâce à un pilier efficace des droits sociaux	60
Socle européen des droits sociaux	61
Marché du travail, politique de l'emploi	63
Travail atypique	65
Enseignement et formation	66
Jeunesse	68
Protection sociale et inclusion sociale	69
Mobilité équitable, libre circulation et détachement des travailleurs	72
Conseils syndicaux interrégionaux, politique régionale et EURES	74
Chapitre 6 : Un agenda mondial et sur la migration basé sur la solidarité, l'égalité et l'inclusion	76
Migration	77
Égalité et non-discrimination	80
Relations extérieures	81
Commerce	83
Programme 2030 des Nations Unies - Objectifs de développement durable	85
Coopération au développement	86

INTRODUCTION

1. Nous vivons un moment crucial et difficile pour l'Europe et le mouvement syndical européen. Les effets de la mondialisation non régulée, de la crise économique et de l'austérité, l'évolution de l'économie et du marché du travail due au changement climatique, à la numérisation et à l'automatisation, les atteintes aux droits des travailleurs et des syndicats et au modèle social européen, l'accentuation des inégalités dans un pays et entre les pays, la question des flux migratoires et de mobilité qui conduisent souvent à la discrimination et à l'exploitation, la montée des forces d'extrême droite, souverainistes, nationalistes, néo-fascistes et xénophobes qui menacent les droits humains et sociaux et mettent en péril les valeurs démocratiques de l'Union européenne : tout cela soulève bien des préoccupations pour l'avenir de l'Europe et des travailleurs européens.
2. Le mouvement syndical a la responsabilité de défendre la démocratie et le modèle social européen, la réalisation la plus importante du siècle dernier, fondée sur la paix, les droits de l'homme, des travailleurs, les droits sociaux et environnementaux, sur des conditions de vie et de travail justes et équitables, y compris des services publics et des systèmes éducatifs de qualité. Pour y parvenir, la CES et ses affiliés ont conçu des politiques solides pour l'avenir de l'économie, de la société et du marché du travail européens. Ils mettront en place des outils et des actions forts et efficaces pour consolider le rôle des syndicats, en se concentrant notamment sur une nouvelle politique économique progressiste et durable, sur des augmentations salariales et la convergence des salaires vers le haut entre les pays et les secteurs, sur des emplois de qualité et sur la réduction de la semaine de travail sans baisse des salaires et un droit de regard sur les aménagements du temps de travail, sur la défense et l'extension des droits des travailleurs, de la protection sociale et des services publics, sur la relance du dialogue social, le renforcement des négociations collectives, l'extension de sa couverture et la promotion de la participation des travailleurs, sur la transition juste, la mondialisation durable et la libération progressive des échanges commerciaux, sur une mobilité équitable et une politique commune de migration et d'asile, basée sur le respect des droits et l'égalité de traitement.
3. La CES et ses affiliés lanceront une initiative d'envergure pour le renouvellement syndical, afin de mettre en place un mouvement syndical fort pour l'avenir, capable de modifier les politiques économiques et du marché du travail existantes et d'inclure ceux qui sont aujourd'hui exclus des droits et de la protection (en particulier les jeunes travailleurs et les travailleurs précaires, les indépendants et les travailleurs de plates-formes, les travailleurs de l'économie informelle, les femmes, les migrants et les travailleurs mobiles, les personnes handicapées ou touchées par toute forme de discrimination, y compris sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre). Le mouvement syndical offrira **une Europe plus juste pour les travailleurs**, en appliquant une politique et une action tournées vers l'avenir, et en renforçant sa capacité d'organisation et de négociation.

Contexte

4. Lors des récentes élections organisées dans divers pays de l'UE, on a observé une montée du nationalisme et du souverainisme, de la xénophobie, du sexisme, de la misogynie et du sentiment anti-européen, bien que l'appui à l'adhésion à l'UE reste important dans de nombreux États membres. Les opinions négatives se répandent parmi les travailleurs - mais nous aurions tort de qualifier ceux-ci de racistes ou de populistes. Ils s'inquiètent de l'avenir : un avenir où les droits sociaux acquis au fil des décennies sont menacés, un avenir qui n'offre plus la perspective d'un emploi stable et de bonne qualité, d'un meilleur salaire, d'un logement décent et d'une protection sociale, d'une bonne éducation et d'une société sûre et solidaire. Dans ce contexte d'insécurité n'offrant ni égalité ni protection, les migrants sont désignés comme les boucs émissaires, et les mouvements d'extrême droite et néo-fascistes exploitent les craintes des citoyens pour gagner en influence sur la scène politique. Pour faire face à ces difficultés, il faut disposer de politiques différentes, centrées sur les droits et besoins des travailleurs, et veiller à l'égalité hommes-femmes ainsi qu'à un traitement et à des chances équitables pour tous.
5. La crise financière de 2007-2008 a éclaté il y a dix ans. Une crise bancaire a entraîné une crise de la dette publique, au cours de laquelle l'UE s'est attaquée à la faillite des banques en transformant la dette privée en dette publique, socialisant ainsi les pertes. La crise économique s'est muée en crise sociale et politique. L'austérité choisie à tort comme remède à la crise a engendré une désillusion généralisée et une vive réaction contre l'Europe. L'intervention de la « troïka » dans des pays tels que la Grèce, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et Chypre a imposé des réductions de salaires et de droits, des privatisations

et le démantèlement de la protection sociale et des services publics, ce qui a accentué les inégalités et la pauvreté et ainsi menacé les économies et sociétés de ces pays. Les conflits violents dans les régions voisines et le terrorisme local ont renforcé le sentiment de crise. Si les travailleurs voient comment la numérisation et le changement climatique peuvent influencer leur emploi et leur vie, souvent, les décideurs politiques ne parviennent pas à aborder correctement ces problèmes.

6. Aujourd'hui, l'Europe se redresse, et on observe une croissance lente et une baisse progressive du chômage dans certains pays. La récession suivie d'une reprise timide n'a pas de quoi nous réjouir, notamment parce que la reprise est très inégale en Europe, ce qui est préjudiciable pour la cohésion économique et sociale. Depuis la crise et les mesures d'austérité, de nombreux travailleurs et jeunes, en particulier les femmes, sont confrontés à la précarité et à la pauvreté au travail et restent en marge du marché du travail et du système éducatif.
7. Mais le choc des retombées politiques de la crise économique et la montée des forces anti-européennes et d'extrême droite ont instauré ces dernières années un climat de réflexion sur l'avenir : de l'Europe, du travail, de la mondialisation, du commerce et du multilatéralisme. La Commission européenne et le Parlement européen envisagent enfin la nécessité d'investir, d'augmenter les salaires, et même de revoir à la hausse les dépenses publiques. Le Socle européen des droits sociaux (SEDS) a été proclamé, et certaines initiatives de mise en œuvre ont été lancées. Un débat s'est ouvert sur la dimension sociale de l'UE, une mondialisation plus équitable et l'avenir de l'Union économique et monétaire (UEM).
8. Dans son livre blanc sur l'avenir de l'UE à 27, le président de la Commission, Jean-Claude Juncker, a exposé cinq scénarios. La CES préconise une UE fondée sur l'unité, la coopération, l'intégration, la solidarité et la convergence vers le haut. Cela nécessitera un renforcement de la responsabilité démocratique des institutions et processus décisionnels, ainsi qu'un respect total des bonnes pratiques nationales dans les relations employeurs-travailleurs, sur les marchés du travail et dans les systèmes de protection sociale. À l'occasion du 60^e anniversaire du traité de Rome, les gouvernements nationaux se sont engagés à œuvrer en faveur d'une Europe sociale promouvant le progrès économique et social. Les États membres sont parvenus à une position unanime sur le Brexit, mais les relations futures entre l'UE et le Royaume-Uni restent incertaines. Le Brexit n'a pas été le choix de la CES et des syndicats britanniques et irlandais, et ensemble, nous insistons pour que les droits des travailleurs et des citoyens demeurent prioritaires.
9. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer que la CES a joué un rôle crucial en poussant les institutions européennes à modifier leur approche et à obtenir de tels résultats, en particulier dans le domaine social. Même si nous voyons les avantages à long terme de l'UEM, l'austérité n'est pas morte. Le pacte de stabilité et de croissance de l'UE reste un carcan qui empêche bon nombre de pays d'investir dans de meilleurs services publics, de meilleurs emplois et une meilleure croissance. La CES est heureuse de constater que certains dirigeants européens ont fait pression pour plus de flexibilité budgétaire, pour plus de marge de manœuvre en faveur de politiques économiques propices à la croissance et pour alléger la charge qui pèse sur les travailleurs. Cependant, les nouvelles politiques sont loin d'atteindre un consensus. Le SEDS était attendu depuis longtemps, mais il reste nécessaire d'insister fortement pour sa mise en œuvre, par des mesures législatives contraignantes tant au niveau européen que national, par une politique et un financement appropriés et par la négociation collective.
10. De nombreuses difficultés nous attendent. La croissance du faux travail indépendant, du travail temporaire ou à temps partiel involontaire, l'utilisation détournée des stages et d'autres emplois précaires et mal payés, sont le revers de la médaille d'un chômage qui baisse lentement. Les syndicats s'organisent pour défendre les droits des travailleurs et faire pression en faveur de nouvelles lois, de droits et d'une protection sociale étendus, pour promouvoir le principe d'une rémunération égale pour un travail égal, et l'élargissement de la négociation collective à tous les pays, secteurs et travailleurs, en particulier à ceux qui sont laissés pour compte. Des politiques appropriées doivent s'attaquer à la numérisation et au changement climatique et assurer une transition juste qui dote les travailleurs et les régions industrielles des outils nécessaires pour s'adapter au changement et créer de nouveaux emplois.
11. La situation d'urgence des réfugiés n'est pas résolue. Des réfugiés sont bloqués en Turquie, en Libye, en Jordanie, au Liban, en Grèce, en Italie et dans les Balkans. Les syndicats s'engagent à redoubler d'efforts pour faire en sorte que les institutions respectent le droit international, pour parvenir à une juste redistribution des réfugiés dans toute l'Europe et pour œuvrer aux côtés des employeurs et communautés locales afin d'intégrer dans le monde du travail les réfugiés et les demandeurs d'une protection internationale. Dans le même temps, la CES demande instamment à l'UE et aux États membres d'adopter une politique européenne plus concrète et plus juste en matière de migration économique, d'établir des voies légales d'entrée et de promouvoir une politique d'intégration basée sur le respect des droits et l'égalité de traitement pour les travailleurs locaux et les migrants, ces politiques devant servir d'outil essentiel à la gestion de l'impact social des flux migratoires. La CES réclame une approche holistique pour minimiser dans la mesure du possible les forces défavorables et les facteurs structurels de la migration au travers d'une coopération équitable et plus efficace avec les pays d'origine. En outre, la CES considère que l'adoption des deux pactes mondiaux de l'ONU sur les migrations et les réfugiés constitue une avancée positive, bien qu'insuffisante dans la mesure où il s'agit d'instruments non contraignants.
12. L'Union européenne doit jouer un rôle plus actif au niveau international et vis-à-vis des institutions multilatérales, consistant à protéger et promouvoir le modèle social européen, l'inévitable nécessité d'une transition écologique et d'une réforme durable et progressive de la gouvernance multilatérale à l'échelon mondial.

Défis et mission

13. Avec ses affiliés, la CES doit saisir l'occasion de pousser les décideurs politiques européens dans la bonne direction, dans le but de construire un nouveau modèle économique progressiste favorable à une croissance durable. Le moment est venu, au nom des travailleurs, de renforcer nos exigences en faveur d'investissements publics accrus, de services publics de qualité et d'une protection sociale décente pour lutter contre les inégalités, d'une fiscalité équitable, de salaires justes et de bonnes conditions de travail, d'un enseignement de qualité accessible à tous, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du respect et du soutien envers le dialogue social et les négociations collectives dans toute l'Europe. C'est le moment pour les syndicats d'être plus actifs que jamais dans les efforts déployés pour gérer la mondialisation, la numérisation et l'action climatique afin de garantir que les travailleurs ne soient pas abandonnés et de réduire les inégalités persistantes, qu'elles soient sectorielles, régionales ou entre les sexes.
14. Il faudra redoubler d'efforts pour défendre la démocratie et rétablir l'État de droit en Europe, en s'opposant au discours antidémocratique, d'extrême droite et xénophobe, et en apportant davantage de démocratie et d'inclusion aux cadres institutionnels et aux processus décisionnels, à quelque niveau que ce soit.
15. Nous construirons une large alliance pour promouvoir la démocratie institutionnelle, économique et sociale. La CES s'emploiera à pousser les institutions européennes et nationales vers plus de démocratie et de transparence, et à favoriser l'approche communautaire et d'intégration à la base du projet européen, plutôt que l'approche intergouvernementale. Les travailleurs et les citoyens veulent savoir que leur voix est entendue par les décideurs et qu'ils peuvent influencer la gouvernance européenne et nationale. La CES sera en première ligne pour défendre et promouvoir un dialogue social fort, la négociation collective, la participation des travailleurs et les actions de mobilisation, qui sont des outils fondamentaux de la démocratie économique, sociale et professionnelle. Les syndicats exigent des employeurs et des gouvernements qu'ils agissent à tous les niveaux, de l'échelon local à l'échelon européen, afin de construire un avenir plus juste et socialement équitable pour l'Europe.
16. Ces dernières années, nous - la CES et ses affiliés - avons considérablement renforcé notre coopération et notre coordination internes. Nous avons convenu de politiques communes et surmonté ainsi les différences entre l'Est et l'Ouest, le Nord et le Sud. Nous avons créé des réseaux et des pratiques efficaces au sein de la CES pour impliquer et mobiliser nos affiliés. Nous avons considérablement accru notre influence sur les institutions, tant sur le plan européen que national, en faisant entendre la voix de la CES au niveau de la base, à savoir à l'échelon national où la plupart des décisions sont prises. Nous sommes parvenus à imposer notre programme, du moins dans certains domaines. Ces actions doivent donc être poursuivies, mises en œuvre et renforcées, en particulier par rapport à la nouvelle Commission européenne et au nouveau Parlement qui seront élus en 2019.
17. C'est le meilleur moyen d'atteindre des résultats concrets en faveur des travailleurs que nous représentons et de façonner l'avenir du monde du travail. Nous construirons un mouvement syndical renouvelé et renforcé, capable de s'organiser et de se mobiliser, de faire face aux défis auxquels nous sommes confrontés, d'anticiper et de façonner les changements à venir : un mouvement syndical plus inclusif des jeunes, des femmes, des migrants et d'autres groupes de la société particulièrement exposés à la discrimination, un mouvement syndical qui participe au renforcement de la démocratie et du progrès social en Europe.

Priorités de la CES pour la période 2019-2023

18. En fixant ses priorités pour le prochain mandat, la CES entend relever les grands défis auxquels le mouvement syndical européen est confronté aujourd'hui. Les six domaines prioritaires ci-dessous traduisent la stratégie générale de la CES pour le prochain mandat, décrite en détail dans les chapitres thématiques du programme d'action 2019-2023 de la CES. Le Comité Exécutif de la CES sera invité à approuver les plans annuels de mise en œuvre.

19. Domaines prioritaires de la CES :

- a/ Aborder la crise de la démocratie, sur le plan institutionnel, économique et social ; façonner l'avenir de l'Europe dans l'intérêt des travailleurs ; ouvrir la voie à des réformes de traités qui donnent la priorité aux droits des travailleurs, aux droits syndicaux et sociaux, notamment par le biais d'un protocole sur le progrès social à inclure dans les traités.
- b/ Établir un nouveau modèle économique pour l'Europe, basé sur une croissance durable et inclusive, sur un investissement public et privé accru en matière de création d'emplois de qualité dans tous les secteurs de l'économie et sur l'investissement public dans les services publics, les biens publics et la protection sociale ; remodeler la gouvernance économique de l'UE, le Semestre européen, l'UEM et les ressources de l'UE pour s'assurer que la justice sociale va de pair avec la compétitivité économique et que le bien-être des personnes est l'objectif des politiques économiques ; combattre le dumping fiscal et l'évasion fiscale et mettre en place des systèmes d'imposition plus équitables, plus progressistes et mieux coordonnés dans l'UE, en respectant pleinement le fait que la politique fiscale est d'abord une compétence nationale.

- c/ Changer radicalement la répartition des richesses et la part des salaires dans l'économie, pour remédier aux inégalités et renforcer la justice sociale ; améliorer la négociation collective et les relations employeurs-travailleurs pour parvenir à une hausse générale des salaires et une convergence ascendante des salaires et des conditions de travail pour tous, encourageant ainsi des emplois de qualité et l'égalité au travail ; défendre et renforcer les droits des travailleurs et des syndicats ; plaider en faveur des droits de l'homme et de la non-discrimination à tous les niveaux ; parvenir à la pleine égalité hommes-femmes dans la société et dans le monde du travail.
- d/ Gérer la transition vers une économie circulaire et neutre en carbone, la numérisation et l'automatisation dans le contexte de la mondialisation, de manière responsable, juste et inclusive afin de ne laisser pour compte aucun travailleur ; relancer la politique industrielle européenne, en accordant une attention particulière aux économies plus faibles qui présentent des déficits dans leur production industrielle ; veiller à ce que le droit de la concurrence et le droit des sociétés au sein du marché unique soient réformés afin de garantir le plein respect des droits sociaux, des travailleurs et des syndicats ; améliorer la participation des travailleurs sur le lieu de travail et dans l'évolution et la restructuration de l'économie ; veiller à ce que l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à la formation soient une réalité pour tous.
- e/ Reconstruire le modèle social européen en renforçant les principes et en mettant en œuvre le Socle européen des droits sociaux par le biais de politiques, de législations, de conventions collectives et de mesures solides en faveur de la redistribution et de la convergence vers le haut qui promeuvent des emplois de qualité et luttent contre la précarité, de manière à ce que tous les travailleurs et citoyens puissent en bénéficier équitablement, indépendamment de leur contrat de travail ; développer des marchés du travail équitables et inclusifs, la mobilité des travailleurs, une protection sociale, des services publics et des systèmes d'éducation et de formation de qualité ; mettre en œuvre le principe d'égalité de salaire pour un travail égal et lutter contre le dumping salarial et social ; façonner l'avenir du travail d'une manière qui réduit la précarité et l'incertitude et augmente et étend la protection des travailleurs ; renforcer et promouvoir le dialogue social et le dialogue tripartite à tous les niveaux.
- f/ Aborder les problématiques auxquelles font face les migrants et les réfugiés en protégeant les droits de l'homme et les droits fondamentaux ; garantir l'égalité de traitement et des chances au travail et dans la société ; empêcher et lutter contre la discrimination et l'exploitation ; ouvrir la voie à l'intégration et à l'inclusion ; remodeler le multilatéralisme au niveau européen et mondial par des politiques qui mettent l'accent sur les droits sociaux et des travailleurs dans le contexte des institutions et forums internationaux où le rôle des partenaires sociaux doit être renforcé ; plaider pour un programme d'échanges commerciaux internationaux et de mondialisation plus équitable, plus durable sur le plan social et environnemental et applicable, qui protège les salaires, les emplois et les conditions de travail, notamment grâce à des initiatives internationales telles que le Programme 2030 des Nations Unies pour le développement durable, un traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme, le Global Deal et un rôle renforcé pour l'OIT.

Plan d'action de la CES pour la période 2019-2023 : un contrat social renouvelé pour l'Europe

- 20. Le contrat social qui sous-tend le modèle social et l'économie sociale de marché de l'UE est menacé, en raison des mesures d'austérité, des réductions et de la déréglementation mises en œuvre dans toute l'Europe comme une réaction inappropriée à la crise économique, et en raison du dumping social et salarial, de l'exploitation et des abus au travail. Les bénéfices du marché unique n'ont pas été partagés entre le capital et le travail, et de nombreux travailleurs et communautés ont été laissés pour compte, victimes de salaires stagnants, d'un travail précaire, d'un accès plus difficile à des services publics étendus, et habités par le sentiment que les acquis du passé se perdent désormais inexorablement. Dans le même temps, dans toute l'UE, les entreprises ont récolté les fruits du marché unique tout en ignorant souvent leurs responsabilités ; l'aspect social du marché est insuffisamment développé et l'application des droits des travailleurs a été menacée par l'interprétation de la CJUE selon laquelle les droits sociaux revêtent une importance secondaire par rapport aux libertés économiques.
- 21. Tout cela constitue le motif d'un mécontentement social généralisé parmi les travailleurs et les citoyens, et appelle à trouver instamment de nouvelles solutions. Le Socle européen des droits sociaux est un pas important dans la bonne direction, mais il ne suffira pas à lui seul. Ce qu'il faut, c'est un nouveau contrat social pour l'Europe - établissant la relation entre trois groupes différents de la société - l'État, le travail et le capital. Les institutions doivent assumer la responsabilité de renforcer l'économie sociale de marché. Les entreprises ne devraient pas pouvoir profiter du marché unique et l'affaiblir dans le même temps en exploitant les travailleurs ou en évitant de payer des impôts et des cotisations sociales.
- 22. Compte tenu des difficultés, de la mission et des priorités pour la période 2019-2023, la CES lance son plan d'action pour la réalisation d'un nouveau contrat social pour l'Europe, et elle travaillera et négociera avec les institutions européennes et nationales et les organisations d'employeurs afin d'y parvenir, par le biais d'initiatives phares telles que :
 - a/ Un protocole de progrès social, donnant la priorité aux travailleurs, aux syndicats et aux droits sociaux, à inclure dans les traités et à mettre en œuvre par le biais de la législation et de la politique de l'UE ;
 - b/ La relance d'un plan extraordinaire pour accroître les investissements publics et privés en vue de créer des emplois de qualité dans tous les secteurs de l'économie, et les investissements publics dans les services publics, les biens publics et la protection sociale ;
 - c/ Une réforme de la gouvernance économique de l'UE, du Semestre européen, de l'UEM et des ressources de l'UE, afin de garantir que la justice sociale aille de pair avec la compétitivité économique, que les politiques fiscales soutiennent

des investissements favorables à l'emploi et une croissance durable, que la fiscalité soit juste et progressive, et que les politiques économiques soient centrées sur le bien-être de l'individu ;

- d/ La reconstruction du modèle social européen, au travers du renforcement et de la mise en œuvre des principes du Socle européen des droits sociaux passant par des politiques, des législations, des réglementations sociales, des conventions collectives et des mesures judicieuses de redistribution et de convergence vers le haut, y compris l'alignement de la stratégie post-UE2020 sur les principes du Socle et le Programme 2030 des Nations Unies pour le développement durable ;
- e/ Un renforcement du dialogue social bipartite et tripartite au niveau européen, national et sectoriel, par le biais de législations, de politiques, de conventions et d'un financement accru pour le renforcement des capacités ;
- f/ Un partenariat pour la négociation collective, pour parvenir à une hausse salariale générale et à une convergence vers le haut des salaires et des conditions de travail pour tous, encourageant ainsi des emplois de qualité et l'égalité au travail. Le partenariat devrait aboutir à des recommandations du Conseil et éventuellement à une directive-cadre, afin de renforcer et de construire des négociations collectives nationales plus fortes et autonomes ainsi que les droits des travailleurs et des syndicats dans chaque État membre de l'UE ;
- g/ Des actions de plus grande envergure en faveur de l'égalité hommes-femmes au travail et dans la société, par le biais d'une législation et de politiques qui abordent toutes les formes de discrimination, en particulier l'écart de rémunération entre les sexes ;
- h/ Une législation européenne, des mesures politiques et des fonds dédiés, le dialogue social et la négociation collective pour gérer des transitions justes dans le cadre du changement climatique, de la numérisation, de l'automatisation et de la mondialisation ;
- i/ Une réforme du droit de la concurrence, du droit des sociétés et de la nouvelle législation sur la diligence raisonnable et les chaînes d'approvisionnement sur le marché unique, afin de garantir le respect total des droits sociaux, des droits des travailleurs et des droits syndicaux ;
- j/ Une réforme de la législation européenne sur l'information et la consultation, la représentation dans les conseils d'administration et les comités d'entreprise européens, améliorant la participation des travailleurs sur le lieu de travail et dans l'évolution et la restructuration de l'économie ;
- k/ Le développement des cadres juridiques européens dans les domaines du travail et de la protection sociale, permettant de façonner l'avenir du travail d'une manière qui réduit la précarité et l'incertitude, augmente et étend les droits et la protection des travailleurs, en particulier pour les nouvelles formes de travail, met un terme au dumping salarial et social et instaure une mobilité équitable et un traitement juste ;
- l/ Une initiative législative européenne visant à garantir que l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à la formation soient une réalité pour tous ;
- m/ Une action accrue pour construire un agenda européen juste et durable pour la migration, la mondialisation, le commerce international et les politiques externes et de voisinage, notamment grâce à la mise en œuvre complète, en Europe, du Programme 2030 et des autres traités et outils des Nations Unies, y compris les conventions de l'OIT.

Méthodes de travail de la CES et renouvellement des syndicats

- 23.** La CES continuera à améliorer ses méthodes de travail en renforçant la coordination avec les affiliés nationaux et sectoriels pour mieux relier les actions européennes, nationales et sectorielles, notamment par :
- a/ le renforcement et la consolidation de notre rôle en tant que partenaire social européen, et des pressions exercées sur les institutions européennes et les gouvernements nationaux qui sont les décideurs clés dans la définition de l'agenda européen ;
 - b/ la mise en place d'alliances avec des organisations de la société civile et d'autres acteurs, tout en préservant la spécificité des partenaires sociaux ;
 - c/ la consolidation de la coordination de la CES, notamment par le biais d'outils tels que le dialogue social, le dialogue institutionnel, le processus du Semestre, la négociation collective, la participation des travailleurs et les réseaux syndicaux européens ;
 - d/ la mobilisation au niveau européen et national pour soutenir la stratégie et les priorités de la CES ;
 - e/ le lancement de campagnes ciblées et d'actions de communication avec la participation des affiliés.

- 24.** Pour y parvenir, la CES lancera également un processus de renouvellement syndical, qui s'accompagnera d'actions similaires mises en place par ses affiliés dans les pays et les secteurs. La stratégie de renouvellement syndical comprendra des initiatives visant en particulier :
- a/** à consolider et coordonner les actions d'organisation et de renforcement des capacités, notamment dans le domaine de la négociation collective, du dialogue social et de la participation des travailleurs ;
 - b/** à protéger les travailleurs des secteurs traditionnels qui risquent/risquent de perdre leur emploi, leurs droits et leur protection ;
 - c/** à étendre les droits similaires et la protection, ainsi que les droits syndicaux et l'organisation, aux travailleurs précaires et atypiques, y compris aux travailleurs de l'économie numérique et des plates-formes ;
 - d/** à impliquer davantage de femmes, de jeunes et de groupes spécifiques, tels que les migrants et d'autres groupes minoritaires marginalisés, dans la vie syndicale et les processus décisionnels ;
 - e/** à développer des discussions et des projets de partage des bonnes pratiques, des stratégies et des mesures en matière de recrutement, d'organisation et d'incitation à l'adhésion aux syndicats des nouveaux travailleurs, dans le cadre d'une action fondamentale visant à défendre et faire appliquer une véritable démocratie sur le lieu de travail, dans l'économie et la société.

CHAPITRE 1

CONSTRUIRE LA DÉMOCRATIE ET UN MEILLEUR AVENIR POUR LES TRAVAILLEURS EN EUROPE

SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION

4 Building democracy an a better future of Europe for working people

What should be on top of our list:

- ★ PAYRISES NEED TO BENEFIT EVERYONE
- ★ LEGAL FRAMEWORK ALL OVER EUROPE
- ★ TOWARDS A CARBON NEUTRAL ECONOMY
- ★ NO TAX LOOP HOLES FOR COMPANIES
- ★ NO PRIVATISATION OF PUBLIC SERVICES
- ★ FIGHT FASCISM
- ★ TOWARDS A SOCIAL CONTRACT FOR EUROPE
- ★ WE NEED FAIR MOBILITY AND MIGRATION
- ★ STRENGTHEN THE YOUTH OF THE UNION -SHOW DIVERSITY
- ★ TRUST AND RESPECT EACH OTHER
- ★ ACCESS TO FREE EDUCATION IS CRUCIAL AND A HUMAN RIGHT!

A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

GRAPHIC RECORDING
 by Mindfuly
 www.TOTALYDARE.COM
 OFFICE@TOTALYDARE.COM

Aborder la crise de la démocratie, au niveau institutionnel, économique et social ; façonner l'avenir de l'Europe dans l'intérêt des travailleurs ; ouvrir la voie à des réformes des traités où les droits sociaux ont un rôle prépondérant, y compris par le biais d'un protocole sur le progrès social à inclure dans les traités.

L'avenir de l'Europe et de la démocratie

Contexte

25. Le contexte politique pose d'énormes problèmes à la démocratie en Europe, avec des mouvements d'extrême droite, nationalistes, xénophobes et néo-fascistes qui s'imposent de plus en plus dans l'arène politique et accèdent même à des postes gouvernementaux dans certains pays. L'insécurité, la peur et le sentiment antieuropéen sont répandus parmi les citoyens, y compris les travailleurs et les membres des syndicats. Ce sentiment est généralement attribué à la crise migratoire, et on préconise une solution unilatérale qui met à tort l'accent sur la défense, la sécurité, le contrôle des frontières et les politiques anti-migrants. Cette solution néglige les causes de l'inégalité croissante et de la pauvreté, de même que la pression sur la classe moyenne et le sentiment partagé par les citoyens ordinaires que la politique ne tient pas suffisamment compte de leurs aspirations et besoins.
26. Un système éducatif public de qualité pour tous est indispensable à la démocratie. La formation à la pensée critique est essentielle au développement et à la sauvegarde de la démocratie.
27. Toutefois, la situation actuelle est largement due à l'incapacité des responsables politiques et des institutions, tant sur le plan national qu'europpéen, à gérer la mondialisation non réglementée et la financiarisation de l'économie, ce qui a conduit à la plus grande crise que nous n'ayons jamais connue depuis la Seconde Guerre mondiale. La politique néolibérale, l'austérité et la libéralisation du marché, qui sont les principales causes de la crise, ont été imposées aux citoyens et aux travailleurs. Elles ont réduit le potentiel de nos économies, détruit des millions d'emplois, démolit le modèle social européen, y compris le dialogue social, l'inclusion sociale et les relations employeurs-travailleurs, et poussé une grande partie de la population dans la pauvreté et la précarité.
28. C'est ainsi qu'a éclaté la crise de légitimité démocratique la plus grave que l'UE n'ait jamais connue dans son histoire : une crise qui affecte la démocratie politique et institutionnelle, la démocratie économique et la démocratie au travail. Dans ce contexte, une vision nouvelle et alternative est nécessaire pour redonner espoir en l'avenir à tous les citoyens et travailleurs européens : un avenir fondé sur la prospérité, l'égalité et la justice sociale.

Priorités

29. Pour faire face à la crise de la démocratie, il faut une stratégie plus ambitieuse pour l'avenir de l'Europe. Il est essentiel que l'Eurogroupe agisse dans un cadre contrôlé démocratiquement. Une « Europe qui protège » ne peut se fonder uniquement sur la sécurité, la défense et les contrôles aux frontières. Il n'est pas acceptable de désigner les migrants comme boucs émissaires. L'Europe doit offrir à ses citoyens et à ses travailleurs le plein emploi, plus de prospérité, des emplois décents, des salaires équitables, une éducation et une formation de qualité, une protection sociale solide, l'égalité et la justice sociale. Si les partis démocratiques ne peuvent être à la hauteur de ces objectifs, alors les électeurs opteront pour l'abstention, ou poseront des choix extrémistes et populistes.
30. En ce qui concerne l'avenir de l'Europe, la CES préconise une UE fondée sur l'unité, la coopération, l'intégration, la solidarité et la convergence vers le haut. Une telle Europe nécessiterait une dimension démocratique plus forte et le respect des modèles nationaux de négociation collective, sans oublier des décisions nationales en matière de bien-être, d'impôts et de marché du travail. Nous sommes convaincus que le projet européen peut être relancé et renforcé, et peut regagner la confiance des citoyens à la seule condition qu'il revienne aux concepts et valeurs fondamentaux qui sont au cœur du traité de l'UE : une économie sociale de marché fondée sur un modèle économique durable et inclusif, un partage plus équitable des salaires, un modèle social solide, le respect et la promotion de la négociation collective, les droits syndicaux, l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination, la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail, une mondialisation, un commerce et des politiques internationales équitables.
31. La CES a fixé cinq priorités pour construire une nouvelle Europe des travailleurs :
 - a/ L'UE a besoin d'investissements et doit fournir des emplois de qualité à tous. Les initiatives de l'Union visant à stimuler les investissements publics et privés seront renforcées. Tous les investissements seront durables et respecteront des critères sociaux et environnementaux. Il faudra redoubler d'efforts pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux sur le plan politique et législatif et renforcer la négociation collective.

- b/** L'inégalité salariale doit également être abordée beaucoup plus sérieusement : l'écart de rémunération et de retraite entre les sexes, en particulier dans le processus de numérisation, l'écart de rémunération entre l'Est et l'Ouest et les travailleurs pauvres dans tous les pays. La hausse des salaires et la réduction des inégalités stimulerait la demande, augmenteraient la compétitivité et réduiraient le sentiment d'animosité.
 - c/** Il serait bon que l'UE fasse tout ce qui est en son pouvoir pour promouvoir des relations employeurs-travailleurs efficaces, la négociation collective, le dialogue social au niveau européen et national, la participation des travailleurs et davantage de démocratie au travail.
 - d/** L'action en faveur du climat et la numérisation doivent être gérées de manière à faire face aux impacts sociaux et sur l'emploi et aux pertes d'emplois potentielles, y compris par le biais de la politique industrielle de l'UE axée sur une transition juste.
 - e/** Il faut trouver une réponse commune à la migration, basée sur des règles, le multilatéralisme et les droits de l'homme, et impliquant les partenaires sociaux et les organisations de la société civile qui peuvent jouer un rôle crucial dans l'intégration des réfugiés et des migrants. Les travailleurs locaux, les travailleurs mobiles et les migrants doivent jouir des mêmes droits et bénéficier d'un traitement égal, d'emplois de qualité et de conditions de travail décentes, tandis que chacun doit profiter des mêmes droits à un logement décent et à une protection sociale. Il faut veiller tout particulièrement à intégrer et inclure les réfugiés et les migrants dans la société et sur le marché du travail. Comme la population de l'UE continuera d'augmenter, le besoin d'infrastructures ira croissant lui aussi. Les décisions relatives à l'infrastructure sont capitales, tout comme une solution satisfaisante à diverses questions budgétaires.
- 32.** Si l'Europe est capable d'obtenir de tels résultats et d'adopter un discours différent pour les citoyens et les travailleurs, on peut espérer construire une Union européenne nouvelle, à la fois plus démocratique et sociale.

Actions

- 33.** La CES s'est mobilisée pour la campagne électorale européenne, se concentrant sur les valeurs démocratiques, l'État de droit, les droits de l'homme, les droits et les besoins sociaux, des syndicats et des travailleurs. Nous avons établi des contacts avec les principaux partis démocratiques et avec les candidats concernés au niveau de l'UE, pour leur demander d'inclure les revendications syndicales dans leurs programmes et d'influencer leurs stratégies pour la prochaine législature parlementaire.
- 34.** D'autres actions seront mises en œuvre dans ce domaine :
- a/** La CES promouvra activement une Alliance européenne pour la démocratie et contre le fascisme, le nationalisme, l'extrême droite et la xénophobie. L'Alliance impliquera les syndicats, les partis politiques, les employeurs, la société civile et les organisations communautaires, et elle s'engagera aux côtés des gouvernements et institutions dans la lutte contre la criminalité haineuse en ligne et sur les réseaux sociaux.
 - b/** La CES demandera à ses affiliés de faire campagne sur ses priorités en matière de valeurs démocratiques et d'Europe sociale après les élections européennes, y compris par le biais de stratégies de communication en ligne et d'actions sur le lieu de travail.
 - c/** De telles initiatives mettront également l'accent sur nos messages en faveur de la démocratie européenne et d'une Europe sociale, diffusés à l'occasion d'événements particuliers tels que le Premier Mai, la Journée internationale des femmes, la Journée mondiale pour le travail décent, la Journée internationale des migrants, la Journée internationale contre le racisme et la xénophobie, les gay prides européennes ou mondiales, et d'autres événements. La CES coordonnera les réponses internationales et discutera des approches stratégiques à travers l'Europe. La CES tentera de soutenir l'organisation des affiliés dans des communautés ciblées par l'extrême droite ne disposant pas d'un syndicat fort ou d'un réseau contre le racisme.
 - d/** Des initiatives spécifiques seront lancées sur la migration, comme indiqué dans le chapitre correspondant du programme d'action.
 - e/** Des actions spécifiques de formation et de communication seront poursuivies, en collaboration avec l'ETUI.
 - f/** La CES fera pression pour une plus grande transparence dans le fonctionnement de l'UE, en particulier du Conseil, et demandera des mesures en faveur de réformes institutionnelles au niveau de l'UE visant à renforcer la démocratie institutionnelle, sociale et économique et la participation, y compris en consolidant le rôle du Parlement européen et du Comité économique et social européen, en augmentant la légitimité de la Commission européenne et en réduisant le nombre total de groupes d'experts non transparents. L'« approche communautaire » devra être renforcée pour contrer la renationalisation du processus décisionnel de l'UE basé sur l'approche intergouvernementale.
 - g/** La CES fera pression pour qu'un protocole de progrès social soit inclus dans les traités, lorsque ceux-ci sont modifiés, ou qu'il soit mis en œuvre par voie législative, afin de garantir qu'en cas de conflit, les droits sociaux fondamentaux priment les libertés économiques. La CES et ses affiliés s'engagent à rejeter les modifications apportées aux traités qui ne comprennent pas de protocole de progrès social.

Dialogue social

Contexte

- 35.** Le dialogue social à tous les niveaux fait partie intégrante du modèle social européen. Les pays dotés des partenariats sociaux les plus développés et des systèmes sociaux les plus efficaces sont parmi les plus performants, résilients et compétitifs au monde. Le dialogue social, des relations employeurs-travailleurs efficaces, y compris la négociation collective et la consultation des partenaires sociaux pendant le processus du Semestre européen, font partie de la démocratie et sont fondamentaux pour le droit à la liberté d'association syndicale.
- 36.** Le soutien de la Commission européenne a été essentiel pour établir le rôle important des partenaires sociaux dans le développement de la politique sociale européenne. Après une période de déréglementation et dans un contexte marqué par la crise économique, les politiques d'austérité et un affaiblissement des pratiques propres au dialogue social à l'échelon européen et national, la Commission a récemment défini un agenda plus social avec la « relance du dialogue social » et le Socle européen des droits sociaux. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire pour soutenir le dialogue social européen et le renforcement des capacités à tous les niveaux.
- 37.** Le Traité garantit le dialogue social à l'échelon européen. Pour le mouvement syndical européen, il est inacceptable que des textes négociés entre les partenaires sociaux soient soumis au jugement discrétionnaire de la Commission, utilisant le programme « Améliorer la réglementation » comme excuse. Le programme « Améliorer la réglementation » n'est qu'un outil politique dépourvu de toute base juridique, qui ne devrait pas être utilisé pour modifier les règles établies dans les traités. L'autonomie des partenaires sociaux et les négociations visant l'élaboration de textes législatifs doivent être défendues et soutenues. L'article 155 TFUE du Mouvement syndical européen prévoit qu'une fois que les partenaires sociaux ont choisi de négocier une directive, la CE doit la proposer au Conseil telle que négociée.
- 38.** Un dialogue social efficace devrait servir l'intérêt mutuel des employeurs européens et de la CES. Mais la réticence constante des employeurs à accepter un instrument contraignant par principe continue de frustrer la CES qui quant à elle, tente d'entamer de vraies négociations susceptibles d'avoir un impact pour les travailleurs européens, dans le but d'éviter de creuser plus encore l'écart de rémunération. Cette réticence est illustrée par la position négative adoptée par les employeurs européens dans le cadre du programme de travail 2019-2021. Dans de nombreux pays, le dialogue social a été menacé par la gouvernance économique descendante au cours d'un Semestre européen dans lequel les partenaires sociaux ne sont pas correctement impliqués. L'attitude de nombreux États membres a été de s'opposer au dialogue social, ce qui a ébranlé l'implication des partenaires sociaux dans les politiques gouvernementales et les réformes structurelles, et fait obstacle à un renforcement adéquat des capacités, sans aucun respect pour le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux en tant qu'éléments clés de la représentation syndicale et de la négociation collective.
- 39.** La CES doit désormais se concentrer sur le suivi du « Nouveau départ pour le dialogue social »¹ avec la nouvelle Commission, les États membres et les employeurs. Le prochain programme de travail couvrant la période 2019-2021, ainsi que le Socle européen des droits sociaux, doivent également servir à développer une dynamique garantissant que les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la mise en œuvre de la politique sociale aux côtés de la nouvelle Commission. Pour faire face aux défis environnementaux, démographiques et sociétaux, la dimension sociale du développement durable pour une transition juste nécessite une consolidation urgente.

Priorités

Le programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux européens

- 40.** Les partenaires sociaux européens travailleront ensemble à la mise en œuvre de leur programme de travail bipartite 2019-2021². Ce programme de travail est un ensemble concis d'activités et d'outils par lesquels les partenaires sociaux européens entendent apporter une forte valeur ajoutée en traitant de manière autonome certaines problématiques à l'échelle européenne, notamment un accord-cadre autonome sur la numérisation, des activités de projet sur les compétences et l'économie circulaire, ainsi que des efforts conjoints ciblant la question des risques psychosociaux.

Lier le dialogue social aux niveaux européen et national

- 41.** Le dialogue social européen nécessite un lien fort entre les niveaux national et européen, ainsi qu'entre les niveaux intersectoriel et sectoriel, et la CES doit promouvoir et soutenir l'implication active de ses membres dans tous les aspects du dialogue

1 https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement_on_a_new_start_for_social_dialogue.pdf

2 Sous réserve d'adoption par procédure écrite

social européen. Pour qu'un résultat au niveau européen soit pertinent pour les travailleurs, les processus doivent être clairs afin de garantir la pleine participation des syndicats à tous les niveaux. L'efficacité des différents comités et réunions, comme le Comité de dialogue social (CDS) et son sous-groupe, doit être maximisée pour permettre une identification rapide des actions et une prise de décisions claire.

Mise en œuvre des résultats et renforcement des capacités

42. Les activités du sous-groupe du CDS - un autre engagement pris dans le programme de travail - concernant la mise en œuvre des résultats du dialogue social européen ont été évaluées positivement par toutes les personnes impliquées du côté des employeurs et des travailleurs. Le sous-groupe a mis l'accent sur les besoins relatifs au renforcement des capacités des partenaires sociaux pour mettre en œuvre des accords, et plus généralement renforcer le dialogue social au niveau national.
43. Le renforcement des capacités est le cheval de bataille de la CES depuis près de 20 ans et reste une priorité pour l'avenir. Les projets intégrés, une série de projets conjoints menés avec des employeurs, ont permis d'identifier des défis à relever à l'échelon national en ce qui concerne le renforcement des organisations de partenaires sociaux, le développement de structures de dialogue social plus efficaces, en ce compris la négociation collective, et le soutien et la promotion de l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques.
44. Les engagements pris par la Commission et les États membres dans le « Nouveau départ pour le dialogue social » pour impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques et des lois et promouvoir et renforcer les capacités des partenaires sociaux doivent être suivis d'actions. De telles actions devraient prévoir le renforcement du cadre institutionnel qui soutient le dialogue social national là où il est faible. Il est essentiel que la Commission veille, notamment en ce qui concerne l'utilisation des fonds européens, à ce que les États membres respectent leur engagement à promouvoir le dialogue social et à renforcer leurs capacités.

Autonomie des partenaires sociaux

45. L'autonomie des partenaires sociaux à relever des défis communs est un élément fondamental du dialogue social. Les gouvernements nationaux et les institutions européennes doivent pleinement respecter cette autonomie dans le processus d'élaboration des politiques, et la promouvoir en aidant à renforcer les capacités des organisations de partenaires sociaux. Le rôle des ONG doit être distingué de celui des partenaires sociaux, et il faut malheureusement rappeler la confusion qui existe entre les deux aux niveaux national et européen.
46. S'il est nécessaire que les partenaires sociaux soient mieux impliqués dans le processus de gouvernance économique, il faut toujours respecter leur autonomie, et la gouvernance économique ne doit ni remplacer ni entraver le développement d'un dialogue social bipartite et tripartite plus fort à l'échelon national.
47. Il convient de confirmer que la Commission n'a aucun pouvoir discrétionnaire sur les accords négociés entre les partenaires sociaux européens. Il lui appartient de soumettre au Conseil une proposition législative, si tel est le souhait commun des partenaires sociaux. Il faut cesser de faire fi du processus de consultation visé à l'article 154 du TFUE lors du lancement d'un projet de loi, ou de l'article 153 du TFUE en tant que base juridique pour contourner la consultation des partenaires sociaux.
48. La Commission doit respecter le processus de consultation spécifique des partenaires sociaux européens tel que prévu dans le Traité, dès qu'une proposition législative est faite dans le domaine social.

Renforcer le lien entre les dialogues sociaux intersectoriels et sectoriels en Europe

49. Les dialogues sociaux intersectoriels et sectoriels devraient se renforcer mutuellement afin que le dialogue social européen soit le plus efficace possible. Un effort conjoint est nécessaire pour identifier des questions et des stratégies communes par lesquelles les activités de dialogue social intersectoriel et sectoriel peuvent se renforcer mutuellement de manière efficace et fructueuse.

Actions

50. La CES évaluera comment améliorer le fonctionnement du Comité de dialogue social.
51. Mise en œuvre du nouveau programme de travail du dialogue social de l'UE pour la période 2019-2021. La CES continuera à développer et à mettre en œuvre des programmes de travail bipartite conjoints et des projets intégrés élaborés de manière autonome par les partenaires sociaux européens. Ces programmes doivent être ambitieux, mais aussi fournir des résultats concrets et positifs sous la forme d'accords contraignants applicables à tous les travailleurs.
52. La CES développera une stratégie et des actions coordonnées pour garantir le progrès du dialogue social aux niveaux interprofessionnel et sectoriel dans les secteurs public et privé, afin de définir des instruments contraignants et éligibles. Le dialogue social doit contribuer au progrès social et au développement futur du modèle social européen.

53. La CES invitera la Commission, les États membres et les pays candidats à promouvoir un véritable dialogue social autonome à tous les échelons, en mettant particulièrement l'accent sur le niveau sectoriel. Des indicateurs internes de suivi et d'évaluation de l'état d'avancement et de la qualité du dialogue social national bi/tripartite dans les pays européens doivent être mis en place là où les syndicats le souhaitent.
54. La CES préconisera une meilleure implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques sociales et de l'emploi. Il faut impliquer les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi à tous les niveaux.
55. La CES s'opposera aux tentatives de la Commission de contourner l'article 155 du TFUE et son obligation de présenter au Conseil les accords conclus par les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels de l'UE. Cela inclut toute tentative d'ériger d'autres obstacles à l'adoption d'accords entre partenaires sociaux. La CES, en étroite coordination avec les fédérations syndicales européennes, examinera les développements relatifs à l'interprétation de l'article 155 du TFUE, et élaborera des actions concrètes pour défendre le rôle législatif des partenaires sociaux européens.
56. La CES développera des outils et des formations pour les syndicats nationaux en Europe (séminaires en groupes, Académie du dialogue social européen, formation régionale au renforcement des capacités comme dans les Balkans, formation à la demande ou autres activités nécessaires aux partenaires sociaux concernés par le futur partenariat UE-Royaume-Uni). Ces possibilités de formation peuvent encourager une compréhension plus large de la valeur de la coopération européenne et promouvoir une perception commune par le biais d'échanges entre syndicalistes européens.
57. Le travail du sous-groupe se poursuivra sur la base d'un nouveau mandat et comprendra un travail axé sur la mise en œuvre de l'accord autonome sur le vieillissement actif ainsi que des actions liées au renforcement des capacités. Ce travail, également lié aux activités du projet, devrait aider la CES à élaborer une typologie des différents instruments autonomes du dialogue social européen, si possible avec les employeurs.
58. La mise en œuvre des résultats du dialogue social doit être améliorée. Outre le travail sur le renforcement des capacités, la possibilité d'examiner une clause dans les instruments stipulant « **qu'en cas d'absence de suivi ou de suivi insuffisant, les partenaires sociaux européens demanderaient à la Commission de transposer l'accord par une directive** » est toujours valable.
59. Enfin, la création d'un secrétariat européen permanent pour le dialogue social géré par les partenaires sociaux européens et disposant de son propre budget et de son propre personnel devrait rester une mesure prioritaire. Ce secrétariat serait un outil parfait pour renforcer la mise en œuvre et le suivi des textes adoptés dans le cadre du dialogue social européen, et pour coordonner les actions conjointes quotidiennes liées aux différents projets et réunions.

Démocratie au travail : participation des travailleurs/comités d'entreprise européens

Contexte

60. La liberté et la dignité des travailleurs ne s'arrêtent pas à la porte de l'usine, du bureau ou de l'hôpital. La participation des travailleurs sert de protection à la démocratie sur le lieu de travail. Il faut plus de démocratie au travail pour les raisons suivantes :
- a/ Elle complète et renforce les droits à l'information, à la consultation et à la négociation collective.
 - b/ Elle permet aux travailleurs de faire entendre leur voix et à tout mécontentement éventuel de s'exprimer de façon collective.
 - c/ Elle permet aux travailleurs d'influencer le processus de décision et la stratégie de l'employeur.
 - d/ Il est largement admis que le contrôle sur le lieu de travail et l'autodétermination sont essentiels pour empêcher les travailleurs d'être isolés au travail.
 - e/ La démocratie sert de levier à la motivation, à l'innovation et à la productivité.
61. En outre, elle améliore la transparence, la durabilité et l'élaboration de stratégies à long terme ; elle permet d'influencer la restructuration des entreprises afin que les transitions vers de nouveaux emplois puissent se faire sans heurts. Elle permet une meilleure prise de décisions, car les représentants des travailleurs peuvent apporter un savoir vital. Elle fournit à la direction des informations précieuses sur la manière dont les salariés perçoivent les évolutions et les difficultés. Et par-dessus tout, il s'agit d'un droit dont dispose l'homme de participer activement à l'économie, et non comme une simple marchandise.
62. La participation des travailleurs a une influence particulière sur le processus décisionnel dans les entreprises et autres lieux de travail. Elle peut être exercée par le biais d'organes de représentation des travailleurs ou de syndicats actifs sur le lieu de travail, par des délégués syndicaux, des comités d'entreprise nationaux et européens (CEE) ou par une représentation des travailleurs dans les conseils d'administration. La participation des travailleurs devrait considérablement accroître l'impact des syndicats sur le processus décisionnel des employeurs. Elle peut avoir un effet multiplicateur et faire la différence.

- 63.** Alors que la mondialisation et la transnationalisation des entreprises se sont accélérées, les droits correspondants des travailleurs à être informés et consultés dans les sociétés transnationales s'arrêtent trop souvent à la frontière du pays. À l'instar de la démocratie politique, où les parlements nationaux sont le centre du processus décisionnel, la démocratie sur le lieu de travail repose principalement sur les systèmes nationaux de relations employeurs-travailleurs.
- 64.** La transnationalisation intervient à un rythme variable. Depuis des décennies, la Commission européenne facilite et accélère la mobilité et la transnationalisation des entreprises, les fusions, etc., alors que depuis 2001, l'information, la consultation et la participation des travailleurs sont au point mort. Il en résulte une fracture croissante entre les entreprises qui franchissent les frontières d'une part, et les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs qui s'arrêtent aux frontières nationales d'autre part, créant des déséquilibres et des inégalités qu'il convient de corriger.
- 65.** En 2016, le 20^e anniversaire de la directive CEE a été l'occasion d'évaluer les réalisations et lacunes du CEE. Si, côté syndical, certaines avancées sont possibles, d'autres, en revanche, ne peuvent avoir lieu sans une amélioration significative de la directive CEE. Bien trop souvent, la participation des travailleurs ne représente qu'une simple formalité et ses répercussions demeurent limitées, dans la mesure où les CEE continuent d'être mis devant le fait accompli, notamment dans les cas de restructuration d'une entreprise transnationale.
- 66.** Les dispositions prévues par le Statut de la société européenne (SE) ont été rédigées pour protéger les réglementations nationales existantes. Cependant, une décennie plus tard, le Statut de la SE permet involontairement à un nombre croissant d'entreprises de contourner les réglementations nationales. Le problème réside dans la nature des dispositions visées dans le Statut de la SE qui ne définissent pas de norme minimale européenne commune, mais « étendent » simplement les règles nationales préexistantes dans la zone de l'UE. Actuellement, seules 66 SE ont des dispositions pour la représentation au conseil d'administration. La directive sur les fusions transfrontalières (CBM) applique des normes moins strictes que la SE : la représentation au conseil d'administration n'est mise en œuvre que si au moins un tiers des salariés bénéficiaient auparavant de droits de participation (contre 25 % dans la SE). La directive CBM permet également d'éviter les négociations, revenant à des règles standard inadéquates, et ne prévoyant pas la création d'organes d'information et de consultation. La démocratie directe sur le lieu de travail est souvent utilisée par les employeurs pour évincer les syndicats et exploiter les intérêts individuels.

Priorités

- 67.** La démocratie sur le lieu de travail est plus que jamais une priorité importante pour la CES. Celle-ci continue d'insister sur ses 10 exigences en faveur d'une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique³, en particulier pour garantir l'application des droits découlant de la directive CEE par le biais de sanctions efficaces et dissuasives, y compris le droit à une suspension temporaire des décisions de l'entreprise avec une prérogative syndicale nationale. Avant que la direction prenne une décision définitive, la procédure transnationale d'information et de consultation doit avoir été correctement et complètement menée. Dans ce contexte, la définition de la consultation devrait être renforcée de sorte que l'avis du CEE « soit » (et non « puisse être ») pris en compte par la direction. La CES plaide en faveur d'un cadre horizontal européen pour les droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration, se basant sur sa proposition d'escalator pour les formes d'entreprises européennes nées de la transformation transfrontalière. La CES demandera à la nouvelle Commission une initiative visant à renforcer la démocratie au travail.
- 68.** En ce qui concerne le droit des sociétés, il est fondamental pour la CES de mettre un terme au régime de concurrence, car les conséquences négatives de l'approche actuelle du laissez-faire sont extrêmement graves. Des sociétés peu scrupuleuses profitent de ce laissez-faire pour recourir à des arrangements artificiels qui leur permettent de minimiser ou de violer les obligations légales liées à leur lieu d'établissement.
- 69.** La Commission doit garantir que le marché unique et ses libertés économiques deviennent un outil au service de tous les Européens, et en particulier des travailleurs qui créent la richesse de notre Union européenne. Les droits des syndicats dans des entreprises étrangères doivent être garantis.
- 70.** Dans le cadre du droit européen des sociétés et de la gouvernance d'entreprise, la CES ne peut souscrire à la participation financière des salariés que si les conditions suivantes sont réunies : elle doit être intégrée dans un système d'implication des travailleurs à tous les niveaux ; elle doit toujours fournir des revenus supplémentaires et ne pas nuire aux augmentations de salaire ; elle doit bénéficier à tous les travailleurs au sein de l'entreprise ; elle doit être soumise à une consultation et à l'accord préalable des représentants des travailleurs et des syndicats ; il faut accorder une attention particulière à l'impact sur l'égalité hommes-femmes.

3 <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-pour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-1ere>

Actions

- 71.** La CES intensifiera ses efforts pour souligner la nécessité de renforcer la démocratie au travail. Elle se concentrera sur l'amélioration immédiate de plusieurs directives, à commencer par la directive 2002/14 sur les droits à l'information et à la consultation au niveau national, et sur la réponse concrète à apporter à ses propres revendications, en particulier l'amélioration de la directive CEE et des droits à l'information, à la consultation et à la représentation au conseil d'administration. Un autre objectif sera de mettre un terme aux sociétés dites « boîtes aux lettres ».
- a/** La CES tentera d'influencer les auditions de la nouvelle Commission à l'automne 2019. Tous les niveaux politiques concernés seront abordés, en particulier la Commission, le Parlement et le Conseil. La nouvelle Commission doit s'engager publiquement à renforcer la démocratie au travail, à fournir un nouveau cadre horizontal et à réviser les CEE.
 - b/** La CES demande une véritable application des droits découlant de la directive CEE, y compris au travers de sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées. Dans la pratique, les procédures d'information et de consultation sont souvent mises en œuvre de manière inadéquate, et les informations sont fournies trop tard.
 - c/** La CES intensifiera son action en faveur de l'introduction de normes minimales ambitieuses pour la représentation des travailleurs au conseil d'administration dans les formes de sociétés européennes (telles que la SE, la SCE), sur la base de la proposition d'escalator avancée par la CES. Ces normes s'appliqueraient également aux entreprises désireuses d'utiliser les instruments du droit européen des sociétés qui permettent leur mobilité, par exemple : les fusions transfrontalières, les scissions transfrontalières ou les transferts transfrontaliers de siège social. La protection des droits de représentation au conseil d'administration n'empiétera pas sur les droits syndicaux nationaux, conformément aux dispositions et/ou pratiques nationales. Le secrétariat de la CES est invité à organiser une discussion approfondie et une évaluation des moyens de renforcer l'eupéanisation de la représentation au conseil d'administration. L'ensemble des textes de droit des sociétés a montré la nécessité d'approfondir le débat sur le cadre relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au conseil d'administration.
 - d/** Le droit à l'information et à la consultation doit être rendu effectif, notamment par le biais d'un lien entre les représentants du conseil d'administration de l'entreprise et d'autres organes de représentation syndicale au niveau supranational, national et de l'entreprise.
 - e/** La CES encouragera l'échange de pratiques efficaces en matière de démocratie au travail qui impliquent ses affiliés dans des processus d'apprentissage mutuel, en commençant par les bonnes pratiques syndicales déjà synonymes d'avantages tangibles pour les travailleurs.
 - f/** La CES veillera à ce que les travailleurs britanniques soient couverts par des accords sur l'information et la consultation dans un paysage syndical post-Brexit, et à leur permettre de partager des informations avec leurs collègues européens.
 - g/** La CES garantira l'équité pour les travailleurs du marché unique et luttera contre les accords boîtes aux lettres, y compris contre le recours abusif aux agences de travail temporaire. Elle soutiendra la mise en œuvre efficace des directives CEE, SE et I&C (y compris un registre européen des sociétés transnationales contenant des informations sur les pays dans lesquels l'entreprise opère, la nature des activités, la taille et la composition des effectifs et le chiffre d'affaires dans chaque État membre).
 - h/** La CES luttera pour l'égalité hommes-femmes et la diversité dans les conseils d'administration : des principes démocratiques essentiels à l'impact économique positif. Le principe de l'égalité hommes-femmes doit toutefois rester distinct de celui de la diversité : les femmes ne constituent ni un groupe ni une minorité, mais plus de la moitié de la population mondiale et 45 % de la main-d'œuvre européenne.
 - i/** La CES soutiendra activement l'idée d'un médiateur CEE à l'échelle européenne, mandaté pour traiter les questions en lien avec l'exercice transnational des droits de participation des travailleurs. Sans préjudice des droits des partenaires sociaux nationaux, un médiateur CEE à l'échelle européenne jouerait le rôle de médiateur volontaire dans les conflits relatifs à l'interprétation du droit de l'UE (législation européenne sur les CEE, les SE, les fusions transfrontalières, etc.), qui aiderait à résoudre ces litiges et soutiendrait ainsi les syndicalistes qui ne sont pas en mesure d'entamer des procédures judiciaires (en raison du manque de clarté juridique ou de ressources financières). Le recours à ce médiateur n'empêcherait pas qu'un dossier soit soumis à un tribunal.
 - j/** La CES ne relâchera pas ses efforts pour offrir au public plus de visibilité sur le renforcement de la démocratie au travail, un outil qui constitue l'un des attraits de l'Europe. Le renforcement de la démocratie est un antidote crucial aux mouvements populistes et de droite qui gagnent malheureusement du terrain dans de nombreux États membres. Il est d'autant plus important de prendre des mesures significatives pour parvenir à plus de démocratie au travail.

CHAPITRE 2

BÂTIR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE PROGRESSISTE BASÉ SUR UNE GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE PLUS JUSTE



2 Shaping a new and progressive economic model based on a fairer economic and social governance

★ WE NEED STRONG PUBLIC FOUNDED SCHOOL SYSTEM
teaching young people

→ FREEDOM
→ DIVERSITY
→ EQUALITY
→ RULE OF LAW

★ WE NEED BETTER CROSS BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY

★ UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS

★ TRANSPORT WORKERS are still SECOND CLASS WORKERS in Europe

A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

★ NEVER ACCEPT A DIVIDED EUROPE!
★ EMPLOYERS ECONOMIC INTERESTS MUST NOT RULE!

GRAPHIC RECORDING
by *Hand-drawn*
www.TOTALY24AND.COM
OFFICE@TOTALY24AND.COM

Établir un nouveau modèle économique pour l'Europe, basé sur une croissance durable et inclusive, sur un investissement public et privé accru, et sur une création d'emplois de qualité dans tous les secteurs de l'économie, dans les services publics, les biens publics et la protection sociale ; remodeler la gouvernance économique de l'UE, le Semestre européen, l'UEM et les ressources de l'UE pour s'assurer que la justice sociale va de pair avec la compétitivité économique et que le bien-être des personnes est l'objectif des politiques économiques ; combattre le dumping fiscal et l'évasion fiscale et mettre en place des systèmes d'imposition plus équitables, plus progressistes et mieux coordonnés dans l'UE.

Politique macroéconomique et gouvernance économique

Contexte

Le contexte macroéconomique

72. L'économie doit servir les citoyens. De ce point de vue, la dernière décennie qui a suivi l'une des crises les plus profondes jamais observées est une décennie perdue. Alors que de plus en plus d'Européens sont exposés au risque de pauvreté, les inégalités de revenus et de richesse augmentent, les disparités entre les États membres se sont accrues et de nouveaux déséquilibres économiques et sociaux sont apparus. Mais les politiques menées n'ont pas pris en compte la nécessité de réorienter notre modèle économique vers plus de justice sociale et vers les questions environnementales pour assurer un développement durable et le bien-être de tous.
73. Malgré de meilleurs chiffres en matière d'emploi et de chômage, le nombre total d'heures travaillées dans la zone euro et dans l'Union européenne reste inférieur aux niveaux de 2008. Le sous-emploi demeure un défi majeur pour l'UE. La pauvreté augmente, tant chez les travailleurs que les chômeurs. Si les taux d'emploi temporaire involontaire n'ont cessé d'augmenter depuis 2012 dans l'UE et dans la zone euro, les taux d'emploi à temps partiel involontaire se situent quant à eux à un niveau très élevé. Les contrats temporaires à court terme constituent une problématique particulière, car leur durée moyenne a diminué depuis 2008.
74. Dans l'UE comme dans la zone euro, la rémunération des salariés en pourcentage du PIB aux coûts des facteurs a maintenu sa tendance constante à la baisse, même après la grande crise financière. En revanche, la part des profits conserve sa tendance positive, mais sans hausse équivalente de l'investissement des entreprises.
75. Les investissements totaux et privés en tant que parts du PIB n'ont pas retrouvé leurs niveaux d'avant la crise, que ce soit dans la zone euro ou dans l'UE. L'investissement public est en baisse constante depuis 2008 en tant que part du PIB, et plusieurs États membres font maintenant état de niveaux nets négatifs d'investissement public. D'après la Banque européenne d'investissement (BEI), les investissements de l'UE dans les infrastructures sont inférieurs de 20 % à leur niveau d'avant la crise, et 34 % des municipalités font part de niveaux d'investissement dans les infrastructures inférieurs à leurs besoins. Selon la Banque européenne d'investissement, les dépenses d'investissement dans les infrastructures de l'UE devraient atteindre au moins 335 milliards d'euros par an. Le « plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité » reste valable, car une augmentation annuelle des investissements de 2 % du PIB européen représenterait environ 300 milliards d'euros par an, mais devrait être revue à la hausse à la lumière des récents développements.
76. Le plan Juncker était nécessaire mais insuffisant. Depuis la mise en œuvre du programme à la mi-2015, de nouveaux investissements pour un montant de 284 milliards d'euros ont été engagés. Cela ne représente que 5 % du total des investissements réalisés dans l'UE pour les années 2016 et 2017, ce qui ne couvre même pas l'augmentation annuelle des investissements demandée par la BEI. En outre, étant donné que la majeure partie du programme du Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI) doit permettre aux partenariats public-privé de développer des projets innovants, il convient de garder à l'esprit que la Cour des comptes européenne, dans le communiqué de presse relatif à son rapport spécial de 2018 sur la question, a déclaré que « les partenariats public-privé (PPP) cofinancés par l'UE ne peuvent pas être considérés comme une option économiquement viable pour la fourniture d'infrastructures publiques ». Des études de cas approfondies menées dans l'UE et à l'étranger ont montré à maintes reprises que les PPP représentaient un coût élevé pour le trésor public, un niveau de risque excessif pour le secteur public et, par conséquent, une lourde charge pour les citoyens, alors que le processus décisionnel manque de transparence et que les avantages ne sont pas manifestes.
77. Enfin, dans de nombreux États membres, les taux élevés d'impôt sur le revenu et de progressivité ont été considérablement réduits ces dernières décennies. En outre, le taux effectif moyen de l'impôt sur les sociétés dans l'UE diminue lui aussi régulièrement depuis plus de 20 ans, et la tendance à la concurrence fiscale ne s'est pas inversée.

Gouvernance économique : l'architecture de l'Union économique et monétaire

- 78.** La crise financière de 2008 a révélé une architecture inachevée dans l'Union européenne et la zone euro. Et effectivement, après le déclenchement de la crise, ce sont surtout les programmes nationaux de soutien financier qui sont venus au secours de l'économie européenne.
- 79.** La crise financière qui a frappé l'UE en 2008 était avant tout une crise financière du secteur privé. La crise de la dette publique a été une conséquence du comportement court-termiste sur les marchés déréglementés. Les conséquences de la crise ont conduit à des situations économiques ingérables dans le cadre actuel de la gouvernance économique. Il conviendra de tirer les leçons qui s'imposent dans ce contexte.
- 80.** Les règles fiscales contenues dans le pacte de stabilité et de croissance et son appareil législatif sont procycliques et ne peuvent permettre à la fois le bon fonctionnement des stabilisateurs automatiques et le maintien et le développement du stock public de capitaux et des services publics. En outre, limiter l'investissement et continuer à croire que les hausses de salaire, les institutions de négociation collective et la régulation des marchés des biens et du travail constituent des obstacles à l'emploi, a mené l'économie européenne au bord de la déflation, à cause de contraintes de demande globale.
- 81.** En raison d'une conception institutionnelle incomplète de l'Union économique et monétaire, et dans l'intention louable d'empêcher toute forme de sortie de la zone euro et le non-paiement, par les États membres, de la dette souveraine, des mécanismes ad hoc ont été mis à profit, pas nécessairement sous les auspices de l'UE. Le mécanisme européen de stabilité est le premier à avoir permis de lever des obligations pour les prêts aux États membres rencontrant des difficultés avec des dispositifs particuliers, mais à des conditions et avec des objectifs fiscaux qui ne pouvaient mener à une reprise correcte.
- 82.** Des politiques très prudentes ont été mises en place à cause d'un raisonnement économique erroné, amplifié dans le pacte fiscal. L'austérité généralisée et la déréglementation du marché ont nui à la croissance économique, à l'endettement public et aux conditions sociales.
- 83.** Enfin, une étude commandée par le Parlement européen souligne que la perte de recettes fiscales due au transfert de bénéfices des entreprises au sein de l'UE s'élève à quelque 50-70 milliards d'euros, ce qui correspond au moins à 17 % des recettes de l'impôt sur les sociétés en 2013.

Priorités

Politique macroéconomique

- 84.** L'économie européenne est déséquilibrée, trop orientée vers les exportations et courttermiste, inégale et encore trop financiarisée. Ce n'est pas sur cette base que l'on pourra construire un modèle économique durable fondé sur la justice sociale et la transition écologique. La CES est favorable à la conception et à la mise en œuvre d'un modèle économique alternatif, basé sur une croissance durable et inclusive, des investissements pour la création d'emplois de qualité et le bien-être.
- 85.** La CES dénonce une financiarisation accrue constituant la principale cause de la crise de 2008. Les bénéfiques privés investis dans l'économie réelle restent peu nombreux, ce qui empêche une reprise stable et met en péril l'avenir de nos économies. En outre, même après avoir introduit des flexibilités limitées dans le pacte de stabilité et de croissance, les investissements publics se stabilisent à un niveau très bas après une chute longue et continue.
- 86.** La croissance de la productivité est encore faible, de même que les taux d'inflation (hors évolution des prix de l'énergie), ce qui est la conséquence directe du modèle orienté vers les exportations et la compétitivité des coûts choisi par les leaders européens en 2010. La pression sur les salaires a empêché le développement des investissements, pour finalement pénaliser la productivité.
- 87.** Une politique visant à augmenter les salaires, dans le respect des pratiques nationales, au moins au même rythme que la productivité et l'inflation, est essentielle pour un développement économique solide et durable. Des salaires plus élevés associés à la réduction des inégalités de revenus ciblant en priorité les bas salaires favoriseraient la demande des ménages et inciteraient les entreprises à accroître leurs investissements. Les salaires peuvent être augmentés sans réduire l'investissement, étant donné que l'investissement en tant que part des bénéfices enregistre une tendance à la baisse depuis de nombreuses années et que l'économie continue à sombrer dans la financiarisation. Enfin, l'augmentation du stock de capital et la hausse ultérieure de l'intensité capitaliste vont permettre à la productivité d'augmenter.
- 88.** La CES, qui défend la nécessité d'un système de production plus durable, soutiendra également un processus de convergence économique et sociale accru entre les États membres et les régions, et demande la création d'une Agence européenne de coordination fiscale.

Gouvernance économique

- 89.** La CES continue de s'opposer au pacte fiscal. L'obligation de se diriger vers des budgets équilibrés sans permettre d'investissements financés par la dette, soit déduits des calculs de déficit, soit issus d'un programme européen d'investissement public, implique des hausses d'impôts ou des réductions des dépenses publiques et sociales qui nuisent au développement économique. Les investissements publics ne doivent pas être considérés comme un coût, mais comme une source de revenus futurs.
- 90.** Si on a introduit la flexibilité dans le cadre fiscal européen, les règles restent très procycliques et ne permettent pas une reprise pleinement durable.
- 91.** La CES continue donc de promouvoir un dispositif institutionnel qui permettrait un développement économique dans tous les États membres à un coût abordable et sans transfert fiscal entre les pays. Un Trésor, ciblant la zone euro, mais ouvert à tous les États membres de l'UE, constituerait l'outil adéquat pour mettre en œuvre la « règle d'or » de finances publiques saines, selon laquelle les nouveaux investissements publics seraient financés par la dette et ancrés dans le processus d'intégration européenne. La CES s'inquiète de l'augmentation des inégalités économiques. Ainsi, la mise en œuvre d'un impôt européen obligatoire sur les sociétés pour les grandes entreprises et l'adoption d'une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS) sont une condition nécessaire à une redistribution équitable des richesses et in fine à la justice sociale. Un tel plan rendrait le projet européen plus légitime et plus sûr pour l'avenir.

Actions

92. Politique macroéconomique

- a/** Mettre fin à la diminution de la couverture des négociations collectives.
- b/** Empêcher la décentralisation des mécanismes de négociation collective et développer des cadres sectoriels, nationaux et même européens pour la hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail.
- c/** Éviter la déréglementation du marché du travail et la réduction du niveau de protection de l'emploi pour augmenter les parts de salaire, la stabilité de l'emploi et la productivité. Les subventions doivent être conditionnées à la qualité du travail, à la précarité et à la sécurité des contrats de travail.
- d/** Prévenir et freiner le développement du travail précaire, surtout dans les secteurs à dominante féminine, afin de lutter contre les inégalités et la pauvreté en accordant une attention particulière aux nouvelles formes de précarité découlant des nouveaux modèles économiques (plates-formes numériques, e-commerce, travail collaboratif).
- e/** Respecter pleinement le fait que la politique d'imposition des revenus des personnes physiques reste une compétence nationale, augmenter la progressivité des taux d'imposition des revenus des personnes physiques, ainsi que des taux d'imposition marginaux maximums, et garantir un calcul méthodiquement correct du minimum vital non imposable.
- f/** Accroître la taxation des richesses, des revenus immobiliers, des plus-values et des profits des entreprises pour des investissements socialement pertinents, et limiter la financiarisation.
- g/** Encourager les États membres à introduire des mesures visant à inciter les entreprises à investir dans l'économie réelle et à décourager l'accumulation de richesses financières.
- h/** Augmenter les recettes budgétaires pour des services publics de qualité abordables et accessibles à tous.
- i/** Modifier le mandat de la Banque centrale européenne (BCE) pour intégrer les objectifs économiques et d'emploi, en plus des objectifs d'inflation. Rendre la BCE plus transparente et démocratique.
- j/** Revoir et réformer le pacte de stabilité et de croissance pour créer plus d'espace budgétaire afin de ramener les investissements publics à leur niveau historique, de mettre fin à la réduction continue de la valeur nette du stock de capital public, de soutenir le bon fonctionnement des services publics et de garantir des finances publiques saines, dans le souci d'un bien-être durable.
- k/** Veiller à ce que le Fonds européen pour les investissements stratégiques (ou le nouveau InvestEU) ne promeuve pas les partenariats public-privé dans des domaines qui appartiennent véritablement aux services publics.
- l/** Poursuivre la convergence économique vers le haut entre les États membres.
- m/** Équilibrer la procédure relative aux déséquilibres macroéconomiques en procédant à des écarts symétriques par rapport au solde des transactions courantes à 3 % du PIB, et développer un mécanisme applicable aux excédents courants démesurés.
- n/** Lutter contre l'évitement fiscal et l'évasion fiscale dans les États membres européens.
- o/** Mettre en place une Agence européenne de coordination fiscale, également dédiée à la lutte contre la fraude fiscale.
- p/** Développer un stabilisateur automatique pour amortir les chocs asymétriques et stabiliser l'économie. Un tel stabilisateur automatique ne devrait pas être lié à des conditions macroéconomiques ex ante ou ex post en rapport avec le cadre fiscal de l'UE.
- q/** Évaluer, dans le contexte du renforcement de l'UEM, comment la coordination peut être mobilisée pour consolider les systèmes nationaux de protection sociale et protéger les chômeurs de la pauvreté et d'autres risques. Il s'agira ainsi d'examiner les options liées aux systèmes publics européens de réassurance contre le chômage et aux normes minimales à l'échelle européenne pour organiser la solidarité avec les pays et les régions confrontés à des augmentations des taux de chômage, en évitant d'interférer avec les règles et pratiques des systèmes nationaux ou d'imposer un nouvel instrument pour discipliner les États membres et/ou harmoniser les systèmes nationaux d'assurance contre le chômage.

93. Gouvernance économique

- a/** Mettre en place un dispositif fiscal, un Trésor au niveau de la zone euro, mais ouvert à tous les États membres de l'UE, pour permettre des investissements publics et des investissements dans les services publics.
- b/** Intégrer le mécanisme européen de stabilité (qui pourrait être utilisé comme Trésor) dans le droit de l'UE.
- c/** Mettre en place une valeur européenne sûre, sous la forme de bons du Trésor, par exemple, pour stabiliser les économies européennes.
- d/** Faire de la BCE le prêteur en dernier ressort au Trésor.
- e/** Faire de l'euro une véritable monnaie internationale.
- f/** Mettre en œuvre la « règle d'or » de finances publiques saines, afin que les nouveaux investissements publics soient financés par la dette et déduits des calculs de déficit.
- g/** Mettre en place un système adéquat d'assurance des dépôts dans les pays de l'Union bancaire européenne.
- h/** Nommer un ministre de l'Économie et des Finances, également vice-président de la Commission européenne, pour présider l'Eurogroupe et superviser, sinon coprésider, la gestion du Fonds monétaire européen, qui rend compte au Parlement européen.
- i/** Nommer un ministre européen de l'Emploi chargé des questions d'emploi dans l'UE.
- j/** Les deux ministres devraient être chargés de définir des politiques inclusives, de promouvoir la croissance et la justice sociale et une trajectoire claire vers un développement économique respectueux de l'environnement.
- k/** Pour combattre l'évitement fiscal, mettre en œuvre une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés pour toutes les entreprises de l'UE.
- l/** Mettre en place un taux minimum commun d'imposition des sociétés d'au moins 25 % au niveau européen pour éviter le dumping fiscal et contrer la baisse des taux d'imposition des sociétés.
- m/** Exiger de toutes les entreprises multinationales un reporting systématique, public et pays par pays, partout où elles sont implantées.
- n/** Les possibilités d'évitement fiscal découlant des modèles économiques numériques doivent être identifiées et évitées en priorité.
- o/** Mettre en œuvre une véritable taxe européenne forfaitaire sur les transactions financières.
- p/** Consolider la reprise économique actuelle en maintenant les taux d'intérêt bas et en adoptant une position budgétaire positive afin de conserver le rythme de la croissance économique et de la création d'emplois.
- q/** Pour soutenir des investissements productifs, la taxation des rachats d'actions ou des dividendes extraordinaires devrait considérablement augmenter.
- r/** Garantir des taux de TVA bas sur les biens de consommation courante, et pas de TVA sur les biens d'intérêt public.

Gouvernance économique, Semestre européen

Contexte

- 94.** Ces quatre dernières années, un processus visant à rendre le Semestre européen plus social s'est amorcé, en partie grâce à l'action syndicale. Le « Nouveau départ pour le dialogue social » a assuré aux partenaires sociaux un rôle plus influent. L'analyse économique a débuté par un examen plus approfondi des risques sociaux. Les recommandations spécifiques par pays (RSP) indiquent l'impact limité des politiques sociales sur le Semestre. Cependant, le processus reste axé sur une politique macroéconomique restrictive, et non sur l'objectif global fixé par le Traité sur l'Union européenne, qui est la prospérité pour tous. Tant que l'orientation générale demeure inchangée, les progrès vers une prospérité durable pour tous, en particulier sous la forme d'augmentations salariales et de convergence des salaires vers le haut, de droits pour les travailleurs, d'une protection sociale et d'une transition juste, resteront limités. L'indice de participation syndicale de la CES montre qu'il reste encore beaucoup à faire pour garantir un niveau satisfaisant d'implication syndicale dans le processus.
- 95.** Le Semestre européen souffre d'un déficit démocratique, car le processus est fortement centré sur le gouvernement, et les parlements nationaux et européens sont consultés en tant que simples parties prenantes. Si le Semestre n'a pas permis la création d'un environnement propice à la convergence vers le haut des conditions de travail et de vie, il n'a pas servi non plus de moteur à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. À de nombreuses reprises, les États membres ont refusé la solidarité accrue qu'offraient les propositions formulées par la Commission européenne d'avancer ensemble vers la croissance et le progrès social, rejetant par exemple l'idée de créer une position budgétaire positive pour les investissements en 2017. La flexibilité du PSC est difficilement accessible et peu utile aux États membres. Tant que les règles fiscales demeureront inchangées, le Semestre européen souffrira de la tendance libérale du marché. La priorité accordée à la consolidation budgétaire restera dominante et continuera d'empêcher les réformes progressives. Pour améliorer l'aspect social du Semestre européen, il est essentiel de réviser les règles fiscales.

Priorités

96. Concernant la coordination de l'action syndicale sur le Semestre européen, la CES doit s'appuyer sur les succès passés tout en concevant de nouveaux outils profitables aux membres. La coopération et la solidarité entre les travailleurs au niveau européen sont essentielles pour faire entendre la voix des syndicats et lui donner du poids tout au long du processus du Semestre. Les syndicats ont besoin de moyens humains, financiers et techniques pour participer au Semestre. Le FSE devrait contribuer au renforcement des capacités des partenaires sociaux.
97. L'implication des partenaires sociaux doit être améliorée. À l'échelon européen, il faudra notamment inscrire le dialogue avec les institutions concernées dans des programmes politiques et financiers. Au niveau national, une règle européenne devrait accorder aux partenaires sociaux le droit d'être consultés par leurs gouvernements lors d'étapes clés du Semestre européen (dans le volet correctif, il serait bon d'étendre le droit à l'élaboration de plans d'actions correctives). En outre, les visites nationales de la Commission, qui comprennent déjà des réunions avec les partenaires sociaux, devraient impliquer des représentants des gouvernements centraux. Le rôle de coordination de la CES et des fédérations européennes doit être reconnu et renforcé.
98. La démocratisation du Semestre passera par le renforcement du rôle joué par les institutions européennes : le Parlement européen devrait notamment disposer d'un pouvoir décisionnel, et le CESE doit être consulté préalablement. Il est nécessaire par ailleurs d'améliorer la compatibilité entre le calendrier du Semestre et la nécessité de transparence, de propriété, d'ouverture et de responsabilité.
99. Le PSC est l'un des principaux obstacles au bien-être durable et à une Europe sociale. Il doit être davantage transformé en une sorte de « pacte de bien-être durable » axé sur le progrès social, économique et écologique. Il serait bon de revoir la flexibilité prévue par le PSC en tant que plan B d'action pragmatique inscrit dans le cadre actuel, afin de mettre en œuvre des réformes sociales et des investissements au moyen de ressources qui, en plus du cadre financier pluriannuel, améliorent le soutien de l'UE au Socle européen des droits sociaux (SEDS). Il est crucial de relancer les investissements et les réformes en faveur d'emplois de qualité, de lutter contre le dumping social et d'inverser les pressions à la baisse sur les conditions de travail. Des mesures devraient être prises contre les excédents démesurés de la balance courante, qui sont générés par certains pays et renforcent les déséquilibres macroéconomiques actuels.
100. Le Semestre doit garantir une convergence ascendante plus rapide et efficace des conditions de travail et de vie, en soutenant la mise en œuvre du SEDS. Un degré supérieur d'applicabilité doit être privilégié, de préférence sous la forme d'instruments juridiquement contraignants. Dans le même temps, toute amélioration apportée au droit non contraignant est la bienvenue. L'objectif est d'avoir un plein emploi durable et de qualité, une couverture élevée de la négociation collective et des systèmes de protection sociale universels et financés publiquement grâce à des réformes conçues et mises en œuvre avec le soutien des partenaires sociaux. L'impact sera mesuré en vertu du nombre et de la qualité des RSP « sociales » et des mécanismes de suivi spécifiques, renforçant également le rôle joué par les partenaires sociaux dans la surveillance et l'obligation de rendre des comptes.

Actions

101. La CES continuera à utiliser les outils actuels de la boîte à outils 2.0 du Semestre européen, et en ajoutera de nouveaux pour mettre en œuvre le SEDS. L'objectif et l'utilisation de tableaux de bord sociaux pour suivre les progrès (en matière de salaires et de négociation collective, de protection sociale ou concernant l'indice d'implication syndicale) seront améliorés afin de soutenir les demandes syndicales au cours du Semestre et d'encourager une plus grande participation au processus des membres de la CES et des travailleurs. De même, la CES établira un cadre de coordination et de convergence pour les questions macroéconomiques et fiscales et pour la mise en commun des politiques et des outils au niveau européen.
102. La CES demandera un changement significatif de la gouvernance (économique) européenne pour permettre la mise en œuvre efficace des objectifs sociaux, économiques et environnementaux au niveau européen. Un tel changement nécessite une stratégie européenne de développement durable à l'horizon 2030, une réforme du pacte de stabilité et de croissance, un tableau de bord intégré pour le développement durable et une révision du Semestre européen axé sur le bien-être durable. Les rapports et recommandations nationaux doivent aborder l'ensemble des défis sociaux, économiques et environnementaux, et non viser en priorité le respect des règles fiscales ou d'un tableau de bord macroéconomique biaisé.
103. Les membres de la CES s'engagent à s'investir dans un esprit de dialogue et de solidarité. Le réseau d'OLSS (officiers de liaison syndicaux « Semestre ») sera consolidé et renforcé. La CES et l'ETUI dispenseront des formations continues et solliciteront des ressources financières pour assurer la continuité du travail et des opportunités pour chaque OLSS.
104. La CES demandera qu'une rubrique particulière du FSE soit consacrée au renforcement des capacités des partenaires sociaux pour permettre à ceux-ci d'influencer le Semestre européen. Ces ressources devraient être exclusivement destinées à des projets de renforcement des capacités, et ne pas être réaffectées à d'autres projets du FSE.

- 105.** La CES plaidera pour qu'à chaque étape clé du Semestre, les syndicats jouent un rôle accru aux niveaux intersectoriel et sectoriel à la fois national et européen, et présentera des propositions visant à améliorer les processus et les cadres juridiques. Pour soutenir la démocratisation du processus du Semestre, elle améliorera le calendrier et exhortera les parlements nationaux et européens à jouer un rôle plus important.
- 106.** En coopération avec les fédérations syndicales européennes, la CES appuiera les exigences des syndicats qui réclament que le SEDS soit au centre du Semestre européen, tout comme les dimensions industrielles ou sectorielles. La CES demandera la mise en œuvre complète du SEDS, y compris le traitement des questions urgentes identifiées par les partenaires sociaux dans les accords de dialogue social.
- 107.** Les membres de la CES se mobiliseront pour obtenir un niveau de dialogue adéquat avec leurs gouvernements et améliorer leur influence sur l'élaboration et la mise en œuvre des programmes nationaux de réformes, des programmes de stabilité/convergence et des RSP.

Budget de l'UE, cohésion économique et sociale, fonds structurels

Contexte

- 108.** Le 2 mai 2018, la Commission européenne a publié une communication sur ses propositions concernant le cadre financier pluriannuel (CFP) pour 2021-2027, suivie de la publication du projet de règlements les 29 et 31 mai et 1^{er} juin 2018. Le niveau global proposé du prochain CFP est fixé à 1,1 billion d'euros, ce qui représente 1,08 % du RNB de l'UE-27 après déduction du Fonds européen de développement, et est inférieur en termes réels au niveau du CFP actuel.
- 109.** La Commission prévoit de mieux coordonner l'utilisation des fonds européens et les recommandations spécifiques par pays (RSP) formulées au cours du processus du Semestre annuel. Les Fonds structurels et d'investissement européens (FSIE) ne seraient décaissés que si les États membres mettent en œuvre les réformes recommandées au cours du Semestre.
- 110.** Toutes les régions auront droit au financement et, en plus des critères du PIB par habitant, d'autres facteurs tels que le chômage (notamment le chômage des jeunes), le faible niveau d'éducation, le changement climatique et l'accueil/intégration des migrants seront également pris en compte lors de la répartition des fonds.

Priorités

- 111.** Le CFP proposé ne suffit pas à faire face aux défis actuels et nouveaux tels que la convergence sociale et la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux (SEDS). Le budget de l'UE devrait être porté à 1,3 % du RNB, comme l'exige le Parlement européen. Les nouvelles sources de financement fondées sur des ressources propres devraient devenir les principales recettes du budget européen.
- 112.** Cette proposition entraîne une réduction du financement de la politique de cohésion de 10 % en termes réels, tout en doublant le budget consacré à la sécurité et à la défense. En outre, nous nous opposons à une double réduction potentielle des dépenses du Fonds social européen plus (FSE+) dans le budget de l'UE pour 2021-2027, après la suppression des 23,1 % de part minimale actuelle dans le financement de la politique de cohésion qui doit être dépensée par les États membres dans des projets du FSE+.
- 113.** La cohésion économique, sociale et territoriale doit rester au centre de la stratégie de l'Union européenne, et garantir que toutes les énergies et capacités sont exploitées et axées sur la mise en œuvre de cette stratégie.
- 114.** Nous ne pouvons soutenir le lien avec le Semestre européen et les RSP que s'il est basé sur les priorités incluses dans le nouveau tableau de bord social établi parallèlement au SEDS. Des clarifications sont nécessaires, tout comme la consolidation du rôle syndical dans la gouvernance du Semestre. Les conditions, y compris macroéconomiques, liées aux fonds de l'UE ne doivent en aucun cas devenir un instrument de déréglementation ou d'austérité. D'autre part, la CES soutient la proposition d'introduire des conditions liées au respect de l'État de droit. Néanmoins, pour éviter qu'aux niveaux régional et local, les citoyens et les travailleurs de l'UE soient pénalisés pour les décisions politiques prises par le gouvernement central, un système basé sur des sanctions financières serait plus approprié que la suspension du paiement des fonds.
- 115.** La CES considère que le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) ne devrait pas être transféré vers la politique agricole commune (PAC), étant donné son rôle spécifique dans la gestion des problèmes d'abandon et d'exode rural.

- 116.** Le lien entre le FSE+ et la mise en œuvre du SEDS est clair, mais l'engagement financier n'est pas suffisant. Le FSE devrait continuer à jouer un rôle clé dans la création de nouveaux emplois de qualité et la promotion de l'inclusion sociale. Pour atteindre ces objectifs, les États membres devraient consacrer 30 % du FSE+ aux dépenses de cohésion.
- 117.** La proposition visant à fusionner le FSE+ avec l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et le programme pour la santé devrait impliquer une augmentation du budget du FSE+ plutôt qu'une réduction de son financement estimée entre 3 et 10 % en termes réels. Le FSE+ devrait continuer à partager l'objectif de cohésion économique, territoriale et sociale avec le Fonds européen de développement régional (FEDER), et améliorer la complémentarité entre les deux fonds. La CES juge satisfaisant le renforcement des synergies entre le FSE+ et le Fonds Asile et Migration (FAM), pour soutenir l'intégration des ressortissants de pays tiers.
- 118.** Des programmes spécifiques de lutte contre le chômage des jeunes devraient être mis en place, en particulier dans les pays où le problème est plus préoccupant. En outre, des mesures doivent être prises pour garantir que les États membres consacrent au moins 10 % du budget du FSE+ à l'IEJ. Il faut éviter le risque que l'IEJ soit marginalisée et que le budget alloué pour 2021-2027 soit réduit.
- 119.** Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) devrait être transformé en un Fonds européen de transition et être mieux coordonné avec le FSE+. On pourrait ainsi améliorer la cohérence entre les deux, mieux anticiper et gérer les processus de restructuration et s'attaquer aux conséquences de la mondialisation, de la numérisation, de la décarbonisation et de l'automatisation.
- 120.** Il faudra en outre gérer et utiliser les FSIE avec la pleine implication des partenaires sociaux, dans l'esprit de la déclaration quadripartite sur un nouveau départ pour le dialogue social. Le code de conduite européen sur le partenariat, tel que défini dans la proposition de règlement portant dispositions communes et le règlement délégué n°240/2014, devrait être renforcé après 2020.
- 121.** La proposition de la Commission d'augmenter à 25 % le montant des dépenses climatiques censées contribuer à réaliser les objectifs fixés en la matière n'est pas suffisante pour remplir le mandat de l'accord de Paris, et devrait être portée à au moins 30 %, comme l'a demandé le Parlement européen.

Actions

- 122.** La CES s'engage à :
- a/** Faire pression pour une augmentation du niveau global du prochain CFP et, parallèlement, pour l'introduction progressive de nouvelles ressources spécifiques liées aux politiques, à savoir la taxe sur les transactions financières (TTF), un impôt sur la fortune (revenus les plus élevés et fortunes importantes), la taxe sur les profits des entreprises (non utilisés pour le réinvestissement), les émissions d'euroobligations, la taxe numérique, la taxe carbone (pour les secteurs non couverts par les systèmes d'échange de quotas d'émission de l'UE). La démarche interviendra de façon à ne pas accroître les inégalités.
 - b/** S'assurer que le code de conduite européen sur le partenariat est correctement mis en œuvre, en impliquant pleinement les partenaires sociaux dans la gestion des fonds à tous les niveaux.
 - c/** Créer un fonds séparé et obligatoire au niveau européen, dans le FSE+, consacré exclusivement au renforcement des capacités, notamment celles des partenaires sociaux pour le dialogue social, les relations employeurs-travailleurs et la négociation collective.
 - d/** Assurer qu'au niveau européen, l'utilisation du FSE+ pour la mise en œuvre des RSP soit contrôlée par le comité FSE+ et aux niveaux national et régional, par les comités de surveillance du FSE+.
 - e/** En collaboration avec l'ETUI, travailler sur un cycle interne de renforcement des capacités concernant le budget de l'UE, et plus spécifiquement le budget de cohésion et le FSE+.
 - f/** Revoir la méthodologie de suivi utilisée pour contrôler les dépenses climatiques qui contribuent aux objectifs fixés en la matière, le but étant d'éviter les surestimations et de clarifier leur impact réel sur le climat, comme l'a suggéré la Cour des comptes européenne en 2016.
 - g/** Veiller activement à ce que les fonds contribuent à l'intégration du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies dans toutes les politiques et tous les instruments de financement de l'Union européenne.

CHAPITRE 3

LUTTE POUR LA HAUSSE DES SALAIRES, LE RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES DROITS EXÉCUTOIRES POUR TOUS



4 Fighting for higher wages, stronger collective bargaining and enforceable rights for all

★ COLLECTIVE BARGAINING SHOULD NOT BE VOLUNTARY

★ WE NEED FRAMEWORK AND PARTNERSHIP

★ COLLECTIVE BARGAINING HELPS THE ECONOMY

NO ONE SHOULD BE FRIGHTENED

★ WORKERS NEED WORKING TIME LIMITS

★ STRESSFUL ENVIRONMENTS HARM WORKERS HEALTH

★ PROMOTE VALUE OF WORK

★ MORE WOMEN ON LABOURMARKET

★ NO MORE PRESSURE ON WORKERS TO BECOME SELF-EMPLOYED



A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

★ WORKERS RIGHTS MUST BE RESPECTED EVERY WHERE!



NO SOCIAL DUMPING!

GRAPHIC RECORDING
by *Mindful*
www.TOTALLYDARE.COM
office@totallydare.com

Changer radicalement la répartition des richesses et la part des salaires dans l'économie, pour remédier aux inégalités et renforcer la justice sociale ; améliorer la négociation collective et les relations employeurs-travailleurs pour parvenir à une hausse générale des salaires et une convergence ascendante des salaires et des conditions de travail pour tous, encourageant ainsi des emplois de qualité et l'égalité au travail ; défendre et renforcer les droits des travailleurs et des syndicats ; plaider en faveur des droits de l'homme et de la nondiscrimination à tous les niveaux ; parvenir à la pleine égalité hommes-femmes dans la société et dans le monde du travail.

Négociation collective et politique salariale

Contexte

- 123.** L'une des priorités de la CES est de renforcer le pouvoir syndical nécessaire à la négociation collective. La négociation collective donne aux travailleurs le pouvoir de faire évoluer et d'améliorer leur emploi et de lutter pour l'équité au travail et dans l'économie. Les conventions collectives offrent aux travailleurs une certaine stabilité, leur permettant de profiter d'une augmentation de salaire sans devoir changer d'emploi, ce qui leur apporte de la sécurité.
- 124.** Les enjeux sont importants et les salaires peu performants dans toute l'UE. La croissance des salaires réels est cruciale pour réduire les inégalités et garantir des niveaux de vie décent et meilleurs pour les travailleurs de toute l'Europe. Pour atteindre cet objectif, la CES préconise une politique salariale solidaire axée sur quatre éléments.
- 125.** Le premier est la « règle d'or salariale » qui garantit que tous les travailleurs obtiennent leur juste part des gains de productivité, par le biais de salaires réels augmentés en fonction de l'inflation et des hausses de productivité, et au travers de la lutte contre les disparités entre les secteurs. Le deuxième élément est une stratégie pour une croissance plus rapide des bas salaires permettant de combattre la pauvreté au travail et de compenser les pertes passées. Le troisième élément vise à promouvoir la convergence des salaires vers le haut entre les pays et les secteurs, par le biais du renforcement des capacités et de cadres soutenant la mise en place et l'application de systèmes nationaux et sectoriels de négociation collective. Le quatrième élément a pour objectif de soutenir un alignement vers le haut des évolutions salariales entre les secteurs public et privé. Ces objectifs devraient également être poursuivis pour les travailleurs atypiques.
- 126.** Nous devons trouver des moyens de renforcer et d'étendre la portée et le caractère inclusif de la négociation collective afin d'améliorer ses effets sur l'équité dans tous les pays et d'améliorer la coordination et l'intégration entre la négociation au niveau sectoriel et de l'entreprise. Des choix politiques judicieux et des mesures audacieuses seront nécessaires pour soutenir la négociation collective.
- 127.** Des solutions sont nécessaires pour :
- a/** lutter contre le refus des entreprises de reconnaître les syndicats ou de négocier, et contre toute tentative d'entraver les activités syndicales ;
 - b/** aborder la question du « syndicalisme jaune » et lutter contre le dumping de la négociation collective (conventions collectives moins protectrices signées par des mouvements jaunes) ;
 - c/** agir contre la décentralisation imposée de la négociation collective et des clauses dites « d'ouverture ». Les clauses d'ouverture ne sont envisageables que si elles sont soumises à des conditions claires, limitées dans le temps et acceptées par les syndicats. Il est important de travailler à la création de cadres juridiques prévoyant l'extension des conventions collectives, si nécessaire et lorsque les syndicats le souhaitent, à tous les secteurs et industries, ainsi que la couverture des travailleurs ;
 - d/** protéger la hiérarchie des normes et le principe du respect de la norme ou disposition la plus favorable pour les travailleurs ;
 - e/** s'attaquer aux pratiques des entreprises qui alimentent le déséquilibre grandissant des pouvoirs sur le lieu de travail et dans l'économie européenne, et qui constituent un facteur clé de la croissance des inégalités ;
 - f/** garantir que les dérogations au droit de l'UE fondées sur des conventions collectives puissent offrir des possibilités de renforcer le pouvoir syndical et garantir que les droits européens soient mis en œuvre d'une manière qui convient le mieux au syndicat et à l'entreprise. Toutefois, selon la force ou la faiblesse du syndicat et des systèmes de négociation collective dans lesquels il opère, le recours aux dérogations peut être positif ou négatif. La CES analysera, avec ses affiliés, la manière dont ils peuvent s'attaquer aux problèmes et, si nécessaire, elle élaborera une stratégie et des principes relatifs au recours aux dérogations pour empêcher toute utilisation négative, compte tenu des besoins et exigences de tous les affiliés.

- 128.** Mais il y a aussi de bonnes nouvelles. Les syndicats de toute l'UE ont un programme de renouvellement visant à renforcer le pouvoir syndical. La CES a adopté comme objectif ambitieux de travailler avec ses affiliés à l'augmentation du nombre de travailleurs couverts par une convention collective dans chaque État membre et dans chaque secteur. En outre, l'organisation de stratégies favorables au développement du mouvement syndical contribuera également à augmenter les salaires et à améliorer le niveau de vie de chacun.
- 129.** En outre, s'appuyant sur le Socle européen des droits sociaux (SEDS), la politique de l'UE doit se réorienter vers le plein respect et la protection du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux au travers de relations industrielles saines.

Coordination transfrontalière de la négociation collective

- 130.** La coordination transfrontalière de la négociation collective intervient à différents niveaux. À l'échelle de l'UE, elle a d'abord été développée par certaines fédérations syndicales européennes, puis soutenue par le comité de coordination de la négociation collective et des salaires de la CES (CCNCS), sur la base des décisions prises au fil du temps par le Congrès et le Comité Exécutif.
- 131.** De nombreux exemples illustrent déjà l'échange d'informations et la coordination des demandes, des programmes et des politiques salariales. Cependant, la connaissance de ces pratiques reste souvent limitée au niveau local ou aux acteurs impliqués. Nous devons partager davantage nos pratiques et les résultats de la négociation collective.
- 132.** La CES a une fonction déterminante d'influenceur dans les processus décisionnels au sein du Semestre européen, tant à l'échelon national qu'europpéen. Pour mener à bien ce rôle d'influenceur, la CES a élaboré la « boîte à outils du Semestre de la CES ». L'objectif principal de cette boîte à outils est de définir des priorités syndicales communes à aborder lors du prochain cycle du Semestre, en mettant l'accent sur la dimension salariale et de négociation collective.

Politique salariale

- 133.** Les outils importants nécessaires à la mise en œuvre d'une politique salariale basée sur la solidarité sont les suivants : le renforcement de la négociation collective sectorielle qui témoigne, avec les accords intersectoriels nationaux, lorsqu'ils existent, du plus haut degré de solidarité entre les travailleurs et agit comme une barrière à la concurrence des salaires à la baisse et aux conditions de travail précaires ; et une politique commune de salaire minimum élaborée par la CES - valable à la fois pour les salaires minimums fixés par convention collective et les salaires minimums légaux, qui a pour objectif d'assurer une vie décente à tous les salariés et à leurs familles et de soutenir la convergence des salaires vers le haut en Europe. L'objectif ultime devrait être de veiller à ce que les salaires minimums soient des salaires suffisants et supérieurs au simple niveau de subsistance, permettant la participation à la société et protégeant les travailleurs et leurs familles contre les imprévus.
- 134.** Outre les politiques salariales qui visent à augmenter les salaires minimums, la hausse des salaires réels doit être poursuivie par le biais d'une négociation collective qui reconnaît la compétence, les qualifications et la valeur réelle du travail.
- 135.** Les exigences syndicales dans les pays qui appliquent un salaire minimum légal devraient au moins se fonder sur la référence définie par la CES d'un salaire minimum le plus bas correspondant (progressivement) à 60 % du salaire national moyen/médian. On recommande qu'une telle politique de salaire minimum soit menée parallèlement à la stratégie susmentionnée de renforcement de la négociation collective sectorielle, et qu'elle serve à augmenter les salaires moyens/médians nationaux, garantissant ainsi que 60 % du salaire national moyen/médian est un salaire décent. Tous les États membres devraient promouvoir la négociation collective comme un moyen décisif d'augmenter les salaires, et ainsi combler les écarts entre les régions économiques d'Europe.

Accords d'entreprise transnationaux (AET)

- 136.** Les négociations transnationales avec les entreprises multinationales, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs franchises constituent l'une des pièces du puzzle de la stratégie générale qui entend améliorer la négociation collective à travers l'Europe. L'objectif est de favoriser la coordination syndicale transfrontalière et de veiller à ce que les AET ne soient pas conclus par des acteurs autres que les fédérations syndicales européennes affiliées à la CES et/ou les fédérations syndicales mondiales qui font partie du Conseil des syndicats mondiaux. À ce jour, plus de 330 textes transnationaux ont été conclus. Cependant, le rôle majeur des fédérations syndicales européennes en tant que contreparties aux négociations dans les entreprises multinationales est encore loin d'être assuré. Sur les 28 nouveaux accords passés au cours des cinq dernières années, près de la moitié ont été signés par des acteurs autres que les syndicats européens, ce qui souligne la nécessité d'agir pour garantir que les accords d'entreprise transnationaux ne sont conclus que par des fédérations syndicales européennes.
- 137.** Alors que la plupart des fédérations européennes ont adopté une procédure interne pour obtenir un mandat de négociation et de signature des AET au nom des fédérations syndicales nationales, le projet récemment mené avec BusinessEurope (et certaines de ses principales organisations affiliées) a montré que les positions variaient du côté des entreprises. Bien que la valeur ajoutée du rôle joué par les fédérations syndicales européennes ait été confirmée par toutes les entreprises

impliquées, les pratiques des multinationales sont influencées par la culture du dialogue social de chaque entreprise et par les traditions du pays où elles ont leur siège. Trop d'entreprises parmi elles préfèrent encore négocier avec les CEE (qui n'ont pas le droit de négociation collective) ou avec des organismes non syndicaux. En l'absence de règles claires, cela remet en question les prérogatives de négociation des syndicats européens lorsqu'il s'agit de négociations transnationales au niveau des entreprises et, à long terme, cela peut également menacer le contexte national. L'absence de règles claires empêche également les AET de gagner en légitimité.

Priorités

- 138.** Dans le cadre du prochain mandat, la CES, en étroite coopération avec les fédérations syndicales européennes et les organisations nationales membres, mettra en œuvre une stratégie axée sur le renforcement de la négociation collective, en particulier au niveau sectoriel national, et sur l'instauration/la restauration du pouvoir syndical et l'augmentation du nombre d'affiliés, en particulier parmi les jeunes. Ces objectifs ambitieux peuvent être atteints, d'une part en encourageant les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux à promouvoir et soutenir efficacement la négociation collective et, d'autre part en renforçant notre capacité à coordonner en toute autonomie les agendas, les demandes et les actions des syndicats aux niveaux européen et transfrontalier. Il est crucial de garantir le droit à l'action collective à l'encontre des entreprises, quel que soit leur lieu d'implantation.
- 139.** La CES, qui a mis en place une campagne de hausse des salaires pendant le mandat 2015-2019, continuera à développer une stratégie pour les augmentations salariales et la convergence des salaires vers le haut entre les pays et les secteurs. La mise en place d'un partenariat visant à promouvoir la négociation collective en faveur des augmentations salariales, de la convergence des salaires vers le haut et de conditions de travail équitables et décentes est l'un des éléments clés.
- 140.** Dans le cadre du partenariat pour la négociation collective, la CES s'efforcera d'obtenir une recommandation du Conseil sur la convergence des salaires vers le haut et la promotion de la négociation collective, qui pourrait déboucher sur une directive-cadre. Toute initiative de l'UE devrait avoir pour objectif de s'attaquer aux systèmes dans lesquels les syndicats ont identifié des problèmes. Elle devrait inclure une clause de non-régression solide et respecter l'autonomie des partenaires sociaux, y compris le droit de négocier et de conclure des conventions collectives, et prendre toutes les formes de mesures collectives.
- 141.** Un autre élément clé de la stratégie relative à la hausse des salaires et à la convergence des salaires vers le haut est la poursuite d'une politique commune de la CES en faveur d'un salaire minimum. Ainsi, la CES continuera d'une part, à soutenir ses affiliés dans les efforts déployés pour renforcer le rôle de la négociation collective dans les mécanismes de fixation des salaires et pour établir un salaire minimum légal, dans les pays où il existe et/ou où les syndicats le souhaitent, équivalent à au moins 60 % du salaire national moyen/médian et d'autre part, à appuyer le renouvellement des accords nationaux intersectoriels et sectoriels. La CES continuera à rappeler à la Commission européenne et aux gouvernements nationaux l'engagement qu'ils ont pris de garantir des salaires décents en approuvant le SEDS à l'automne 2017.
- 142.** Soutenue par l'ETUI, la CES élaborera des propositions visant à atteindre des objectifs salariaux décents et suffisants, qui serviront de base aux exigences en matière de politique salariale.
- 143.** Avec les fédérations syndicales européennes et nationales, la CES travaillera à l'élaboration d'une nouvelle méthodologie pour les actions de renforcement des capacités, qui sera axée sur les résultats et adaptée à chaque contexte national. Ces initiatives seront basées sur la responsabilisation des organisations cibles et la coopération syndicale transfrontalière (en termes d'activation de partenariats pour fournir soutien et expertise), dans le respect de la pleine autonomie des fédérations syndicales européennes et de leurs affiliés nationaux.
- 144.** S'appuyant sur cette nouvelle stratégie et sur la dynamique amorcée par le SEDS et les discussions en cours sur le partenariat européen pour la négociation collective et les augmentations salariales, la CES, aux côtés de ses affiliés, fera pression sur les institutions européennes pour qu'elles financent davantage le renforcement des capacités des partenaires sociaux. L'objectif sera d'améliorer la négociation collective sectorielle au niveau national et d'accroître le nombre de travailleurs couverts par une convention collective, et de formuler des recommandations encourageant l'établissement de cadres politiques/juridiques nationaux de soutien aux partenaires sociaux dans la réalisation de la négociation collective sectorielle à l'échelle nationale, y compris le financement direct des activités des partenaires sociaux sectoriels européens.
- 145.** Dans le mouvement syndical européen, il nous appartiendra aussi de renforcer notre prérogative à négocier des conventions collectives au niveau des entreprises européennes. Pour atteindre cet objectif, nous devons travailler à l'amélioration du système européen des relations employeurs-travailleurs, dans le respect total d'une négociation collective syndicale autonome à l'échelon national. Dans cette optique, il s'agira de viser un système de négociation collective où les négociations à l'échelon des entreprises s'inscrivent dans des règles élaborées par/en accord avec les partenaires sociaux, et sont clairement entre les mains des fédérations syndicales européennes, en vertu de leur statut de partenaires sociaux européens. Cela garantira également le respect du rôle des syndicats nationaux et des priorités sectorielles communément admises.

- 146.** La loi sur les marchés publics est un outil solide qui devrait servir à créer des relations de travail équitables et éviter la promotion d'entreprises qui paient les salaires les plus bas. Les critères utilisés dans les appels d'offres publics devraient favoriser les entreprises qui offrent des services de qualité et des salaires équitables à leurs salariés. Il faudra être particulièrement critique à l'égard d'une pratique courante des institutions publiques qui acceptent sans protester, voire encourageant les conditions de travail précaires. Les pratiques en matière d'emploi des institutions publiques devraient servir de modèle aux autres entreprises.

Actions

- 147.** Dans le respect total des systèmes nationaux de négociation collective et sans préjudice des conventions collectives nationales, la CES mettra en place des initiatives dans différents domaines, notamment :
- a/** Promouvoir un partenariat européen pour la négociation collective et la convergence vers le haut des salaires et des conditions de travail ;
 - b/** Renforcer la coordination de la négociation collective et des politiques salariales, par exemple en participant au Semestre européen et en soutenant les revendications syndicales au moyen d'un tableau de bord des négociations salariales et collectives associé à une analyse incluant une dimension de genre ;
 - c/** Promouvoir l'amélioration des critères d'adjudication des marchés publics afin de garantir le respect de la négociation collective et des conventions collectives ;
 - d/** Prendre des mesures pour mettre fin à une classification erronée des travailleurs visant à les priver de leurs droits, promouvoir l'extension ciblée de la couverture des conventions collectives/du salaire minimum (légal) aux travailleurs précaires, atypiques, des plates-formes et indépendants, le cas échéant et lorsque les syndicats le souhaitent ; augmenter le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives - indépendamment de leur statut professionnel - de sorte que la couverture dans chaque pays et secteur soit comprise entre 80 et 100 % et jamais inférieure à 60 % des effectifs ;
 - e/** Soutenir les cadres législatifs et/ou non législatifs ainsi que les mesures de renforcement des capacités et le financement au niveau national pour appuyer, renforcer et (si nécessaire) établir des institutions de négociation collective et des relations professionnelles efficaces et flexibles ;
 - f/** Renforcer la négociation collective libre et autonome, notamment au niveau sectoriel et interprofessionnel national (lorsqu'il existe), ainsi que des règles claires de représentation syndicale, et veiller au respect du principe de bonne coordination des règles existantes pour éviter les conflits de normes ;
 - g/** Conserver/restaurer et consolider les droits des travailleurs et des syndicats - en particulier le droit d'adhérer à un syndicat, le droit d'accéder au lieu de travail, le droit de négociation collective, le droit à l'action syndicale et le droit de grève ;
 - h/** Sauvegarder le pouvoir d'achat des travailleurs et augmenter leurs revenus en promouvant des politiques salariales inspirées par la règle d'or salariale de la CES et par la convergence des salaires vers le haut entre les pays et les secteurs ;
 - i/** Mettre fin à la pauvreté au travail (i) en promouvant des augmentations de salaire plus élevées pour les salariés à bas revenu dans le cadre de négociations collectives, ainsi que (ii) en sollicitant des augmentations du salaire minimum (légal) qui soient conformes à la référence de la CES correspondant à 60 % du salaire moyen/minimum, dans les pays où il existe et/ou où les syndicats le souhaitent ;
 - j/** Soutenir les augmentations des salaires minimums légaux, lorsqu'ils existent et/ou que les syndicats le souhaitent, ou des salaires minimums fixés par des conventions collectives, en fonction de l'augmentation des salaires médians ou moyens et des indices des prix à la consommation, pour s'assurer que ces salaires soient suffisants et garantissent aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent ; et soutenir les renouvellements des conventions collectives sectorielles et interprofessionnelles nationales.
 - k/** Promouvoir le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal (et un travail de même valeur) et examiner les raisons structurelles qui expliquent l'inégalité de rémunération, en analysant les pratiques des agences de travail temporaire et de sous-traitance ; et accepter des conditions salariales plus favorables pour les travailleurs détachés issus de pays où les conditions de travail et de salaire sont plus avantageuses ;
 - l/** Combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'éviter de creuser davantage encore la différence de pension selon le genre, lutter contre les inégalités hommes-femmes et supprimer toutes les formes de discrimination par la négociation collective et les relations employeurs-travailleurs. La CES continuera à promouvoir et à diffuser les bonnes pratiques dans les conventions collectives traitant des questions d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et fera campagne en faveur de l'égalité de salaire pour un travail égal pour les jeunes travailleurs et tous les travailleurs intérimaires ;
 - m/** Lutter contre les salaires inférieurs aux minima pour des groupes spécifiques de la population active, notamment les jeunes et les travailleurs issus de l'immigration. Les décideurs politiques doivent prendre des mesures pour l'inclusion sur le marché du travail ainsi que le droit à une rémunération équitable pour le travail effectué ;
 - n/** Élaborer un programme de négociation coordonnée visant la réduction de la semaine de travail sans baisse de salaire, et des dispositions relatives au droit de regard des travailleurs sur l'organisation de leur temps de travail, la qualité de vie au travail et la sécurité des revenus en cas de maladie (indemnités de maladie).

- 148.** La CES, en collaboration avec les fédérations syndicales européennes et nationales, veillera à renforcer les syndicats nationaux dans le cadre des négociations collectives.
- 149.** Avec les fédérations syndicales européennes, la CES s'efforcera d'améliorer le cadre des accords d'entreprise transnationaux. Il s'agira notamment d'œuvrer à la conclusion d'un accord-cadre tripartite sur les accords d'entreprise transnationaux, en tenant compte du travail réalisé à ce jour sur les AET et des procédures de décision internes des fédérations syndicales européennes, dans le respect des systèmes nationaux. L'accord-cadre tripartite devrait établir un cadre qui :
- a/** n'affaiblit pas, mais au contraire renforce les systèmes nationaux de négociation collective, dans le respect des conventions collectives nationales et du droit à des actions collectives ;
 - b/** ne diminue pas, mais renforce l'autonomie de la négociation collective des organisations syndicales couvertes par la CES ;
 - c/** limite strictement le pouvoir de conclure des AET de la part des travailleurs à une ou plusieurs fédérations syndicales européennes affiliées à la CES ;
 - d/** limite l'interprétation juridique des AET et garantit que l'effet contraignant ne s'applique que dans les circonstances où l'AET énonce explicitement l'intention des parties de donner un effet juridiquement contraignant à toute disposition en vertu du droit européen ou national ;
 - e/** ne restreint en aucune manière la capacité des fédérations syndicales européennes à définir leurs procédures de négociation et conclusion des AET ;
 - f/** renforce l'obligation des entreprises d'adhérer aux AET dans tous les pays couverts, contribuant ainsi à renforcer la position de négociation des syndicats nationaux vis-à-vis des multinationales et de leurs filiales à travers l'Europe.
- La CES s'opposera activement aux initiatives législatives de l'UE sur les AET qui ne respectent pas les critères ci-dessus.
- 150.** Chaque année, la CES organisera une conférence afin de promouvoir son programme de négociations salariales et collectives, de sensibiliser aux pratiques actuelles et d'échanger des informations sur les AET récemment signés. Tout cela contribuera à renforcer la coordination.
- 151.** La CES, en collaboration avec les fédérations syndicales européennes, mettra en place un groupe de travail pour développer des stratégies et des actions coordonnées sur les AET, ainsi qu'une vision commune sur la manière de traiter ces accords.
- 152.** En coopération avec les fédérations syndicales européennes et l'ETUI, la CES établira une base de données autonome des AET couvrant uniquement les accords signés et reconnus par les fédérations syndicales européennes. La CES s'efforcera également d'exclure tous les textes (pseudo-accords) conclus par d'autres parties que les fédérations syndicales européennes et internationales répertoriées dans les bases de données de l'UE et de l'OIT.
- 153.** La CES, en étroite collaboration avec les fédérations syndicales européennes et les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR), identifiera les bonnes pratiques en matière de coordination transfrontalière de la négociation collective et favorisera la création d'organes, d'instruments et de projets visant à diffuser ces connaissances et à les rendre plus accessibles aux responsables syndicaux nationaux et locaux.

Droit du travail

Introduction

- 154.** Le renforcement du pouvoir syndical, l'organisation des travailleurs et la négociation collective font partie des principaux outils d'amélioration des normes sur le lieu de travail. Mais la législation sur le travail joue également un rôle important, car elle fournit un seuil de protection aux travailleurs contre les employeurs sans scrupules. En outre, les défis auxquels l'UE est confrontée rendent plus importante que jamais la garantie de conditions équitables qui prévoient de respecter adéquatement les droits du travail.
- 155.** Les traités de l'UE définissent l'amélioration des conditions de vie et de travail comme un objectif pour l'Union. S'il est clair que certains États membres sont déterminés à bloquer les initiatives dans le domaine des droits du travail, il ne fait aucun doute non plus que les travailleurs ne soutiendront pas une UE qui ne garantit pas un seuil adéquat de décence et de justice sociale dans ses règles du marché du travail.
- 156.** La proclamation du Socle européen des droits sociaux (SEDS) souligne la nécessité d'un plan d'action comprenant une législation européenne qui respecte les droits promis, fait mieux appliquer les droits existants et introduit de nouveaux droits pour répondre aux problèmes émergents.
- 157.** Dans ce contexte, la CES œuvrera en faveur de droits du travail et d'un programme législatif améliorés, et se concentrera sur la protection de la dignité humaine au travail (y compris la protection contre les modèles de travail précaires et les inégalités, ainsi que l'établissement d'un meilleur cadre pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Ces objectifs

peuvent être atteints grâce à des normes améliorées qui garantissent la protection contre les pratiques déloyales ou les réglementations qui violent ou mettent en danger la dignité humaine au travail, par exemple en offrant une protection contre une surveillance trop invasive et le contrôle numérique, et en garantissant aux travailleurs la propriété de leurs données, ainsi que la réglementation et le contrôle de l'utilisation de l'intelligence artificielle et des dispositifs portatifs/implantables émetteurs de données sur le lieu de travail.

- 158.** La CES reconnaît que si la législation est essentielle pour certains syndicats nationaux et travailleurs, d'autres modèles nationaux du marché du travail comptent largement sur le dialogue social et la négociation collective pour réglementer le marché du travail. La CES respecte pleinement les différences entre les diverses traditions et autres modèles de marché du travail dans les États membres, et n'a pas l'intention de promouvoir une législation européenne du travail qui nuirait à ces systèmes.

Lutter contre l'insécurité au travail

Contexte

- 159.** L'expansion spectaculaire du travail atypique et précaire en Europe au cours des dernières décennies est le résultat direct d'un modèle d'entreprise qui déplace le plus grand nombre possible de risques économiques de l'employeur vers le travailleur. Cela peut parfois se traduire par une disparition pure et simple de la relation de travail, assortie de la suppression d'avantages tels que les indemnités de maladie ou les pensions. Dans d'autres cas, les travailleurs sont confrontés à l'incertitude, parce qu'ils n'ont aucune garantie concernant leur temps de travail, et les protections de l'emploi sont refusées, car elles sont généralement liées à des relations de travail plus sûres, en vertu de la loi ou de la pratique. Dans d'autres cas encore, les travailleurs sont classés à tort parmi les sous-traitants indépendants, ce qui entraîne à nouveau le refus de leurs droits et prérogatives. Le travail précaire crée également un climat de peur dans lequel les travailleurs craignent de faire valoir leurs droits.
- 160.** Cette insécurité est parfois décrite comme une caractéristique inévitable d'une économie moderne, alimentée par les nouvelles technologies. La technologie a joué un rôle dans ces évolutions, les plates-formes en ligne offrant aux employeurs un moyen de morceler le travail en tâches plus petites et de le sous-traiter en le rémunérant à la pièce. Mais le changement dans l'équilibre des risques entre travailleurs et employeurs ne peut être uniquement attribué aux nouvelles technologies. Les emplois où l'insécurité a progressé le plus rapidement sont ceux qui existent depuis des siècles.
- 161.** Si ces travailleurs passent à côté de conditions et de salaires équitables, ce n'est pas à cause d'une application, mais bien du choix de leur employeur, de l'exploitation de toutes les lacunes identifiées dans la législation nationale et de l'UE et des mesures politiques visant à déréglementer les marchés du travail, ainsi que de l'absence de droits, d'une protection et d'un pouvoir efficaces.
- 162.** Les politiques d'austérité imposées par les gouvernements nationaux et appliquées par les institutions publiques ont un impact négatif sur les conditions d'emploi des personnes actives auprès des sous-traitants qui fournissent des services de support. Dans de nombreux cas, les travailleurs externalisés sont rémunérés au salaire minimum. Les services de support sont fortement féminisés, ce qui a eu pour conséquence que les politiques d'austérité touchent principalement les femmes.

Priorités

- 163.** La CES exige que tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel ou leur secteur d'activité, soient protégés par la législation du travail (et bénéficient notamment d'une protection efficace contre les licenciements injustifiés ainsi qu'en cas de licenciement) et/ou par les conventions collectives. L'égalité de traitement de toutes les relations de travail est essentielle pour l'avenir. Toutes les personnes travaillant dans des relations de subordination, notamment celles classées à tort d'indépendants ou encore les free-lances, devraient profiter de la même protection de base pour leurs droits universels, comme la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Compte tenu d'un degré de vulnérabilité similaire, les travailleurs indépendants ont besoin de la même protection que tous les autres travailleurs. La reconnaissance de leur relation de travail est fondamentale, en particulier s'ils ont un contrat d'indépendant alors qu'ils agissent en tant que salariés. La CES luttera activement contre cette situation.
- 164.** De même, il faut éviter que les différences en matière d'impôts et de cotisations sociales ne constituent pour les employeurs une incitation financière supplémentaire à maintenir leurs travailleurs dans des situations d'insécurité.

Actions

- 165.** La CES fera pression pour une plus grande sécurité de l'emploi. Tout en respectant pleinement les modèles de marché du travail nationaux, l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et leur droit de conclure des conventions collec-

tives, la CES prendra des initiatives (y compris le cas échéant sous la forme d'une législation nouvelle/révisée au niveau européen/national) pour établir un ensemble complet de droits pour les travailleurs atypiques et indépendants et les travailleurs classés à tort parmi les sous-traitants indépendants (en ce compris le respect de la liberté d'association, le droit d'organiser et de conclure des négociations collectives et le droit de grève). Les travailleurs précaires se verraient ainsi dotés d'un pouvoir accru pour négocier un horaire de travail sûr, de meilleurs contrats et avantages sociaux, le droit à une rémunération et à un traitement équitables et égaux, la protection sociale et des arrangements de travail sûrs et sains. En outre, ces initiatives ouvriraient la voie à l'interdiction des arrangements sur demande et zéro heure et à la présomption d'une relation de travail ou de solutions juridiques nationales similaires.

Une chance réaliste de faire respecter les droits

Contexte

- 166.** Les États membres doivent veiller à l'application effective du droit communautaire, y compris du droit du travail. Mais tous les États membres n'ont pas mis en place les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs et à leurs syndicats de faire respecter et de défendre leurs droits. Contrairement à d'autres domaines du droit européen, les sanctions à l'encontre des employeurs qui enfreignent les règles européennes en matière d'emploi sont généralement très légères et n'ont pas d'impact dissuasif. Trop souvent, les travailleurs subissent des représailles lorsqu'ils revendiquent leurs droits. Ils se voient refuser le droit d'être représentés, ou attendent des années qu'une décision soit prise ou font face à des frais juridiques prohibitifs. Même lorsque les travailleurs ont gain de cause, il leur est parfois impossible d'obtenir une indemnisation dans des situations transfrontalières. Si l'on continue d'ignorer les problèmes d'application de la loi, les droits du travail dans l'UE risquent de perdre leur sens.
- 167.** La traite des êtres humains se mue de plus en plus en une traite à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre. En une violation des droits fondamentaux humains (y compris du travail) et syndicaux. Un nombre croissant de travailleurs sont gravement exploités. Pour empêcher la traite des êtres humains, il faut améliorer la coordination et le partage transfrontaliers des informations entre les inspections du travail et les autres administrations gouvernementales.

Priorités

- 168.** La reconnaissance du droit à une application efficace doit devenir une véritable priorité au niveau de l'UE. Cela implique de sensibiliser aux difficultés rencontrées par les travailleurs et leurs syndicats et d'identifier à l'échelon européen des solutions qui soutiendront les affiliés sur le plan national.
- 169.** La CES considère qu'il est nécessaire de faire usage d'un recours collectif assorti de mesures d'injonction, au sens d'un droit syndical propre et original d'intenter une action en justice ou d'engager une procédure en cas de violation des règles du travail dans une entreprise.
- 170.** Il faut accorder la priorité à la protection des travailleurs les plus vulnérables et à la lutte contre l'exploitation de la main-d'œuvre. Par leur présence sur le terrain, les syndicats ont un rôle précieux à jouer pour identifier les situations d'exploitation. Une approche spécifique est nécessaire pour renforcer le pouvoir des travailleurs victimes d'abus.

Actions

- 171.** La CES mettra en place un programme d'actions visant à sensibiliser l'UE aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs et à la nécessité de trouver des solutions pour remédier aux déficits.
- 172.** Il s'agira notamment d'exercer des pressions en faveur d'une communication et d'un instrument juridiquement contraignant pour faire valoir le droit à une application efficace de la loi, y compris le droit à la représentation et à la protection contre la victimisation, et la nécessité pour les États membres de mettre en place des recours appropriés et des mesures anti-évitement, notamment sous la forme de plaintes et de recours collectifs.
- 173.** Soutenue par l'ETUI, la CES contrôlera la mise en œuvre correcte des mesures exécutoires dans les directives de l'UE, telles que la directive sur le détachement des travailleurs ou les directives anti-discrimination, et signalera les cas où l'accès à la justice et d'autres mesures exécutoires sont entravés.
- 174.** En nous appuyant sur les activités de la plate-forme de lutte contre le travail non déclaré, nous demanderons des inspections du travail plus nombreuses et de meilleure qualité conformément aux modèles nationaux du marché du travail, et encouragerons l'application de la recommandation visée dans la convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) préconisant au moins un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs.

- 175.** Avec le soutien de l'ETUI, la CES développera une expertise syndicale sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. La CES élaborera un plan d'action identifiant les modèles d'entreprise qui profitent de l'exploitation de la main-d'œuvre, ainsi que la responsabilité des entreprises concernant les abus de travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement/filiales.
- 176.** La CES soutiendra la création de l'Autorité européenne du travail et veillera à ce que l'AET aide les travailleurs à faire respecter leurs droits dans des situations transfrontalières.
- 177.** La CES soutiendra les affiliés dans leur travail d'aide aux travailleurs victimes de fraudes et d'abus transnationaux, facilitant l'échange d'informations, l'accès aux tribunaux et d'autres formes de coopération transnationale.
- 178.** La CES encouragera grandement la création d'une chambre pour le droit du travail et le droit social auprès de la Cour européenne de justice et de la Cour européenne. La création de telles chambres spécialisées est déjà prévue dans les règles de droit de la Cour. Les confédérations syndicales européennes seront en mesure d'envoyer dans ces chambres des représentants qui siègeront en tant que juges non professionnels et apporteront leur expertise du monde du travail.
- 179.** La CES soutiendra ses affiliés par le biais de différentes actions visant à garantir une mise en œuvre correcte de la « directive sur les dénonciateurs », pour s'assurer notamment que les personnes à l'origine de signalements soient défendues par un représentant syndical tout au long de la procédure. Il faudra veiller en particulier à ce que les journalistes (et leurs sources d'information) soient aussi protégés de façon efficace. Soutenue par l'ETUI, la CES suivra également de près la mise en œuvre de la directive dans toute l'Europe.

Temps de travail

Contexte

- 180.** La journée de huit heures introduite au 19^e et au début du 20^e siècle est l'un des succès majeurs des syndicats. La première convention adoptée par l'OIT - la Convention n°1 - concerne la durée du travail. Les questions relatives au temps de travail sont essentielles pour les travailleurs et leur vie.
- 181.** Aujourd'hui, les travailleurs sont confrontés à trop d'incertitude dans ce domaine. Les longues journées de travail, les heures supplémentaires, le travail posté, le travail de nuit, les horaires entrecoupés, les horaires atypiques et le travail les dimanches et jours fériés entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, affectent leur capacité à concilier travail et vie familiale et privée et peuvent s'accompagner de droits du travail, d'une protection sociale et d'une rémunération financière insuffisants. En même temps, beaucoup craignent que le nombre d'heures qu'il travaillent ne suffise pas à gagner leur vie.
- 182.** L'Europe doit s'attaquer à ces incertitudes tout en garantissant la stabilité des heures de travail souvent visées par les employeurs au travers d'une décision unilatérale et sans la consultation et/ou le consentement du travailleur.

Priorités

- 183.** Au niveau du travailleur, les besoins et les choix en matière de temps de travail sont aussi hétérogènes que la main-d'œuvre elle-même. Mais ils ont un point commun : les travailleurs ont besoin d'un plus grand droit de regard sur leur temps de travail.
- 184.** Si celui-ci doit être plus prévisible et plus sûr, il est par ailleurs nécessaire de fixer des limites aux horaires journaliers et hebdomadaires. La CES œuvrera aux côtés des affiliés pour garantir un temps de travail sûr, sain et équitable dans l'UE.
- 185.** Renforcer les syndicats nationaux dans leur capacité à négocier et à conclure des conventions collectives sur le temps de travail.

Actions

- 186.** Développer de nouvelles exigences européennes en matière de temps de travail, tout en protégeant le cadre existant des limites du temps de travail pour permettre aux travailleurs de mieux contrôler leurs arrangements de travail, et réduire collectivement le temps de travail hebdomadaire sans baisse de salaire et en recrutant du personnel compensatoire.
- 187.** Assurer l'amélioration de l'enregistrement du temps de travail, par exemple en insistant sur la mise en place de réglementations légales.
- 188.** Promouvoir le droit à la déconnexion, y compris par des moyens législatifs.

- 189. Interdire les contrats et arrangements à la demande et de type « zéro heure » et autres formes de travail précaire ; veiller à ce que les employeurs recourent et tirent profit le moins possible de toutes ces formes de travail.
- 190. Élaborer, à la lumière de l'adoption de la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, un guide d'interprétation de la CES dans le but d'aider les affiliés à parvenir à la meilleure mise en œuvre possible dans leur propre pays.
- 191. Supprimer les abus des contrats à temps partiel et temporaires au moyen d'un instrument juridiquement contraignant.
- 192. Promouvoir une négociation collective plus forte pour un temps de travail équitable basé sur des conventions collectives.
- 193. Promouvoir la négociation collective pour les travailleurs indépendants.

Lutter contre le programme de déréglementation « Améliorer la réglementation »

Contexte

- 194. Le programme de déréglementation de l'UE « Améliorer la réglementation » n'a pas disparu, il a été transféré aux États membres.
- 195. Si l'expression de « plaqué or » s'est désormais imposée, les États membres cherchent de plus en plus à éviter d'aller au-delà des normes minimales établies au niveau européen et à justifier ce faisant le retour à des droits du travail absolument indispensables.

Priorités

- 196. L'une des priorités majeures consistera à faire pression sur l'UE pour qu'elle n'encourage pas cette approche hautement préjudiciable de la part des États membres.
- 197. Nous insisterons par contre sur la nécessité pour les États membres d'aller au-delà des niveaux minimums établis par les différentes directives de l'UE. L'argument selon lequel les États membres doivent s'en tenir à la formulation d'une directive et ne peuvent pas améliorer et aller au-delà de ce qui est prévu est inacceptable et risque de nuire davantage au soutien à l'intégration européenne.

Actions

- 198. Avec les affiliés nationaux, la CES tentera de déterminer à quel niveau il convient d'encourager les États membres à utiliser la transposition d'une directive de l'UE pour pouvoir ratifier la ou les conventions pertinentes de l'OIT, (les articles pertinents de) la Charte sociale européenne révisée et le Code européen de sécurité sociale, et elle veillera à mentionner les principes visant à protéger et à améliorer les droits sociaux consacrés dans le Socle européen des droits sociaux, leur conférant ainsi une force juridique explicite.
- 199. La CES mènera des actions pour contester le discours du « plaqué or » et pour s'assurer que les décideurs politiques sont conscients que ce sont les droits et prérogatives durement gagnés et absolument indispensables qui sont au cœur des débats.
- 200. La CES s'opposera au renforcement de la domination du marché intérieur dans le cadre politique de l'UE, par exemple en luttant contre l'introduction d'un « principe d'innovation » qui ne devrait pas être utilisé pour écarter les objectifs sociaux ou environnementaux dans les nouvelles propositions législatives.
- 201. La Convention européenne des droits de l'homme, la Charte sociale européenne révisée et les conventions de l'OIT doivent avoir la priorité par rapport aux quatre libertés, ce qui nécessite une modification du traité et/ou un protocole social.

Santé et sécurité

Contexte

- 202. Chaque année, on dénombre dans l'UE plus de 3 millions d'accidents, et - selon des estimations prudentes - 100 000 personnes décèdent tous les ans des suites d'un cancer lié au travail et 4000 à la suite d'un accident. Il se peut que les chiffres réels soient beaucoup plus élevés, car bon nombre d'accidents ne sont pas signalés, beaucoup de maladies pro-

fessionnelles ne sont toujours pas considérées comme telles, et les chiffres relatifs aux travailleurs tués sur le chemin du travail ne sont pas disponibles. On ignore également le nombre de suicides liés au travail. Plus d'un quart des travailleurs européens subissent un stress excessif au travail, un stress qui constitue aussi un facteur de risque bien connu de maladie cardiovasculaire. Il faudra mettre en place davantage de mesures pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

- 203.** Le premier sujet abordé par la CES dans son travail sur la santé et la sécurité tout au long du prochain mandat sera la promotion des comités syndicaux de santé et sécurité au travail (SST) et des délégués syndicaux à la sécurité au travail, y compris dans les comités d'entreprise, ainsi que la garantie de droits adéquats pour les délégués à la sécurité leur permettant de contribuer efficacement à une meilleure SST sur le lieu de travail. Les taux de blessures graves sur les lieux de travail disposant de délégués syndicaux à la sécurité et de comités de sécurité n'atteignent pas la moitié des taux enregistrés dans les entreprises qui ne bénéficient pas de cette représentation. Les syndicats font une réelle différence. Nous limitons le nombre de blessures, améliorons la santé et changeons la culture de sécurité et de prévention sur le lieu de travail. Nous exigerons des employeurs qu'ils investissent davantage dans la prévention des risques professionnels.
- 204.** Au cours du prochain mandat, il appartiendra aussi à la CES, dans son travail sur la santé et la sécurité, de faire pression sur la Commission européenne afin qu'elle améliore la législation communautaire sur la santé et la sécurité, y compris dans des domaines importants tels que les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux. En outre, la CES poursuivra son travail sur la révision de la directive relative aux agents cancérogènes et mutagènes.
- 205.** Le cadre réglementaire composé de la directive-cadre (89/391/CEE) et de 23 directives individuelles est l'une des plus grandes victoires de l'Europe sociale. Alors que de nouveaux dangers se profilent, les risques dits « anciens » demeurent. Les **acquis** de la SST doivent être adaptés aux nouveaux défis comme aux anciens. Certaines des directives individuelles existantes ne sont plus adaptées à leur objectif, alors que dans le même temps, il est nécessaire de couvrir des dangers nouveaux tels que les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS). Pour chacun d'entre eux, nous avons besoin d'une directive particulière.
- 206.** Les inspections du travail constituent l'organe principal d'application des dispositions en matière de santé et sécurité. Par ailleurs, il existe d'autres organismes d'inspection spécialisés chargés de secteurs d'activité particuliers ou dont l'action impacte également la mise en œuvre des dispositions de santé et sécurité (inspections des mines, inspections nucléaires, inspections maritimes, surveillance du marché des équipements de travail, etc.).

Priorités

Application des dispositions de santé et sécurité au travers de la démocratie au travail - le rôle des comités syndicaux de santé et sécurité

- 207.** L'organisation d'un travail et de lieux de travail sûrs et sains est un aspect important de la démocratie au travail. Les comités syndicaux et les délégués syndicaux à la sécurité (DSS) sont essentiels, y compris dans les comités d'entreprise. La présence de DSS doit être facilitée dans de très petites structures de travail, pour leur permettre d'apporter du soutien là où il est nécessaire. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les TMS et les RPS (y compris le « burn-out »), des ensembles liés de difficultés rencontrées sur le lieu de travail qui doivent être abordés dans le cadre d'une approche plus large visant à accroître le droit de regard des travailleurs sur l'organisation du travail. Il faudra aussi traiter la question de l'« épuisement » dans le contexte de la démocratie au travail, et ainsi s'attaquer au stress causé par un travail fastidieux, monotone et aliénant.
- 208.** L'application des dispositions en vigueur est essentielle à cet égard. Mais nous déplorons une diminution significative des effectifs parmi les inspecteurs du travail dans tous les pays d'Europe. C'est extrêmement problématique, car la réglementation n'a d'effets positifs pour les travailleurs que si des mesures concrètes sont mises en œuvre dans les organisations. Des inspections du travail approfondies sont nécessaires pour vérifier si les employeurs respectent leurs obligations légales. La CES souligne l'urgence de renforcer la coordination entre les différentes autorités chargées des inspections au niveau national et des États membres. Les inspections du travail doivent être renforcées afin de garantir des normes d'inspection adéquates dans toute l'UE. La CES encouragera l'amélioration des contrôles et de la supervision dans toute l'Europe, notamment au travers des dispositions suivantes :
- Chaque entreprise ou établissement sera inspecté au moins une fois tous les [sept] ans.
 - Les inspections seront effectuées sans préavis.
 - Les inspecteurs seront en mesure d'imposer une sanction pour la violation de chacune des dispositions de la directive-cadre et des directives individuelles dans le domaine de la santé et de la sécurité, ainsi que de toute législation nationale pertinente.
 - Toutes les sanctions auront un effet dissuasif efficace.
 - Les contrôles et la supervision permettront une meilleure conformité à tous les niveaux.
 - Les syndicats doivent être consultés sur les priorités des contrôles et de leur supervision.

Zéro cancer lié au travail

209. L'objectif global de la CES dans ce domaine est de prévenir et d'éliminer tout cancer lié au travail, ainsi que d'autres maladies causées par des substances très préoccupantes. La CES poursuivra cet objectif tout au long du prochain mandat. Pour y parvenir, il sera nécessaire de pousser plus avant la révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (DCM). Il est urgent de garantir l'efficacité, notamment en ce qui concerne les obligations des employeurs en matière de prévention. Le champ d'application doit être étendu à tous les processus cancérigènes (par exemple, la lutte contre les incendies et les activités exposant les travailleurs à des substances cytotoxiques) et aux substances reprotoxiques. Les limites d'exposition professionnelle couvriront la majorité des risques et seront régulièrement revues. Les limites doivent être fixées dans le cadre d'une approche sanitaire. Les limites seront compatibles avec l'objectif non négociable de protéger la santé et la vie des travailleurs. En plus de travailler à des limites d'exposition plus nombreuses et adéquates, la CES continuera à souligner l'importance des obligations qu'a l'employeur de respecter le cas échéant le principe de substitution, en veillant à ce que techniquement, l'exposition aux substances dangereuses reste aussi faible que possible. Nous devons encore agir sur l'amiante, les nanomatériaux, le travail de nuit et les perturbateurs endocriniens - en définissant des objectifs clairs et des stratégies d'application. Toutes les stratégies incluront des aspects de genre dans la prévention du cancer lié au travail.

Convergence vers le haut en matière de santé et sécurité

- 210.** L'accès à des lieux de travail sûrs et sains n'est pas assuré de manière uniforme sur tout le territoire européen. La CES accordera donc la priorité à un accès amélioré à des lieux de travail sûrs et sains pour tous les travailleurs, tant à l'intérieur qu'entre les pays et les secteurs. Les différentes initiatives devraient prendre en compte la dimension du genre en reliant le programme sur les égalités à la santé et la sécurité et au débat de plus en plus fréquent mené par la CES en Europe sur la qualité du travail : la lutte contre l'emploi précaire et la détérioration des conditions de travail est cruciale pour la santé des travailleurs. La CES se battra également pour protéger les droits des travailleurs migrants et empêcher que leur santé et leur sécurité soient mises en péril. Le statut d'immigration ou le statut contractuel sont et doivent rester hors de propos. Le comité de la CES chargé de la santé et de la sécurité au travail continuera d'œuvrer en ce sens et en faveur de stratégies communes au niveau européen. Il continuera également à travailler avec ses collègues au dialogue social européen pour conclure et mettre en œuvre des accords avec les employeurs.
- 211.** La CES a précédemment exprimé le besoin de développer des directives spécifiques pour les TMS et les RPS. S'il est ambitieux de voir ces exigences se concrétiser sous la prochaine Commission (2019-24), nous devons continuer à faire pression.
- 212.** Les facteurs organisationnels ou sociaux tels que la charge de travail comptent parmi les causes les plus fréquentes de risques pour la santé au travail, et sont à l'origine d'un grand nombre de blessures et accidents professionnels mortels signalés. Souvent, ces circonstances entraînent des blessures physiques ou la mort. Par conséquent, les mesures de prévention des accidents mortels ne peuvent s'appuyer sur les seules statistiques établies en la matière. Les mesures de prévention des accidents mortels doivent cibler la prévention des accidents de travail au sens large. Tout accident mortel est une tragédie pour les personnes impliquées, et inacceptable dans la vie professionnelle d'aujourd'hui. La tolérance zéro doit s'appliquer à ce type d'accident.
- 213.** Il est nécessaire de renforcer le soutien financier à la formation et d'assurer une bonne protection juridique aux délégués à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail. La politique de santé et sécurité doit encourager les travailleurs et les membres des syndicats, en particulier ceux issus de groupes de migrants ou ceux qui travaillent sur la base de contrats atypiques, à assumer le rôle de délégués à la santé et à la sécurité.

Collaboration avec les organes de SST - Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail de la direction générale Emploi (CCSS) et Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

214. La CES poursuivra ses travaux sur la révision des six directives de SST entamés en 2016. Il en reste trois pour lesquelles nous attendons toujours des propositions : signalisation SST, lieux de travail et équipement d'écran d'affichage. En outre, la CES poursuivra sa collaboration avec l'EU-OSHA. Elle continuera de travailler sur les TMS en se fondant sur les conseils de l'EU-OSHA relatifs aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux publiés début 2019, et sur la campagne « Lieux de travail sains » que l'EU OSHA mènera entre 2020 et 2022 pour prévenir et réduire les TMS.

Actions

- 215.** Développer une stratégie de lobbying, de négociation collective et juridique pour renforcer les comités syndicaux de SST et, en accord avec les syndicats, les comités d'entreprise. S'assurer que dans toute l'UE, nos délégués à la sécurité au travail peuvent :
- a/ Représenter les travailleurs dans les discussions avec l'employeur concernant la santé, la sécurité ou le bien-être, et dans les discussions avec les instances chargées de la santé et de la sécurité ou d'autres autorités d'application ;

- b/** Disposer de suffisamment de temps (et être libérés de leur travail) pour exercer leurs fonctions de délégué à la sécurité ;
 - c/** Examiner les risques et événements dangereux ;
 - d/** Enquêter sur les plaintes ; mener des inspections sur le lieu de travail et inspecter les documents pertinents ;
 - e/** Émettre des avis d'amélioration provisoires ;
 - f/** Assister aux comités de sécurité ;
 - g/** Être rémunérés pour le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions et en formation ;
 - h/** La CES défendra l'amélioration de la synergie entre ses affiliés et les institutions de SST européennes et des États membres.
- 216.** La CES élaborera une stratégie en matière de contentieux pour les cas d'absence d'application.
- 217.** Continuer de développer et d'insister sur nos revendications en faveur d'une vie professionnelle sans risque de cancer, et élaborer une évaluation des risques.
- 218.** Travailler davantage aux côtés de la Confédération syndicale internationale (CSI) à l'élaboration d'une stratégie globale sur la SST incluant les conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité reconnues comme conventions fondamentales. D'autres travaux conjoints porteront sur le cancer lié au travail, les nanomatériaux et les perturbateurs endocriniens. Avec la CSI, la CES promouvra, par le biais de l'OIT et de ses États membres, la mise à niveau des droits en matière de sécurité et de santé en tant que droits fondamentaux au travail pour toutes les personnes actives, indépendamment de leur relation de travail ou du type de modèle d'entreprise pour lequel elles travaillent (y compris les plates-formes numériques, le commerce électronique et le travail collaboratif).
- 219.** Poursuivre la recherche de directives sur les RPS et les TMS et soutenir la mise en œuvre des accords des partenaires sociaux européens sur la prévention du stress, de la violence et du harcèlement au travail aux niveaux national et européen ainsi qu'au niveau intersectoriel et sectoriel. Cela inclut, entre autres, la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux découlant de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le lieu de travail, et la reconnaissance de l'impact de l'organisation des travailleurs sur l'augmentation de ces pathologies.
- 220.** Développer et insister sur la tolérance zéro que nous réclamons à l'égard des accidents mortels et sur la prévention des accidents du travail.
- 221.** Assurer la convergence vers le haut des conditions de santé et de sécurité sur tous les lieux de travail des sociétés transnationales, quel que soit leur lieu d'activité ou leur pays d'établissement, et les généraliser tout au long de la chaîne de valeur.
- 222.** Garantir un niveau d'assurance décent pour les travailleurs de l'UE en cas de maladie ou d'accident lié au travail. Exiger une assurance sociale légale pour la main-d'œuvre, tout en protégeant les polices d'assurance collectives complémentaires, lorsqu'elles existent. L'assurance doit accorder une indemnisation supplémentaire en cas de maladie, de blessures professionnelles (accidents du travail, accidents sur le chemin du travail ou maladie professionnelle), une indemnité aux membres de la famille en cas d'accidents ou maladies mortels d'un niveau économiquement décent.
- 223.** Faire pression sur la Commission pour que soit préparée une stratégie de SST solide à l'échelon européen. La stratégie est importante, étant donné que numérisation et automatisation entraînent une intensification de la vie professionnelle et prolongent le temps de travail (p. ex. communications par e-mail avec les employeurs en dehors des heures de travail).

Droits humains et syndicaux

Contexte

- 224.** La promotion et la défense des droits humains, qui incluent les droits du travail et des syndicats, ont toujours été au cœur des priorités et des actions menées par la CES. La liberté d'association, le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener des actions collectives, en ce compris le droit de grève, le droit à l'information et le droit à la liberté d'expression sont des droits fondamentaux garantis par la Convention européenne des droits de l'homme, la Charte sociale européenne révisée, les conventions de l'Organisation internationale du Travail, la Charte des droits fondamentaux de l'UE et/ou la plupart des constitutions nationales.
- 225.** Depuis le début de la crise économique et financière, les syndicats ont assisté à une intensification des interrogations et des atteintes aux droits humains et syndicaux. Que ce soit dans des entreprises ou auprès d'employeurs du secteur privé et public recourant à des techniques ouvertement syndicales ou d'autres méthodes subtiles, le droit fondamental à la syndicalisation est toujours refusé à de nombreux travailleurs, en particulier les travailleurs atypiques et indépendants.
- 226.** Parfois, les attaques interviennent sous couvert de politiques (de gouvernance) européennes, comme le programme « Améliorer la réglementation », les protocoles d'accord ou les recommandations spécifiques par pays qui nuisent aux droits de l'homme tels que le droit à la protection sociale, à des salaires équitables, à la santé et la sécurité au travail, à

la négociation collective et à l'action collective. Par conséquent, les États membres ont souvent violé les obligations en matière de droits fondamentaux auxquelles ils ont souscrit en vertu des conventions des Nations Unies et de l'OIT, ainsi que de la Convention européenne des droits de l'homme du Conseil de l'Europe, de la Charte sociale européenne révisée et du Code européen de sécurité sociale. La restriction de l'espace laissé aux acteurs démocratiques et la détérioration des droits civils dans les États membres de l'UE connaissent également une évolution inquiétante.

Priorités

- 227.** Comme les entreprises privées se sont étendues à l'UE et au monde, notre combat pour le respect des droits humains et syndicaux doit lui aussi prendre une dimension plus européenne et internationale. La CES doit prendre sa place en première ligne et veiller à ce que les employeurs ne portent pas atteinte au respect de ces droits. Le travail a un effet considérable sur l'expérience et l'exercice des droits humains et syndicaux, et le respect de ces droits doit être garanti sur le lieu de travail (où que le travail soit effectué), sous peine de les mettre en péril.
- 228.** Le Socle européen des droits sociaux qui, dans bon nombre de ses 20 principes, s'appuie sur ou s'est inspiré des instruments internationaux en matière de droits de l'homme, constitue une évolution majeure. Il doit être soutenu par un plan de mise en œuvre qui ramène la protection des droits sociaux fondamentaux au premier plan en Europe et rétablit l'équilibre entre le social et l'économie comme base de la construction européenne telle qu'établie par le traité de Rome en 1957.

Actions

- 229.** La CES, en tant que défenseur des droits de l'homme, réaffirme son engagement de longue date en faveur de la promotion et de la défense des droits fondamentaux de l'homme, du travail et des syndicats ainsi que des droits sociaux, notamment le droit à la santé et aux soins sociaux, à l'eau et à l'assainissement, à l'énergie et à l'éducation.
- 230.** Elle s'engage notamment à :
- a/** Développer une stratégie pour soutenir la protection et la promotion des droits syndicaux. La CES aidera les affiliés à renforcer les droits d'organisation, à pouvoir représenter les travailleurs, à aider ceux-ci à signaler les violations des droits syndicaux, à pouvoir utiliser les services en ligne/numériques pour communiquer avec les membres et la société en général et à s'assurer que tous les secteurs sont couverts par des conventions collectives ;
 - b/** Développer une stratégie commune pour lutter contre les tentatives des employeurs d'anéantir les syndicats ou de refuser des droits sur tous les lieux de travail, privés et publics, et pour sanctionner toute tentative d'entrave aux activités syndicales ;
 - c/** Faire pression, tant au niveau international qu'europpéen, pour l'adoption d'instruments normatifs contraignants pour les entreprises, en particulier les multinationales, dans le domaine des droits humains et syndicaux, notamment en promouvant à l'échelon européen un système obligatoire de diligence raisonnable pour les entreprises et, avec le soutien de la Confédération syndicale internationale (CSI), assurer l'adoption et la ratification du traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains ;
 - d/** En collaboration avec les affiliés, développer une stratégie courageuse visant à obliger les entreprises multinationales en particulier, ainsi que les États et les autorités à rendre compte de leurs échecs en matière de droits humains et syndicaux, et à garantir qu'aucune entreprise qui nie ces droits ne puisse remporter des contrats publics ou opérer sur le marché intérieur de l'UE ;
 - e/** Développer une stratégie commune audacieuse contre les restrictions structurelles, politiques et juridiques des droits humains et syndicaux, en particulier la liberté d'association, le droit d'organisation, le droit de négociation collective et le droit de grève ;
 - f/** Améliorer le travail réalisé au sein et par le groupe consultatif de la CES sur les droits fondamentaux et les litiges, notamment en veillant, si nécessaire en coopération avec la Confédération syndicale internationale (CSI), à utiliser davantage ou, le cas échéant, à améliorer tous les mécanismes existants de contrôle (quasi- ou extra-) judiciaire et d'application disponibles au niveau de l'ONU, de l'OIT et du Conseil de l'Europe ainsi qu'à l'échelon de l'UE et en faisant la promotion des bonnes pratiques ;
 - g/** Intensifier les actions (y compris les campagnes) pour inciter tant l'UE que les États membres à ratifier et à mettre en œuvre correctement les instruments internationaux pertinents de l'ONU et de l'OIT (en particulier la Convention n° 81 sur l'inspection du travail), et surtout à adhérer à et ratifier la Convention européenne des droits de l'homme, (tous les articles de) la Charte sociale européenne révisée (et le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives), ainsi que le Code européen de sécurité sociale ;
 - h/** Continuer à demander aux institutions de l'UE, et en particulier à la Commission européenne, de veiller à ce que, dans la conception, l'interprétation et la mise en œuvre de la législation et de la politique européennes, notamment lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, ces instruments internationaux de l'ONU, de l'OIT et du Conseil de l'Europe soient dûment pris en compte pour éviter que la loi (la jurisprudence) et les politiques

- de l'UE contredisent, restreignent ou affectent négativement les droits et les principes reconnus par les instruments auxquels l'UE et/ou les États membres ont souscrit ;
- i/ Tenter d'obtenir, comme condition minimale à la conclusion, par l'UE, d'un accord (commercial) avec un autre pays, que celui-ci ratifie et respecte les conventions fondamentales de l'OIT.

Égalité hommes-femmes

Contexte

- 231.** Bien que l'égalité entre les femmes et les hommes soit l'un des objectifs de l'UE, inscrit dans les traités européens depuis 1957 (articles 2 et 3, paragraphe 3, du Traité sur l'UE ; article 21 de la Charte des droits fondamentaux), elle n'est pas encore une réalité, ni dans la société ni dans le travail.
- 232.** La crise de 2008 a touché plus d'hommes que de femmes, les industries dominées par les hommes ayant été les premières à se contracter. Mais les politiques d'assainissement budgétaire qui ont suivi ont eu un impact plus important sur la demande de main-d'œuvre féminine et sur la qualité de l'emploi des femmes. En outre, des mesures d'austérité ont affecté les services publics fournis par les travailleurs dans l'éducation, la santé et d'autres domaines, y compris les soins aux enfants et aux personnes âgées, dont les femmes sont les premiers fournisseurs et utilisateurs. À cette situation s'est ajouté le recours accru à des arrangements de travail qui accordent une moindre protection sociale et du travail aux personnes actives dans la fourniture de ces services. En conséquence, la capacité des femmes à entrer ou à rester dans un emploi rémunéré a été compromise.
- 233.** L'égalité hommes-femmes est également menacée par la montée des partis populistes et d'extrême droite dans différents pays de l'UE. Ces partis affaiblissent ou rejettent ouvertement les droits fondamentaux des femmes et leur émancipation économique et sociale.
- 234.** L'égalité de genre et la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail sont cruciales pour une croissance et un emploi durables en Europe. La perte économique liée à l'écart en matière d'emploi entre les sexes est estimée à 370 milliards d'euros par an.
- 235.** Dans la pratique, les conditions de vie des femmes ont peu évolué. Selon l'Indice d'égalité de genre 2017 de l'UE, l'inégalité règne dans tous les domaines de la vie. Le score de l'UE n'est que de quatre points supérieur au score d'il y a dix ans, à savoir 66,2 sur 100.
- 236.** En 2017, le taux d'emploi des femmes a continué d'augmenter à un rythme lent mais soutenu, conformément à celui des hommes, pour atteindre le niveau record de 66,5 %, contre 78,1 % pour les hommes. Néanmoins, il est peu probable que l'objectif UE 2020 de 75 % de femmes et d'hommes actifs soit atteint.
- 237.** Les responsabilités familiales sont la principale raison de la faible participation des femmes au marché du travail. En 2016, plus de 19 % des femmes inactives l'étaient parce qu'elles devaient s'occuper d'enfants ou d'adultes. En outre, la discrimination à l'encontre des femmes enceintes ou des jeunes mères qui reprennent le travail après un congé de maternité est encore répandue, les femmes étant rétrogradées à un poste à responsabilités moindres ou forcées de démissionner.
- 238.** La ségrégation horizontale et verticale est un facteur important qui contribue à creuser l'écart de genre en matière de salaire horaire brut, stagnant autour des 16 %. Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont complexes, multiples et interdépendantes. Citons parmi elles la discrimination directe et le manque de transparence salariale, la sous-évaluation du travail, des aptitudes et compétences des femmes, la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes et les rôles et traditions propres aux genres, qui peuvent influencer le choix des parcours éducatifs. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est exacerbé par l'incidence croissante des formes d'emploi informelles, occasionnelles et atypiques qui touchent souvent plus les femmes que les hommes, et par la prédominance féminine dans les emplois à temps partiel et dans les secteurs moins bien rémunérés.
- 239.** Les femmes européennes atteignent un meilleur niveau d'éducation que les hommes, et la contribution féminine à la science est largement reconnue. Pourtant, plus de 70 % des salariés à faible rémunération en Europe sont des femmes, plus exposées que les hommes au risque de vivre dans la pauvreté.
- 240.** Les inégalités s'accumulent au cours de la vie et s'ajoutent à un écart moyen de retraite entre les sexes de 39 %.
- 241.** Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans presque tous les secteurs économiques, puisqu'elles ne constituent que 36 % des cadres dans l'UE. Parmi les cadres, l'équilibre entre les sexes est davantage respecté dans le secteur public, même si les hommes dominent ici aussi. À la CES, seuls 24 % des postes de direction sont occupés par des femmes.⁴

4 (Données : enquête CES de 2018 sur l'égalité hommes-femmes. À mettre à jour en fonction des chiffres de 2019).

- 242. En Europe, une femme sur deux a signalé une forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans le même temps, le cyberharcèlement contre les femmes constitue une tendance inquiétante, et les femmes sont plus réticentes à s'engager dans la sphère publique, parce qu'elles sont une cible facile pour les attaques sexistes et misogynes.
- 243. Les femmes travaillent à **temps partiel** plus souvent que les hommes (elles représentent plus de 70 % des travailleurs à temps partiel), et on a observé une hausse du nombre d'emplois moins bien rémunérés (ventes au détail, services de nettoyage et de soins). Depuis 2008, la part du travail à temps partiel involontaire n'a cessé d'augmenter pour les deux sexes.
- 244. Un nouveau marché du travail numérique ne doit pas empêcher l'accès à des régimes de sécurité sociale sur lesquels les femmes comptent tout particulièrement. La perspective de l'égalité des genres doit faire partie intégrante du débat sur la numérisation. En l'absence de réglementation, les entreprises de plates-formes développent le travail informel et d'autres formes de travail exclues des lois habituelles sur le travail, du dialogue social et de la protection sociale, aux dépens d'emplois décents. Ce manque affectera particulièrement les femmes.
- 245. Au rythme actuel du changement, l'égalité des genres dans l'UE ne sera pas atteinte avant le début du prochain millénaire. Il faut transformer l'objectif d'égalité hommes-femmes en avancées décisives.

Priorités

- 246. Le monde du travail actuel est injuste pour les femmes. Les nouvelles technologies, les développements numériques et les formes inédites de travail peuvent également nuire aux travailleuses. Pour que l'égalité hommes-femmes s'impose dans le monde du travail de demain, il est nécessaire de prendre une décision consciente pour changer radicalement la situation. Nous devrions profiter du débat lancé par l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'avenir du travail pour combler les écarts entre les sexes. Le principal défi pour la CES consiste à faire plus et mieux pour permettre aux femmes d'entrer, de rester actives et de progresser sur le marché du travail grâce à des emplois de qualité, à l'éducation tout au long de la vie et à la requalification.
- 247. Garantir l'indépendance économique des femmes et des hommes tout au long de la vie, un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les deux sexes, grâce notamment à une réduction collective de la semaine de travail sans baisse de salaire et avec un droit de regard sur les dispositions en matière de temps de travail, combler l'écart de rémunération entre les sexes et assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale, parvenir à l'égalité dans le processus décisionnel, s'assurer que les travailleurs sont principalement reconnus pour leurs compétences et non pour leur genre, et mettre fin à la violence et au harcèlement sexistes : voici les priorités identifiées par la CES pour parvenir à l'égalité hommes-femmes.
- 248. Ces priorités ne peuvent être poursuivies que si l'on intègre la parité hommes-femmes dans tous les secteurs politiques et que l'on considère l'égalité des sexes comme un problème qui concerne les femmes et les hommes, en se concentrant en particulier sur l'égalité de traitement et de rémunération, une meilleure reconnaissance des qualifications des femmes et l'avenir numérique. Les problèmes de genre dans une société inégale ne seront pas résolus « par magie » grâce au progrès technologique.
- 249. Des efforts supplémentaires devront être déployés pour l'intégration sur le marché du travail, le développement des carrières professionnelles, l'adaptation des postes de travail et l'émancipation des femmes appartenant à des groupes vulnérables (femmes handicapées et femmes âgées, migrantes et réfugiées).

Actions

- 250. Faire pression en faveur d'une stratégie renouvelée et ambitieuse au niveau de l'UE visant l'égalité des genres sur les marchés du travail européens, à définir de manière cohérente dans toute future stratégie européenne à l'horizon 2020, et la mise en œuvre du Socle des droits sociaux. La nouvelle stratégie devrait également contribuer concrètement à la réalisation des objectifs de développement durable du Programme 2030, et en particulier de l'Objectif 5.
- 251. Exercer des pressions à tous les niveaux appropriés pour l'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, promouvoir l'échange de bonnes pratiques par la négociation collective et le dialogue social.
- 252. Soutenir le plan d'action de la Commission européenne sur « Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » et proposer une action spécifique pour renforcer la parité hommes-femmes dans les négociations salariales et collectives.
- 253. Faire pression pour débloquer la directive sur les femmes dans les conseils de surveillance, en favorisant l'équilibre entre les genres parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse.

- 254.** La formation reste essentielle à l'amélioration des connaissances et des compétences de négociation pour combler l'écart de rémunération entre les sexes. Les membres de la CES doivent continuer à éduquer et former les délégués féminins et masculins. Il serait bon qu'à tous les niveaux, les syndicats déploient les ressources et les moyens adéquats pour offrir des formations adaptées.
- 255.** Surveiller l'application de la recommandation de la Commission sur le renforcement du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes au travers de la transparence salariale, et faire pression pour que ce texte de l'UE devienne une directive européenne contraignante.
- 256.** Le Semestre européen peut être un outil puissant pour améliorer l'action des États membres visant à remédier aux disparités entre les femmes et les hommes. La CES insistera pour que la dimension de genre soit renforcée dans le Semestre et pour qu'une évaluation systématique de l'égalité hommes-femmes soit menée dans les recommandations spécifiques par pays.
- 257.** Les marchés du travail de l'UE sont de plus en plus polarisés. Il est urgent de s'attaquer à la ségrégation professionnelle, d'encourager la mixité dans les secteurs dominés par les femmes et vice versa. La CES promouvra l'échange et les études intersectoriels et une politique renforcée de parité hommes-femmes dans les TIC. Elle encouragera la formation et des actions spécifiques pour briser les barrières invisibles, améliorer les opportunités de carrière des femmes et leur accès aux postes de direction dans les entreprises et les syndicats, et soutiendra le travail systématique sur l'égalité des sexes dans les entreprises pour s'assurer que les femmes entrent, progressent et restent dans des secteurs dominés par les hommes et que leurs compétences sont reconnues.
- 258.** Faire pression en faveur d'une économie d'assistance publique basée sur des emplois de qualité et des investissements à long terme, et favoriser les preuves empiriques relatives à l'impact, selon le sexe, du travail collaboratif et à la demande. Soutenir les investissements, surtout publics, dans les infrastructures pour l'éducation de la petite enfance, les activités extrascolaires et les structures d'aide aux personnes âgées. Fixer des objectifs nouveaux et plus ambitieux que ceux de Barcelone en matière de garde d'enfants, et intégrer le droit aux soins dans les systèmes de protection sociale, comme le réclame le rapport conjoint sur la protection sociale dans le domaine des soins de longue durée.
- 259.** Continuer à empêcher et à combattre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes à la maison comme au travail. Il s'agira dans ce contexte de renforcer le cadre européen sur la violence à l'égard des femmes (y compris recueillir des données européennes communes), de ratifier la convention d'Istanbul et d'adopter rapidement une convention de l'OIT complétée par une recommandation.
- 260.** Continuer à sensibiliser au fait que la violence domestique est également un enjeu professionnel. Il faut également instaurer, sur le lieu de travail, des droits légaux pour les victimes de violence domestique, dont le droit à des congés payés et à une aide, et inciter les employeurs à engager des femmes victimes de violence domestique.
- 261.** Les conditions de travail, telles que les longues heures travaillées dans des professions et secteurs à dominante masculine, devraient être adaptées pour permettre aux femmes d'accéder à ces emplois et d'y progresser. Le travail involontaire à temps partiel ou de courte durée et/ou imprévisible constitue un obstacle majeur à l'égalité hommes-femmes. La CES fera pression et renforcera la négociation collective et le dialogue social pour une approche du temps de travail axée sur le cycle de vie et le droit du travailleur à adapter avec souplesse ses régimes de travail, y compris en décidant volontairement de passer d'un temps partiel à un temps plein.
- 262.** Les syndicats jouent un rôle majeur dans la promotion de l'égalité hommes-femmes. La CES promouvra, soutiendra et renforcera la visibilité des actions, de l'engagement et des ressources engagées par les membres en matière d'égalité des sexes afin que nous puissions être clairement identifiés comme des militants et des ambassadeurs de la parité hommes-femmes et du progrès.
- 263.** La CES fera pression pour intégrer une dimension de genre dans le processus budgétaire de l'UE et pour mettre en œuvre une budgétisation de genre. Cela comprend la définition de l'égalité des sexes comme objectif politique principal du prochain cadre financier pluriannuel 2021-2027 et l'intégration d'une dimension de genre dans le cycle budgétaire annuel et les fonds de l'initiative européenne de stabilité.
- 264.** Selon les données disponibles, les femmes sont souvent confrontées à de fortes contre-incitations économiques lorsqu'elles entrent sur le marché de l'emploi ou souhaitent travailler davantage. La configuration des systèmes d'avantages fiscaux peut avoir un effet dissuasif sur les secondes sources de revenus du ménage, généralement les femmes. La CES se concentrera sur l'adaptation des systèmes d'avantages fiscaux afin de supprimer les mesures dissuasives pour les secondes sources de revenus du ménage qui souhaitent prendre un emploi ou travailler davantage.
- 265.** La CES continuera à promouvoir la ratification, par les États membres qui ne l'ont pas encore fait, de la Convention 189 de l'OIT sur le travail domestique.

Responsabilité sociétale des entreprises/ Conduite responsable des entreprises/Diligence raisonnable

Contexte

- 266.** Les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) adoptés en 2015 et la mise en œuvre du Programme 2030 prévoient que les pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) jouent un rôle crucial dans l'éradication de la pauvreté, le maintien de l'innovation et la résolution des défis de durabilité.
- 267.** En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté la résolution 26/9 et créé un groupe de travail intergouvernemental (GTI) à composition non limitée sur les sociétés transnationales (STN) et autres entreprises afin d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le droit international des droits de l'homme, les activités des STN et d'autres entreprises.
- 268.** Le comportement des entreprises sur le plan européen et mondial joue un rôle de plus en plus essentiel dans la réalisation des objectifs et le soutien au développement durable. La réalisation des objectifs poursuivis par les gouvernements nationaux et les institutions internationales et européennes repose également sur la collaboration avec et entre les entreprises et la société civile. Les syndicats participent activement à ce débat depuis des décennies, tentant de rendre les objectifs tangibles et transparents, d'influencer la manière dont ils doivent être poursuivis et de surveiller les résultats. La durabilité sociale devient également un enjeu des conventions collectives. Mais les changements apportés au cadre et aux objectifs ne sont pas qu'esthétiques.
- 269.** Une conduite responsable des entreprises nécessite des cadres réglementaires stricts et des méthodes de gestion passant par le dialogue social et la consultation des personnes affectées par les activités, des attentes et des responsabilités clairement définies, ainsi que la divulgation et des rapports sur l'impact des activités. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié des directives qui définissent le contexte et esquissent des attentes claires concernant les mécanismes de diligence raisonnable et de responsabilité.
- 270.** La directive européenne 2014/95/UE fixe les règles de divulgation, par les grandes entreprises, des informations non financières et relatives à la diversité. Depuis 2018, certaines sociétés cotées en bourse et les sociétés d'intérêt public sont tenues d'inclure des états non financiers dans leurs rapports annuels. La publication de ces informations vise à aider les investisseurs, les syndicats, les consommateurs, les décideurs politiques et d'autres parties prenantes à évaluer la performance non financière des grandes entreprises, et encourage celles-ci à développer une approche responsable des affaires.

Priorités

- 271.** Le rôle des mécanismes propres à la diligence raisonnable et à la responsabilité de l'entreprise devra être renforcé et amélioré pour promouvoir leur universalité et leur caractère obligatoire. La directive européenne n'impose pas à toutes les grandes entreprises de divulguer certaines informations sur la manière dont elles opèrent et gèrent les défis sociaux et environnementaux. Les syndicats étendront le champ d'application de la directive à toutes les grandes entreprises. Les syndicats doivent également participer au processus, de la sélection des objectifs à la phase de reporting.
- 272.** Il est nécessaire de renforcer le rôle des conventions collectives dans le traitement des questions de durabilité. La société réclame un cadre plus robuste concernant la responsabilité des entreprises, qui inclurait différents outils parmi lesquels la possibilité de leur fournir un « permis social d'exploitation ». Les entreprises disposées à faire preuve de responsabilités accrues devraient impliquer les syndicats et d'autres parties prenantes dans les questions de durabilité.
- 273.** Le rôle de la RSE et des principes de diligence raisonnable doit être développé en dialogue avec l'ONU et l'Organisation internationale du Travail (OIT), afin de consolider les liens entre les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et la mise en œuvre européenne du Programme 2030.
- 274.** Dans la collaboration avec l'OIT et l'ONU, il conviendra de se pencher sur des questions cruciales pour l'avenir du travail, les formes de travail atypiques, la transition juste et les problématiques environnementales, qui doivent être abordées d'urgence au niveau mondial et européen.
- 275.** Comme dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la diligence raisonnable concerne surtout les impacts liés aux sujets suivants : droits de l'homme, environnement, pots-de-vin et corruption, divulgation et intérêts des consommateurs. Les syndicats doivent participer à ce travail, car ils ont été proactifs dans ces domaines. Un nombre croissant de conseils sont donnés en matière de diligence raisonnable, mais ils ne remplacent pas le guide plus détaillé de l'OCDE sur le devoir de diligence à l'intention des entreprises dans des secteurs industriels et des chaînes d'approvisionnement spécifiques. En publiant ce guide sur le devoir de diligence, l'OCDE espère promouvoir une compréhension commune entre les entreprises, les gouvernements et les parties prenantes de la société civile, eu égard

à ce que les entreprises devraient faire pour réagir aux effets négatifs liés à leurs opérations, à leurs chaînes d'approvisionnement et à leurs relations d'affaires.

- 276.** Les normes volontaires et les obligations applicables en vertu du droit international ne garantissent pas actuellement une conduite responsable des entreprises. Il est nécessaire de disposer d'un traité international contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme, et d'une législation européenne en matière de diligence raisonnable, qui respecte le rôle unique de l'OIT. Les Principes directeurs des Nations Unies et ceux de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales décrivent les comportements et les actions attendus des entreprises, dont le respect total des droits syndicaux fondamentaux, et ils expliquent comment faire en sorte que les entreprises répondent de leurs actes. La CES encouragera ses affiliés et partenaires à déposer des dossiers auprès des points de contact nationaux (PCN) contre toutes les multinationales qui violent les Principes directeurs de l'ONU et de l'OCDE.
- 277.** Les syndicats soulignent que des avancées concrètes dans le domaine de la RSE ne sont envisageables que par le dialogue social et la collaboration entre les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, y compris les personnes affectées par les activités de l'entreprise. Les syndicats maintiennent leur engagement à l'égard de l'importance du dialogue social et attirent l'attention sur la communication faite par la Commission en 2011 sur la RSE, les modèles d'entreprise à long terme et les accords de parties prenantes/réglementaires entre entreprises et syndicats.

Actions

- 278.** La CES surveillera la mise en œuvre de la directive européenne sur la publication d'informations non financières, et fera pression afin qu'elle soit révisée, dans le but de rendre la diligence raisonnable juridiquement obligatoire et d'apporter ainsi une valeur ajoutée au droit européen. Le groupe d'experts en ligne des syndicats nationaux et des fédérations européennes affiliées à la CES qui sera mis en place se concentrera sur les défis présents et futurs de la directive et se battra pour inclure les représentants des travailleurs dans la définition et l'amélioration des systèmes de rapport. La CES encouragera le développement d'indicateurs quantitatifs du travail et d'exigences propres aux entreprises en vue de recueillir des informations sur des questions telles que l'écart de rémunération entre les sexes et le pourcentage de contrats temporaires à durée indéterminée. La CES fera pression en faveur d'une extension de la directive afin que celle-ci couvre les entreprises employant au moins 250 personnes et les entreprises sans intérêt public.
- 279.** Travailler à l'élaboration d'une réglementation européenne sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme et du travail. Cette réglementation devrait obliger les sociétés mères à identifier et à agir sur les risques réels et potentiels pour l'environnement, les travailleurs et les droits humains, dans le cadre de leurs activités, dans leurs filiales et chaînes de sous-traitants, y compris en dehors de l'Union européenne.
- 280.** Contribuer à rendre obligatoires la diligence raisonnable et des cadres de responsabilisation plus solides au travers d'une réflexion sur la nécessité de développer des permis sociaux d'exploitation et des labels sociaux.
- 281.** Les syndicats aux niveaux européen et international renforceront les liens et la collaboration avec l'ONU, l'OCDE et l'OIT afin de réaliser les objectifs et appliquer les méthodes dans le domaine de la diligence raisonnable et de la responsabilité de l'entreprise. La CES fera notamment pression en faveur d'une directive sur les mécanismes de diligence raisonnable.
- 282.** Elle soutiendra activement un traité juridiquement contraignant sur les multinationales et les droits de l'homme actuellement en cours de négociation à l'ONU, et veillera à ce que l'Union européenne reçoive un mandat de négociation officiel du Conseil européen.
- 283.** Le rôle des investisseurs, la manière dont ils intègrent la conduite responsable des entreprises dans leurs décisions et dont ils aborderont les investissements responsables dans les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) seront approfondis et développés.
- 284.** Continuer à collaborer avec l'intergroupe du Parlement européen sur la RSE et à nouer des alliances avec toutes les ONG et autres organisations traitant de la RSE/CRE (conduite responsable des entreprises).
- 285.** La CES soutient l'élaboration d'une convention de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, conformément à la discussion de 2016 lors de la Conférence internationale du travail.
- 286.** Réclamer l'interdiction d'accès aux subventions, aux marchés publics et à d'autres formes d'aides publiques pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations sociales, fiscales et environnementales, et promouvoir le développement d'achats socialement responsables dans le secteur public ainsi que le suivi renforcé des clauses sociales et relatives au travail dans les marchés publics. Les syndicats doivent être consultés dans le cadre des procédures de vérification.
- 287.** La CES demandera une directive de l'UE sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et fera pression en faveur d'une participation active et constructive de l'Europe aux négociations de l'ONU, en vue d'élaborer un traité international contraignant sur le comportement des entreprises et les droits humains, économiques et environnementaux. Les deux instruments devraient s'appliquer à toutes les entreprises et couvrir pleinement les normes internationales du travail.

CHAPITRE 4

FAVORISER UNE TRANSITION JUSTE, UNE NUMÉRISATION PLUS ÉQUITABLE ET UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE PLUS FORTE



1. Just transition to tackle the climate change emergency



Gérer la transition vers une économie circulaire à faibles émissions de carbone, la numérisation et l'automatisation dans le contexte de la mondialisation, de manière responsable, juste et inclusive afin de ne laisser pour compte aucun travailleur ; relancer la politique industrielle européenne, en accordant une attention particulière aux économies plus faibles qui présentent des déficits dans leur production industrielle ; veiller à ce que le droit de la concurrence et le droit des sociétés au sein du marché unique soient réformés afin de garantir le plein respect des droits sociaux, des travailleurs et des syndicats ; améliorer la participation des travailleurs sur le lieu de travail et dans l'évolution et la restructuration de l'économie ; veiller à ce que l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à la formation soient une réalité pour tous.

Politique industrielle

Contexte

- 288.** La production est étroitement liée aux services axés sur l'industrie. Facteur efficace de résolution des problèmes, elle est aussi un fournisseur d'emploi incontournable dans l'UE. Selon les estimations de la Commission européenne, 36 millions d'emplois sont liés à la production en Europe, et chaque emploi dans l'industrie crée au moins un emploi supplémentaire dans les services. L'industrie représente une part significative du PIB et de l'emploi en Europe, et compte pour plus de la moitié des investissements en R&D et des exportations. En outre, l'UE28 présente un excédent commercial non négligeable pour les produits manufacturés, le degré de déséquilibre variant d'un pays à l'autre. Les entreprises manufacturières européennes opèrent dans des réseaux hautement productifs de services orientés vers l'industrie. Si ces chiffres soulignent l'importance de l'industrie européenne pour le modèle social européen et pour la prospérité de l'Union, ils mettent également en évidence sa force et sa flexibilité dans un contexte économique changeant.
- 289.** Mais ces atouts ne doivent pas être considérés comme acquis, et l'industrie européenne se trouve à la croisée des chemins. Les changements technologiques rapides, la raréfaction des ressources, la nécessité d'une modernisation écologique de l'économie, les exigences environnementales, les préoccupations sanitaires, la montée du protectionnisme unilatéral et l'évolution des modes de consommation remodelent l'économie mondiale à une échelle et à un rythme sans précédent. Les industries européennes sont aux avant-postes de ces changements, et la suprématie de l'UE est menacée dans de nombreux secteurs.
- 290.** La position de l'Union dans l'économie du savoir est également en danger. L'UE est à la traîne par rapport aux États-Unis en ce qui concerne les dépenses de recherche et développement dans la part du PIB. Les demandes de brevets stagnent dans de nombreux pays européens, alors qu'elles augmentent dans des pays comme le Japon, les États-Unis et la Chine. En matière d'investissement, la stratégie « Made in China 2025 », dont le budget global avoisine les 700 milliards d'euros, pourrait donner à la Chine un avantage concurrentiel dans bon nombre de secteurs cruciaux de l'industrie de demain : énergies renouvelables, voitures électriques, intelligence artificielle pour n'en citer que quelques-uns. En résumé, la complexité du portrait dressé de l'industrie européenne s'explique par les grandes tendances actuelles (part du capital, accès au crédit, innovation et investissements).
- 291.** En outre, les industries européennes sont en concurrence sur les marchés mondiaux où la réglementation en matière de droits des travailleurs, protection environnementale, fiscalité et sécurité sociale ou le droit de la concurrence sont souvent encore moins développés que dans l'UE. En l'absence de règles du jeu équitables sur le plan mondial, des discussions sont nécessaires pour garantir que le droit européen de la concurrence est compatible avec la croissance d'entreprises européennes fortes et durables dans des secteurs stratégiques. D'autre part, à mesure que le profit à court terme s'est imposé comme leur priorité, de nombreuses entreprises européennes ont été tentées de recourir au dumping social, fiscal et environnemental à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE, ainsi que de maximiser les dividendes pour les actionnaires.

Priorités

- 292.** Mettre en œuvre une stratégie industrielle européenne pour soutenir le développement durable de l'industrie européenne et une concurrence loyale aux niveaux européen et mondial au travers des actions suivantes :
- soutenir un secteur manufacturier social et durable fort sur la base des chaînes de valeur existantes,
 - renforcer les réseaux productifs de fabricants et prestataires de services,
 - mieux répondre aux besoins des individus et de la société,
 - recourir aux nouvelles possibilités technologiques pour assurer une vie meilleure,

- fabriquer des produits et services durables et de qualité,
- contribuer efficacement à la protection du climat,
- sauver des emplois de qualité dans le secteur manufacturier et les services,
- assurer la formation, l'apprentissage tout au long de la vie et la qualification de la main-d'œuvre pour doter les salariés des compétences requises.

La CES entamera des discussions sur une évaluation et une éventuelle réforme du droit européen de la concurrence afin de protéger l'emploi et les droits des travailleurs. La démarche doit être globale et couvrir les différentes dimensions du droit de la concurrence, y compris les services publics.

- 293.** Stimuler la R&D et l'innovation pour rendre l'industrie européenne et ses travailleurs aptes à entamer la quatrième révolution industrielle, qui est numérique, à faibles émissions de carbone, circulaire et plus durable.
- 294.** Profiter de la reprise pour investir dans la diversification économique des régions désindustrialisées et lutter contre les déséquilibres régionaux.

Actions

- 295.** En étroite collaboration avec ses membres, la CES promouvra une vision industrielle et une stratégie « Made in Europe 2030 » comprenant les éléments suivants :
- a/** Mobiliser les investissements publics et privés pour soutenir et encourager l'industrie de l'UE dans une transition juste vers la durabilité, en mettant particulièrement l'accent sur les solutions aux problèmes écologiques et de société et sur le potentiel de création d'emplois de qualité ;
 - b/** Un plan d'augmentation de l'investissement public, qui est aujourd'hui à un niveau historiquement bas et est absolument nécessaire pour moderniser les infrastructures publiques, y compris numériques (ce qui déclencherà aussi l'investissement privé) ;
 - c/** Une stratégie pour déployer une économie circulaire à l'échelle industrielle et surmonter la grave pénurie de matières premières, y compris grâce à l'écoconception et au recyclage ;
 - d/** Moderniser le système énergétique en misant sur l'efficacité énergétique et les économies d'énergie, la sécurité de l'approvisionnement, les énergies renouvelables, la durabilité et le soutien aux sources d'énergie à faible émission de carbone, l'interconnexion des infrastructures de transport et l'accessibilité financière pour l'industrie, tout en tenant compte des défis spécifiques des secteurs à forte intensité énergétique et des PME et en garantissant le droit à l'énergie pour les citoyens.
 - e/** Relancer l'innovation industrielle par des fonds publics et privés (en ciblant 3 % du PIB pour la R&D), avec entre autres objectifs : distribution et stockage de l'électricité, systèmes numériques sûrs, sécurisés, équitables et respectueux de la vie privée, innovation technologique et numérique pour augmenter la qualité de la production et du travail dans les secteurs industriels, approvisionnement en métaux et matériaux de base à faible émission de carbone, recyclage et substitution des matières premières critiques, systèmes de transport multimodaux, hybrides et connectés, rénovation thermique des bâtiments, biochimie, textiles durables ;
 - f/** Mobiliser l'argent public pour soutenir l'innovation qui devrait cibler les questions prioritaires d'intérêt commun, et ne pas générer des bénéfices excessifs pour les acteurs privés. Les fonds publics doivent également être conditionnés par une gouvernance d'entreprise responsable. Les entreprises paieront leur juste part d'impôts pour soutenir ces investissements publics et réinvestiront également un pourcentage plus important de leurs profits en réduisant, par exemple, les ratios dividendes/distribution ;
 - g/** Utiliser le budget de l'UE au travers des Fonds structurels et d'investissement européens (FSIE) comme un instrument clé de la politique industrielle européenne ;
 - h/** Un programme de commerce équitable constitué de règles universelles garantissant le respect des droits de l'homme et des travailleurs, qui protège l'environnement et assure une concurrence économique équitable ;
 - i/** L'utilisation systématique des marchés publics verts et sociaux pour orienter les dépenses publiques vers des produits durables et explorer les moyens de maximiser la création d'emplois locaux de qualité ;
 - j/** L'assurance que les PME auront un accès total au financement européen de la R&D et de l'innovation, afin de contribuer à une production économique locale réelle.
- 296.** La CES examinera avec ses membres la possibilité de réformer la politique de concurrence de l'UE pour maintenir et créer des emplois de qualité et protéger les droits des travailleurs. Les règles de l'UE doivent soutenir la collaboration dans le cadre de chaînes de valeur intégrées et le développement de projets industriels européens ambitieux. La réforme de la politique de concurrence de l'Union devrait également empêcher toute interférence avec les droits sociaux et des travailleurs, y compris le droit d'association, de négociation collective, de grève et de participation des travailleurs.
- 297.** La CES demandera à la Commission d'établir une cartographie concernant l'impact de la quatrième révolution industrielle sur l'industrie et l'emploi, en accordant une attention particulière aux secteurs/chaînes d'approvisionnement d'intérêt stratégique ou confrontés à un changement structurel.

- 298.** Avec ses membres, la CES examinera comment protéger l'industrie européenne et ses travailleurs contre le dumping de pays qui ne respectent pas les accords et conventions internationaux auxquels l'UE est partie. Cela se fera dans le respect des règles multilatérales.
- 299.** La politique industrielle de l'UE doit en outre s'inscrire dans une dimension régionale forte, et la CES fera pression sur la Commission pour qu'elle intensifie les efforts actuels de soutien aux régions industrielles. Les fonds structurels et autres financements européens (Horizon 2020) doivent aider les régions industrielles à s'adapter aux transformations industrielles et à la nécessité d'une transition écologique. Les régions moins développées ou affectées par la désertification économique méritent une attention particulière. Les stratégies de spécialisation intelligente au niveau régional sont un levier important qui permet de concentrer les capacités de R&D, d'innovation et d'investissement dans des activités à fort potentiel.

Numérisation et économie des plates-formes

Contexte

- 300.** La numérisation et la transformation du travail, de l'économie et de la société représentent un défi majeur pour le mouvement syndical européen. La numérisation doit jouer un rôle positif : augmenter l'autonomie des travailleurs et les libérer des tâches pénibles et routinières ; mais son rôle peut aussi être négatif : augmenter le travail précaire, estomper la frontière entre travail et famille, renforcer le déséquilibre de pouvoir entre capital et travail, et diffuser de fausses nouvelles.
- 301.** Il y aura des gagnants et des perdants parmi les travailleurs. Il convient d'anticiper cette numérisation et de la gouverner socialement et démocratiquement, car elle pourrait devenir un facteur supplémentaire d'inégalités sociales et territoriales. On déplorera des pertes d'emplois, comme dans toutes les révolutions industrielles passées. Mais la majorité de nos emplois seront transformés et d'autres seront créés. L'approche européenne doit être fondée sur les droits et souligner la nécessité de protéger les travailleurs. Le processus de numérisation du travail met l'accent sur la polarisation du marché du travail et accroît le taux de remplacement des emplois moyennement qualifiés.
- 302.** La quatrième révolution industrielle a d'énormes impacts sexospécifiques. Dans le secteur des TIC, les taux d'emploi des femmes diminuent, et de nombreuses travailleuses quittent le secteur dans les deux années qui suivent leur arrivée. Bien que les plates-formes en ligne puissent sembler neutres en termes de genre, des recherches révèlent un écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 303.** L'avenir du travail ne peut être dessiné uniquement par les grands monopoles technologiques et les employeurs. C'est une question de société et un enjeu pour la démocratie que d'orienter la conception et l'utilisation du travail numérique et l'utilisation de l'intelligence artificielle, et de veiller à ce que celle-ci reste entre les mains des citoyens, dans leur propre intérêt.
- 304.** Nous sommes notamment confrontés à l'essor récent des plates-formes de travail numériques qui a conduit à de nouvelles formes d'organisation du travail et à de nouveaux emplois, de même qu'à des méthodes inédites d'externalisation du travail. Le statut des travailleurs de plates-formes manque souvent de clarté et la nonreconnaissance de la subordination économique pose problème, car le statut professionnel est essentiel pour l'accès à la sécurité sociale, à la formation, à une couverture par la législation sociale et du travail, à la santé et à la sécurité.
- 305.** Les plates-formes numériques transforment la nature du travail et dénaturent la relation de travail standard. Les droits associés à l'emploi standard tels que les comités d'entreprise, la négociation collective, l'organisation, la sécurité sociale, les congés payés, la santé et la sécurité au travail et la formation sont absents de nombreux pays. Il est nécessaire de trouver des solutions à la situation des travailleurs de plates-formes classés très souvent et de manière erronée dans la catégorie des travailleurs indépendants. Les plates-formes numériques ne proposent pas du « boulot » ou des « missions », mais bien du travail. Et le travail est effectué par les travailleurs.
- 306.** Un aspect clé de la numérisation est le développement de l'intelligence artificielle (IA), qui fait référence aux systèmes d'auto-apprentissage susceptibles de prendre en charge de nombreuses tâches humaines (apprentissage machine). On parle ici de données, de rapprochement de données, d'informations, d'informations placées dans un contexte, de connaissances à appliquer et auxquelles il s'agit de réfléchir. Associée à la robotique et aux big data, l'IA constitue l'épine dorsale de l'économie numérique. L'utilisation de l'IA est une question essentielle pour l'avenir du travail et de la société : l'IA sera-t-elle utilisée pour organiser une supervision et un contrôle étendus des êtres humains, ou soutiendra-t-elle (coordonnera-t-elle) les êtres humains pour qu'ils deviennent plus créatifs et plus émancipés ? Sera-t-elle utilisée pour prendre des décisions non transparentes ou pour soutenir le processus décisionnel humain ?

Priorités

- 307.** Pour la CES, la protection du travail et l'innovation technologique peuvent être compatibles. Le principe directeur de la CES est d'assurer une transition juste vers une numérisation équitable et un emploi décent. Personne ne devrait être laissé pour compte dans ce processus de transformation numérique. L'UE doit être en première ligne d'une innovation technologique profitable pour les citoyens. En fondant sa stratégie sur son modèle social et ses valeurs éthiques, elle doit être un moteur de régulation de l'économie des plates-formes, conciliant ainsi les services en ligne et la dignité des travailleurs ; investir dans la R&D et la technologie numérique qui augmente le bien-être, la santé, l'environnement et les emplois décents des citoyens ; et imposer des principes éthiques et une législation à l'échelle européenne qui garantissent la primauté des hommes sur les machines. La numérisation doit devenir une question transversale.
- 308.** Il nous faudra élaborer un programme positif et plus proactif, qui permette aux syndicats de définir clairement ce qu'ils envisagent pour l'avenir du travail, pour le travail de l'avenir. Parmi les avantages de la numérisation, citons la libération potentielle des tâches dangereuses, ardues, monotones et répétitives, qui émancipe davantage les travailleurs et renforce leur capacité à décider et à régler de manière autonome les choix d'organisation et de gestion du travail. On pourrait alors tendre vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les gains de productivité issus de la technologie numérique créeront de nouvelles richesses, qui pourraient et devraient être partagées avec les travailleurs. Ces nouveaux défis numériques rendent encore plus importantes l'information et la consultation des travailleurs ainsi que leur participation aux conseils d'administration et la négociation collective.
- 309.** La dimension de genre doit être au centre de toutes les initiatives numériques, de façon à ce que l'agenda numérique devienne un élément moteur de l'égalité hommes-femmes, et ce en luttant contre le fossé entre les sexes dans le domaine des TIC, en favorisant la pleine intégration des femmes de tous âges dans des domaines tels que les mathématiques, l'ingénierie, la technologie et les sciences et en renforçant la participation des femmes aux processus décisionnels dans les entreprises du secteur numérique. Le débat technologique ne doit plus être dominé par les hommes.
- 310.** La CES demeurera active dans le débat de société sur l'IA pour la rendre compatible avec les objectifs de l'Europe sociale. Il est impératif que les êtres humains restent aux commandes et que les travailleurs ne subissent pas le stress lié au travail ou ne soient pas soumis à la pression d'horaires de travail intenses imposés par l'IA. Il faut combattre la surveillance et l'utilisation des données. Dans ce contexte, la participation et la cogestion sont des enjeux particulièrement décisifs, notamment en raison de l'acceptation de l'IA pour un usage opérationnel. Des lignes directrices sont nécessaires pour définir la responsabilité des employeurs en tant qu'utilisateurs industriels potentiels de l'IA, tout comme des orientations éthiques et philosophiques pour les développeurs et codeurs d'algorithmes. À l'instar des machines physiques, il faut doter les machines d'IA de mécanismes d'arrêt d'urgence. Les algorithmes doivent respecter l'État de droit et les droits fondamentaux, être conçus de manière démocratique, et il convient de garantir le libre accès au code source.
- 311.** L'implication des travailleurs est essentielle pour façonner une numérisation équitable : nous exigeons des droits d'information et de consultation renforcés et une représentation au conseil d'administration, de même que la participation à la recherche et au développement. La numérisation permet une plus grande participation et rend la demande relative à une démocratie renforcée au travail encore plus pertinente au 21^e siècle. La CES insiste pour que soit comblée l'énorme fracture numérique entre les pays et au sein des sociétés. La fracture numérique est un facteur d'exclusion et d'inégalité qui rompt avec le principe d'égalité des droits et de traitement. Le rôle de la négociation collective est fondamental pour soutenir les travailleurs dans la transformation numérique et pour aborder des questions telles que les qualifications et la mise à niveau des compétences, l'externalisation des tâches, les règles relatives au temps de travail (y compris le droit à la déconnexion), la santé et la sécurité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection des données.
- 312.** La CES demeurera active dans le débat de société sur l'IA pour la rendre compatible avec les objectifs de l'Europe sociale. Nous devons développer des composantes éthiques pour promouvoir le travail décent et le progrès social dans l'utilisation des systèmes d'IA, tout en garantissant le respect des droits fondamentaux, dont les droits du travail. Il est impératif que les êtres humains restent aux commandes et que les travailleurs ne subissent pas le stress lié au travail ou ne soient pas soumis à la pression d'horaires de travail intenses imposés par l'IA. Il faut s'atteler aux questions relatives à la protection des données et de la vie privée. Dans ce contexte, la négociation collective, la participation et la cogestion sont des enjeux particulièrement décisifs, notamment en raison de l'acceptation de l'IA pour un usage opérationnel. La conception de processus contraignants pour l'implication des travailleurs et de leurs représentants est un facteur crucial pour une utilisation probante des systèmes d'IA sur le lieu de travail. Des lignes directrices sont nécessaires pour définir la responsabilité des employeurs en tant qu'utilisateurs industriels potentiels de l'IA, tout comme des orientations éthiques et philosophiques pour les développeurs et codeurs d'algorithmes. À l'instar des machines physiques, il faut doter les machines d'IA de mécanismes d'arrêt d'urgence. Les algorithmes doivent respecter l'État de droit et les droits fondamentaux, être conçus de manière démocratique, et il convient de garantir le libre accès au code source. La recherche scientifique, ainsi que l'évaluation de l'impact technique et social, doivent être menées tout au long du processus, de la conception à la mise en œuvre des systèmes d'IA.

- 313.** Il faut éviter que la numérisation n'engendre un bien-être excessif pour quelques nantis seulement. Elle doit être dirigée par des politiques publiques et nécessite de nouveaux systèmes de gouvernance. La CES souhaite que tout le monde profite du progrès technologique afin que le bien-être numérique soit redistribué parmi les travailleurs. Il est essentiel de mener une réflexion sur les nouvelles méthodes de taxation, par exemple une taxe numérique, dans un monde qui doit désormais composer avec la robotisation, l'automatisation, les big data et des effets de réseau sans précédent.
- 314.** Les services Web d'utilisation courante se sont mués en infrastructure stratégique. De nos jours, de nombreux citoyens reçoivent des informations et réagissent par le biais des médias sociaux et des flux d'informations. L'Europe risque de dépendre exclusivement d'entreprises oligopolistiques situées en dehors de ses frontières. La mise en place d'acteurs numériques européens doit devenir prioritaire.

Actions

- 315.** La CES développera une stratégie pour « travailler dans le futur que nous voulons », un futur dans lequel les technologies numériques améliorent les conditions de travail et la qualité de l'emploi. Le rôle de la négociation collective sera au cœur de cette stratégie, pour garantir que le surplus de richesse généré par la technologie numérique soit équitablement partagé avec les travailleurs. Le progrès technologique alimentera également le débat sur la réduction du temps de travail et l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et sur le retour des gains de productivité aux travailleurs. Lors du prochain mandat, la CES sollicitera un droit européen à la déconnexion.
- 316.** La CES demande à l'UE la création d'une initiative garantissant des normes applicables aux travailleurs de plates-formes : une relation employeur/salarié, le cas échéant, des salaires/rémunérations adéquats et des droits sociaux. Les indépendants dépendants et les free-lances qui fournissent des services sur des plates-formes devraient également bénéficier de droits sociaux et syndicaux. Il faut empêcher que cette initiative porte atteinte aux modèles nationaux du marché du travail et à l'autonomie des partenaires sociaux nationaux, et veiller à ce qu'elle encourage la négociation collective dans l'économie de plate-forme, en diffusant les meilleures expériences au niveau de l'UE.
- 317.** Grâce à la participation des travailleurs et au dialogue social, la CES continuera à s'assurer que les travailleurs ont leur mot à dire dans la manière dont la numérisation les affecte, et qu'ils ont le droit d'organiser une numérisation équitable.
- 318.** La CES veillera à ce que l'agenda du marché unique du numérique accorde la priorité à la réduction de la fracture numérique européenne entre les territoires et les citoyens, à l'amélioration du bien-être et de la santé des personnes, à la protection de l'environnement et à la promotion d'emplois de qualité. L'économie numérique ne servira pas de prétexte à la destruction des droits collectifs mais, au contraire, elle renforcera les droits des travailleurs. Les outils d'investissement de l'UE et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation doivent soutenir les travailleurs dans les secteurs confrontés au changement technologique.
- 319.** L'objectif de la CES est de veiller à ce que l'action climatique protège les droits des travailleurs et le bien-être des citoyens, et à ce que l'économie à zéro émission nette dans laquelle nous voulons vivre soit une perspective positive pour tous. Personne ne devrait être oublié !

Développement durable, changement climatique, politique énergétique

Contexte

- 320.** Les tendances de température montrent que l'humanité s'approche de la zone de danger, le seuil au-delà duquel l'adaptation au changement climatique sera illusoire. Les menaces auxquelles les scientifiques nous préparent depuis 30 ans se concrétisent aujourd'hui, exposant les travailleurs et les communautés à des risques sans précédent. Le changement climatique n'intervient pas dans le vide. Les pertes de biodiversité, la qualité de l'air et la dégradation des sols, la pollution des océans ainsi que l'épuisement de l'eau douce et des ressources naturelles sont d'autres symptômes inquiétants de la crise écologique mondiale que nous traversons.
- 321.** Conformément aux objectifs de température fixés dans l'Accord de Paris, les scénarios visant à maintenir l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2°C et à poursuivre les efforts pour contenir l'augmentation sous 1,5°C nécessitent de relever instamment le niveau d'ambition à zéro émission nette au niveau mondial dans les plus brefs délais avant la fin de ce siècle. Il appartient aux pays développés de prendre la tête de ce mouvement vers l'objectif de zéro émission nette. Dans sa stratégie à long terme concernant les émissions de l'UE, la Commission européenne a proposé différents scénarios pour concrétiser cette ambition. S'appuyant sur les meilleures données scientifiques disponibles, la CES a déjà soutenu l'objectif d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050 au plus tard.

- 322.** Malgré les nombreux rapports scientifiques décrivant cette crise multidimensionnelle, la réaction politique a été timide. L'adoption de l'Accord de Paris et du Programme 2030 des Nations Unies associé aux Objectifs de développement durable (ODD) a permis de fixer des normes universelles et de créer de nouveaux cycles politiques, mais leur impact réel est bien trop limité pour changer fondamentalement la situation. Une action est vitale et urgente.
- 323.** Une profonde remise en cause est nécessaire eu égard aux règles de base du système économique actuel. La course aveugle à l'augmentation du PIB et des dividendes, à la marchandisation, à la libéralisation et à la privatisation des biens et services publics, la concurrence suicidaire pour attirer les investissements par la déréglementation, le poids des critères de rentabilité financière à court terme, la cupidité de l'oligarchie capitaliste, les ravages de la consommation de masse et la réduction des services publics nous conduisent à une catastrophe mondiale. Aucune réponse ne peut être donnée à la crise écologique actuelle sans un changement profond et radical de notre système économique.
- 324.** L'Organisation internationale du Travail a adopté des lignes directrices, et l'Accord de Paris identifie « le travail décent et transition juste » comme des principes de base servant à guider l'action climatique. En outre, une série de lois européennes font désormais explicitement référence à la nécessité de soutenir les travailleurs ou d'exiger des partenaires sociaux qu'ils s'impliquent dans la planification des politiques climatiques. Ces développements positifs ouvrent la voie à la mise en place d'un cadre politique de transition juste au niveau de l'UE et dans les États membres.

Priorités

- 325. Construire un modèle économique fondé sur la « durabilité comme principe de base » et assurer un emploi de qualité pour tous.** La durabilité, c'est penser de manière holistique d'une manière qui fonde l'économie sur le respect de la planète et de la justice sociale. La réduction de l'empreinte carbone des États membres de l'UE, et pas seulement de leurs émissions, nécessite la délocalisation des activités de production, la promotion des circuits courts et locaux, l'internalisation des coûts du transport de marchandises et la révision des conditions commerciales et boursières internationales. Il n'existe aucune contradiction entre la durabilité et l'exigence d'emplois de qualité pour tous. Nous sommes convaincus que la transition juste vers une économie durable permettra de créer des emplois de qualité dans de nombreux secteurs et impliquera des défis de taille pour la stabilité sociale. Ces nouveaux emplois, ainsi que ceux transformés en emplois plus écologiques, nécessiteront l'engagement de travailleurs aux compétences nouvelles et correctement formés, notamment dans certains secteurs particulièrement sensibles comme l'industrie minière ou automobile. Nous considérons également que les services publics et la protection sociale sont essentiels au développement durable.
- 326.** Le retour des activités d'intérêt général dans les mains du secteur public est un élément important d'une stratégie de transition juste qui accorde la priorité aux personnes, et non aux profits.
- 327. Mise en pratique de la transition juste.** Conscients de ne pouvoir changer l'économie sans changer le marché du travail, nous voulons que l'action climatique tienne davantage compte des travailleurs et des difficultés que la décarbonisation pourrait créer ou exacerber. Toute transition implique des défis pour le monde du travail, mais la transition actuelle sera axée sur des politiques et devra être plus rapide, plus profonde et plus vaste que n'importe quelle autre dans le passé. Par conséquent, nous demandons aux gouvernements de développer, en étroite collaboration avec les syndicats, des cadres politiques et des actions efficaces visant une transition juste, qui atténueront l'impact social de la transition et prépareront également le monde du travail à l'ère zéro émission, y compris par le biais de l'éducation et de la formation afin de garantir que les travailleurs disposent des compétences adéquates pour les nouveaux emplois créés. Les coûts des politiques de lutte contre le changement climatique doivent être répartis équitablement. Les politiques en matière de changement climatique ne doivent pas entraîner l'accroissement des inégalités en termes de revenus.
- 328. Permettre aux travailleurs et aux syndicats de mieux s'engager dans l'action climatique.** Il n'existe pas de transition juste sans participation des travailleurs. Mais cette participation nécessite un renforcement des capacités. Sensibiliser, partager des informations, former nos membres sont des objectifs à placer en tête de nos priorités si nous voulons que nos affiliés aient leur mot à dire dans l'action climatique sur le lieu de travail ou dans d'autres formes et lieux de relations professionnelles et sociales.

Actions

- 329.** Construire un modèle économique fondé sur la « durabilité comme principe de base » et assurer un emploi de qualité pour tous :
- a/** La CES exercera des pressions pour faire de l'action climatique l'une des priorités de la politique européenne et pour que l'UE démontre sa suprématie mondiale et relève l'objectif 2030 pour atteindre zéro émission nette d'ici 2050.
 - b/** Avec l'aide de ses membres, la CES développera des stratégies pour s'attaquer aux principales sources d'émissions en Europe : transport, production d'énergie, industries, bâtiments, agriculture et déchets.
 - c/** La CES travaillera avec la Confédération syndicale internationale (CSI) pour renforcer le régime climatique international en surveillant la mise en œuvre de l'Accord de Paris et en incitant toutes les grandes économies à prendre leur juste

part à l'effort mondial pour atteindre zéro émission nette à l'échelle globale au cours de la seconde moitié de ce siècle et pour respecter les engagements financiers au bénéfice des pays en développement.

- d/** La CES proposera un plan d'action pour développer l'emploi dans les technologies et activités, y compris des emplois verts qui sont stratégiques pour la transition vers une économie à faible émission de carbone, en se concentrant notamment sur les obligations contraignantes pour les employeurs et les autorités publiques d'élever le niveau de compétences et de requalifier la main-d'œuvre.
- e/** La CES promouvra une économie circulaire en Europe afin de réduire la consommation de ressources naturelles et la production de déchets.
- f/** La CES renforcera sa coordination interne afin de garantir que la « durabilité comme principe de base » et l'urgence climatique en particulier seront une priorité politique dans des dossiers tels que la politique macroéconomique, le commerce, la fiscalité et le budget de l'UE. La CES s'efforcera aussi de rendre ses propres activités plus durables.
- g/** Conformément à l'objectif de l'Accord de Paris visant à rendre les flux financiers compatibles avec les objectifs de température prévus dans l'accord, la CES continuera de réclamer l'élimination progressive des subventions dommageables pour l'environnement. Dans la même optique et consciente que certains affiliés ont déjà été impliqués dans ce genre de campagne, la CES examinera comment ses membres peuvent contribuer à la campagne pour accélérer la transition vers une économie zéro émission nette en réorientant les flux de capitaux vers des projets d'investissement durables, sans perdre de vue l'importance des fonds de pension dans les flux d'investissement actuels. Avec le comité de la CSI sur le capital des travailleurs (CCT), la CES soutiendra et promouvra la coordination de l'échange d'informations et des actions conjointes dans le domaine du capital des travailleurs au niveau européen et national. La CES défendra l'intégration de critères sociaux et d'emploi dans le plan d'action européen pour un financement durable afin de favoriser une croissance durable et inclusive et de générer un cadre financier transparent et efficace à long terme.
- h/** La CES fera campagne pour l'application et le renforcement des règles existantes contre les tentatives de déréglementation. Cela nécessitera aussi l'amélioration des services publics de vérification et contrôle, l'introduction de taxes vertes et l'augmentation des sanctions à l'égard des pollueurs, ainsi que le contrôle démocratique.
- i/** La CES encouragera la syndicalisation des travailleurs dans les secteurs de l'économie verte et échangera de bonnes pratiques entre ses organisations membres.
- j/** La CES continuera à créer des alliances avec d'autres acteurs pour soutenir la « durabilité comme principe de base » dans l'UE.

330. Mise en pratique de la transition juste :

- a/** Au côté de ses membres, la CES continuera à œuvrer pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris, en accordant une attention particulière au développement de cadres politiques nationaux et sectoriels de transition juste, par le biais du dialogue social et, si nécessaire, du soutien de l'UE.
- b/** La CES collectera et partagera régulièrement ces informations par la diffusion d'une newsletter.
- c/** La CES surveillera également la manière dont la directive révisée sur le système d'échange de quotas d'émission (SEQE-UE) est mise en œuvre et, en particulier, comment les recettes des enchères des États membres et le Fonds de modernisation récemment créé contribuent à soutenir efficacement les travailleurs et les communautés en difficulté à cause de la décarbonisation.
- d/** La CES continuera à participer à la plate-forme européenne pour les régions charbonnières en transition. Elle fera pression sur l'UE pour que celle-ci élabore un plan stratégique afin de faire face aux conséquences de la décarbonisation dans ces régions, notamment par le biais du développement industriel créateur d'emplois de qualité.
- e/** Dans le contexte de la législation européenne en matière d'énergie, la CES continuera à lutter contre la pauvreté énergétique et à défendre le droit à l'énergie pour tous, ainsi qu'à plaider pour la promotion d'une production d'énergie renouvelable.
- f/** La CES ne relâchera pas les efforts déployés pour combattre les politiques d'austérité et le programme néolibéral qui entravent la capacité des services publics à jouer leur rôle dans la lutte contre le changement climatique.
- g/** Nous appelons les gouvernements à entreprendre des évaluations d'impact concernant la répartition des coûts et bénéfiques des mesures relatives à la politique de changement climatique et de transition énergétique à l'échelle nationale.
- h/** La CES continuera à travailler avec ses membres à la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, en accordant une attention particulière au développement de cadres politiques nationaux et sectoriels en matière de transition juste.

331. Permettre aux travailleurs et aux syndicats de mieux s'engager dans l'action climatique :

- a/** La CES s'appuiera sur son guide « Impliquer les syndicats dans l'action pour le climat pour construire une transition juste » afin de stimuler l'action au niveau national et de préparer ses membres à jouer un rôle dans la gouvernance climatique.
- b/** Pour faire écho à la journée de l'ONU pour l'action climatique (24/10), et en collaboration avec la CSI, la CES encouragera la mobilisation sur la transition juste et l'action climatique.
- c/** En outre, la CES actualisera son projet de « verdissement du lieu de travail » au moyen des données et études de cas les plus récentes pour encourager les actions de terrain.

- d/ La CES examinera les conséquences déjà visibles du changement climatique sur les conditions de travail et la manière de les aborder par la négociation collective et les relations employeurs-travailleurs. L'objectif est de mettre en place des outils concrets pour aider les syndicats européens à faire face aux impacts du changement climatique sur les travailleurs.
- e/ La mobilité durable est un autre domaine dans lequel les travailleurs peuvent contribuer à l'action climatique. Sur la base des initiatives précédentes, la CES élaborera un projet de relance de l'action sur ce sujet.

Marché intérieur

Contexte

- 332.** Pilier fondamental de l'Union, le marché unique représente aussi un terrain complexe pour la CES. L'expression « marché unique » couvre un large éventail d'initiatives visant à permettre aux personnes, aux services, aux biens et aux capitaux de circuler en Europe.
- 333.** Les politiques du marché unique sont actuellement façonnées par une approche d'« intégration négative » : les différences entre les réglementations et les normes nationales sont surtout considérées comme des obstacles à la libre circulation, et doivent donc être réduites au minimum, voire complètement éliminées. Cette intégration négative a engendré une pression croissante sur les droits des travailleurs, les services publics et les cadres réglementaires nationaux. La proposition initiale de directive sur les services et le principe du pays d'origine qui l'accompagne illustrent bien cette situation. À présent, il est nécessaire de renforcer en priorité la dimension sociale du marché unique.
- 334.** Les institutions de l'UE semblent comprendre que dans une Union fragilisée, il serait trop dommageable aujourd'hui de relancer un débat aussi divisé. Néanmoins, les initiatives du marché unique restent caractérisées par une approche de dérégulation, comme en témoigne la série de services proposés par la Commission européenne lors du dernier mandat.
- 335.** La sous-traitance suscite de nombreuses inquiétudes pour les syndicats à travers l'Europe, en particulier lorsqu'elle implique des professionnels établis dans différents États membres et/ou pays tiers. La sous-traitance parasite la relation traditionnelle employeur-salarié, et les représentants des salariés se retrouvent sans contrepartie pour négocier, car la législation européenne et nationale permet trop facilement aux propriétaires d'entreprises de services transfrontaliers de contourner la législation nationale et les conventions collectives. En outre, la sous-traitance est également utilisée pour affaiblir la responsabilité de l'employeur au sommet de la chaîne, notamment en cas de violation des droits des travailleurs ainsi que, surtout dans les pays tiers, des droits de l'homme et des conventions fondamentales de l'OIT.
- 336.** De plus en plus souvent, les entreprises confient les tâches très lourdes à des entités juridiques distinctes pour externaliser les risques et éviter toute responsabilité potentielle en matière de droits du travail et de fiscalité, de droits humains et normes internationales. La sous-traitance transfrontalière, les monopsones et les franchises connaissent une croissance rapide.
- 337.** La hausse considérable de la rémunération offerte aux cadres supérieurs dans les plus grandes entreprises a contribué à l'augmentation massive des inégalités. L'inclusion de représentants des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises constituerait l'un des moyens de contenir la spirale ascendante de la rémunération des patrons.

Priorités

- 338.** Le mouvement syndical européen ne peut se limiter à s'opposer à des propositions négatives. Il lui appartient aussi d'adopter une démarche proactive en faveur d'un marché unique fluide, tout en continuant à rejeter l'argument selon lequel la mobilité transfrontalière est une fin en soi.
- 339.** Nous avons besoin d'un programme positif concernant une mobilité équitable sur le marché unique, qui offre davantage de garanties et de contrôle sur les activités des multinationales. Le marché intérieur doit être vu comme un marché commun doté d'un niveau élevé de normes sociales et écologiques essentielles à l'augmentation de la productivité. Il convient d'accorder une attention particulière au rôle joué par les marchés publics pour atteindre ces objectifs. Le marché unique ne doit pas exercer de pressions sur les normes relatives aux droits sociaux, à la protection des consommateurs ou de l'environnement. Les États membres ont besoin de pouvoir fixer des normes sociales et de contrôler le respect de ces normes par les entreprises. Plutôt que de considérer les différentes mesures de contrôle nationales comme des obstacles à la libre circulation, l'UE pourrait renforcer la confiance entre les autorités nationales et les travailleurs en encourageant une approche similaire à la responsabilité des entreprises.
- 340.** La juridiction de la Cour européenne de justice continue trop souvent à favoriser l'intégration négative du marché intérieur en privilégiant la liberté de services, d'établissement et de capital au détriment du droit social et du travail national qui

protège les droits des travailleurs. Il est crucial d'introduire un protocole de progrès social. Dans le même temps, la CES fera pression en faveur de l'inclusion d'une « clause Monti » dans toutes les nouvelles initiatives législatives pertinentes du marché intérieur, afin de protéger le droit à la négociation et à l'action collectives.

- 341.** Les précédents plans d'action de la Commission sur le droit européen des sociétés et la gouvernance d'entreprise continuaient à privilégier la maximisation de la valeur boursière unilatérale, ce qui encourageait la concurrence entre les systèmes nationaux de droit des sociétés. Dans bon nombre d'États membres, ces plans ont conduit à une évolution préjudiciable vers un modèle déréglementé de gouvernance d'entreprise. L'UE doit intensifier ses efforts pour lutter contre les sociétés boîtes aux lettres. Le contournement de la législation nationale en matière de fiscalité, de travail et de sécurité sociale par la création de sociétés ou succursales boîtes aux lettres devrait être interdit. Et il conviendrait d'accompagner cette interdiction d'une réforme juridique visant à mettre fin au tourisme financier. Les entreprises doivent être enregistrées à l'endroit où elles mènent leurs activités économiques principales.
- 342.** Il est important de s'intéresser tout particulièrement à la réforme du cadre juridique européen de la concurrence pour s'assurer qu'il soutient une réglementation d'intérêt général, des politiques fiscales équitables et progressives, et les droits des travailleurs et les droits sociaux, y compris la liberté d'association, le droit de négociation collective et de grève. La CES suivra les discussions et les développements en cours sur le droit de la concurrence et les règles en matière d'aides d'État, et prendra des mesures pour s'assurer qu'aucune pression n'est exercée sur la fourniture de services publics et que ceux-ci ne font pas l'objet d'une marchandisation (qu'il s'agisse d'éducation, de transport ou d'eau). La création d'une Autorité européenne du Travail devrait contribuer à combattre et prévenir les abus liés à la liberté des travailleurs au sein du marché unique.

Actions

- 343.** La CES présentera des recommandations politiques concrètes renforçant la responsabilité des entreprises lorsqu'elles font valoir leurs libertés économiques sur le marché unique, et proposera de nouvelles initiatives européennes qui réglementent la sous-traitance transfrontalière, y compris dans les cas impliquant des sous-traitants de pays tiers.
- 344.** Nous étudierons plusieurs types d'interventions législatives possibles, notamment la diligence raisonnable, les exigences de transparence, la responsabilité conjointe et solidaire tout au long de la chaîne de sous-traitance. Il faudra également s'intéresser à la manière dont les différentes personnalités juridiques peuvent être traitées comme une seule entité économique et sociale (p. ex. dans le but d'établir une représentation collective).
- 345.** La CES s'attend à ce qu'à l'avenir, le droit européen des sociétés et la gouvernance d'entreprise soient durables et impliquent les principales parties prenantes, et surtout les travailleurs. Il est important d'abandonner la maximisation de la valeur boursière au profit d'un système d'avantages bénéficiant à toutes les parties prenantes, y compris aux travailleurs et à la société. La CES s'attend à ce que les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs soient pleinement respectés, que les normes minimales européennes soient renforcées et - dans le cas d'une représentation au conseil d'administration - que ces normes soient établies. Il est inacceptable de faciliter la mobilité des entreprises sans renforcer parallèlement la démocratie au travail et la responsabilité des entreprises.
- 346.** Concernant les actions de la CES relatives à la réforme du cadre juridique européen de la concurrence, voir les chapitres sur la politique industrielle et le travail atypique. Concernant les actions de la CES relatives à la création d'une Autorité européenne du Travail, voir le chapitre sur la libre circulation.

Services publics

Contexte

- 347.** Les services publics - qu'il s'agisse de la santé, des soins aux enfants et aux personnes âgées, des services éducatifs, de formation et d'emploi, des transports, de l'eau, des déchets, de l'énergie, du logement, de l'information et des services sociaux, des systèmes judiciaires et des infrastructures dans leur ensemble - représentent l'élément central de la fourniture européenne de services et biens d'usage courant aux citoyens et aux résidents. La fourniture de services publics accessibles et de grande qualité ainsi que de biens d'usage courant constitue un droit fondamental. Elle est essentielle pour lutter contre les inégalités et l'exclusion sociale, pour garantir l'égalité de traitement et relever les défis sociaux, économiques, démographiques et environnementaux auxquels l'Europe est confrontée.
- 348.** La politique économique néolibérale, les mesures d'austérité et les ajustements budgétaires prescrits par les gouvernements nationaux et les institutions de l'UE ont imposé de plus en plus de restrictions en matière de dépenses publiques pour la fourniture de services publics. Dans de nombreux cas, les tensions sur les finances publiques ont incité à recourir à la privatisation, à l'externalisation et aux partenariats public-privé, et ont entraîné des suppressions d'emplois et la

détérioration des conditions de travail de la main-d'œuvre active dans les services publics. Ces tendances ont souvent engendré des économies inefficaces pour les budgets publics, une hausse des coûts pour les particuliers et les ménages et une détérioration de la qualité des services.

- 349.** La libéralisation et la privatisation des services publics, qui placent le profit au-dessus des intérêts des personnes, privent la société et la majorité de la population d'outils essentiels qui leur permettraient de répondre à leurs besoins. On déplore des besoins insatisfaits, un manque de structures publiques abordables et des services privés trop coûteux dans des secteurs cruciaux qui influencent la qualité de vie des Européens, tels que la santé et les soins, l'éducation, la garde d'enfants et le logement. Si cette situation nuit à l'égalité hommes-femmes, elle met également en péril la dignité et les conditions de vie des personnes et menace l'avenir des marchés du travail et de l'économie en Europe. Le manque d'investissements dans les services publics implique, par exemple, que l'Europe pourrait ne pas réussir à développer les infrastructures numériques publiques et à réduire la fracture numérique, ni à améliorer les services publics physiques au profit des citoyens européens.
- 350.** Les services essentiels comme l'énergie et l'eau risquent de se transformer en marchandises soumises à la pression de la marchandisation. Une étude publiée par la Commission européenne évoque la hausse des prix de l'énergie, les bas revenus et la piètre efficacité énergétique dans les habitations. Près de 11 % de la population de l'UE est confrontée à la pauvreté énergétique. Les gens ne sont pas capables de chauffer correctement leurs maisons à un prix abordable, notamment en raison de la précarité énergétique.
- 351.** L'Europe assiste à des changements rapides dans le mode de vie des citoyens. L'urbanisation devient de plus en plus difficile à gérer. Les ruptures importantes causées par l'aggravation des inégalités et de la pauvreté sont plus visibles dans les villes et entre celles-ci et les zones périphériques et rurales.

Priorités

- 352.** Outre le traité de Lisbonne (art. 14 et protocole 26 TFUE), le 20^e principe du Socle européen des droits sociaux (SEDS) énonce clairement le droit de chacun à accéder à des services essentiels et abordables, et à recevoir un soutien lorsqu'il en a besoin. Les services publics figurent dans divers principes du Socle européen des droits sociaux (soins de santé, éducation, etc.) et sont indispensables pour atteindre d'autres objectifs, comme l'égalité hommes-femmes.
- 353.** L'éducation et la formation, la santé et les soins de longue durée, la mobilité, la garde d'enfants et d'autres services de soutien doivent être accessibles à tous, abordables et de grande qualité. L'accès à un logement décent doit être garanti.
- 354.** Le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement, reconnu par les Nations Unies dans les Objectifs de développement durable (ODD), doit être appuyé par des propositions concrètes afin de profiter à tous.
- 355.** Les services publics doivent soutenir un développement et une cohésion sociaux, économiques et écologiques durables, en particulier dans les environnements macrourbains, et fournir des solutions efficaces et adaptées aux questions de genre. Des services publics efficaces et de qualité soutiendront le développement démocratique et l'égalité pour tous. La propriété publique et collective et la fourniture de services publics à domicile peuvent être essentielles à la réalisation de ces objectifs.
- 356.** Les autorités publiques sont tenues d'utiliser l'argent public pour promouvoir un développement social et économique cohérent, ainsi que des services, des biens et des travaux de grande qualité. La fourniture de services publics, y compris par le biais de marchés publics, devrait donc s'appuyer sur des procédures transparentes et répondre à des règles anticorruption strictes. Il serait bon de lier les marchés publics à des normes sociales et environnementales ambitieuses, ainsi qu'à des conditions d'emploi et de travail de grande qualité. Il faut garantir le respect du droit du travail, le droit à la négociation collective et le respect des conventions collectives. Les États membres veilleront à la pleine application de la clause sociale obligatoire des directives 2014/23/UE et 2014/24/UE sur les marchés publics.
- 357.** Les ressources naturelles et énergétiques doivent être considérées comme des biens d'usage courant, et leur préservation et leur gestion démocratique assurées par les autorités publiques. L'accès aux ressources, à l'énergie et à l'eau est un droit fondamental qu'il appartient à l'UE et à ses États membres de sauvegarder et garantir. Le droit de la concurrence et les règles en matière d'aides d'État ne doivent pas encourager la marchandisation des services publics. Il faut évaluer l'impact global de la marchandisation et de la privatisation sur les finances publiques, la qualité des services et la couverture des prestations. Les opportunités offertes par les infrastructures numériques couplées aux données ouvertes (p. ex., une meilleure gestion des déchets et de l'énergie) doivent rester entre les mains des citoyens et des pouvoirs publics. Un partenariat public-public renforcé pourrait permettre de garantir efficacement le développement social et démocratique durable dans les investissements de services publics.
- 358.** La CES met en garde contre le recours aux partenariats public-privé (PPP). Lorsqu'ils existent, ils doivent faire l'objet d'un contrôle strict visant à évaluer l'efficacité des coûts pour les autorités publiques et la capacité effective à fournir des services abordables et de grande qualité, à atteindre le bien commun et à garantir de bonnes conditions de travail,

en particulier pour les services essentiels. La Commission et les États membres devraient mettre pleinement en œuvre les recommandations formulées dans le rapport de la Cour des comptes européenne sur les PPP cofinancés par l'UE et entreprendre une analyse coûts-bénéfices supplémentaire des PPP existants.

- 359.** Il faudra allouer des ressources financières pour assurer des services publics de qualité, en accordant une attention particulière aux plus vulnérables et aux plus démunis. Des réformes fiscales redistributives seront nécessaires et devront s'accompagner de mesures visant à garantir la gestion légale et adéquate des entreprises de services publics. Les investissements publics dans les services et les infrastructures publics doivent être encouragés, et l'adoption d'une règle d'or pour ces investissements apportera la flexibilité nécessaire aux déficits publics pour améliorer les services.

Actions

- 360.** Les services publics sont un moteur de la croissance économique, démocratique et sociale. La CES continuera d'exiger que les dépenses publiques consacrées aux services publics soient considérées comme un investissement et non comme un coût dans le processus de gouvernance économique de l'UE, et qu'elles soient donc exclues du calcul du déficit national.
- 361.** La CES soutiendra la mise en place de politiques qui renforcent les services publics en mettant en pratique les principes d'universalité, de solidarité, d'accessibilité financière, de non-discrimination et de contrôle et responsabilité démocratique, pour n'en citer que quelques-uns. La CES réclame pour les services publics une approche fondée sur les droits, et demande que l'UE garantisse le droit à l'énergie pour tous en introduisant une législation européenne concrète protégeant les ménages vulnérables et à faible revenu.
- 362.** La CES fera pression pour une approche fondée sur les droits des services publics dans la stratégie du marché unique du numérique, et plaidera en faveur d'un accès au numérique pour tous. Le développement de « villes intelligentes » et de réseaux intelligents en Europe a pour vocation de réduire les inégalités et soutenir la transition énergétique. Il faudra éviter qu'il soit monopolisé par les grandes entreprises de technologie ou entièrement délégué à celles-ci. La gouvernance publique et les projets d'infrastructures numériques et de données ouvertes menés par des citoyens (p. ex. les coopératives) doivent être soutenus et encouragés.

Normalisation

Contexte

- 363.** Depuis 30 ans, le mouvement syndical européen est engagé dans la normalisation et se concentre surtout sur celle qui est spécifique aux questions de sécurité (principalement via l'ETUI⁵). Cependant, le (récent) règlement européen 1025/2012/CE sur la normalisation prévoit plusieurs mécanismes pour une participation accrue des syndicats aux activités de normalisation. Depuis 2015, la CES développe des compétences syndicales en matière de normalisation dans le but d'adapter celle-ci à nos priorités stratégiques. La démarche est rendue possible par le soutien financier de la Commission européenne (DG GROW) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE).
- 364.** Le « projet STAND de la CES » est impliqué dans des activités de normalisation tant sur le plan politique que technique, conformément aux résolutions adoptées par la CES⁶. Les experts syndicaux et le secrétariat de la CES alimentent le contenu de certaines normes européennes (CEN) et internationales (ISO).
- 365.** Bien que la législation prime les normes, celles-ci ne sont plus seulement un outil industriel, conçu pour et par l'industrie. Cela peut s'avérer très problématique étant donné que les processus d'établissement des normes sont privés, non transparents et non démocratiques. La Commission européenne recourt de plus en plus aux normes pour approfondir le marché unique. La CES rejette l'extension des activités européennes et internationales de normalisation à des domaines qui peuvent être mieux réglementés par la législation nationale ou européenne ou par les conventions collectives, en particulier la SST, les conditions de travail, la charge de travail, les paiements et la sécurité sociale. Toutefois, lorsque des activités de normalisation européennes ou internationales ont lieu, la CES peut participer aux processus en fonction de ses ressources, dans le but de promouvoir un niveau élevé de santé et de sécurité au travail et des conditions de travail de qualité, meilleures que celles prévues par les réglementations publiques existantes. À la demande des fédérations syndicales européennes et/ou des affiliés nationaux, la CES peut soutenir des projets de normalisation spécifiques visant à améliorer le bien-être des travailleurs.

5 L'ETUI se concentre sur la normalisation de la SST sur la base de mandats et normes européens qui soutiennent directement l'acquis de l'Union en matière de SST.

6 Résolution de la CES sur la normalisation de mars 1986, des 5 et 6 juin 2013, du 12 juin 2014 et des 16 et 17 décembre 2015

- 366.** Les normes européennes sont automatiquement transposées dans les normes nationales. Par conséquent, elles pourraient servir d'outil politique utile pour concrétiser la vision de la CES d'une convergence vers le haut dans le domaine économique et social, en particulier là où aucun instrument législatif européen n'est disponible⁷.

Priorités

- 367.** Les priorités de la CES en matière de normalisation pour 2019-23 sont les suivantes :
- a/** Contrôler et, le cas échéant, contribuer à l'élaboration des normes européennes (et internationales) dans lesquelles le texte peut être amélioré par l'engagement syndical. En ce qui concerne les normes sectorielles, la CES entamera d'abord des discussions avec les fédérations syndicales européennes respectives et avec les affiliés nationaux ;
 - b/** Améliorer la participation des syndicats dans les systèmes européens et internationaux de normalisation ;
 - c/** Sensibiliser les syndicats nationaux et européens aux avantages et aux inconvénients du rôle joué par les systèmes de normalisation internationaux et européens en matière de conditions de travail et de droits des travailleurs ;
 - d/** Lutter contre les normes qui risquent d'empiéter sur le droit du travail national, les conventions collectives et négociations collectives déjà établies, et empêcher toute tentative d'utiliser des normes en vue d'une recodification parallèle du droit du travail et des services publics.

Actions

- 368.** Pour soutenir les priorités susmentionnées, la CES :
- a/** Maintiendra en interne un centre de compétences sur la normalisation, la coordination et la mise en commun des connaissances et de l'expertise syndicales dans le domaine ;
 - b/** Suite à une évaluation menée par ses soins, conviendra d'un nouvel accord-cadre de partenariat avec la Commission et l'AELE ;
 - c/** Surveillera et contribuera à l'élaboration des normes européennes (et internationales) qui pourraient affecter les conditions de travail, et s'assurera que les normes offrent des conditions de travail d'une qualité irréprochable et respectent le dialogue social et les conventions collectives ;
 - d/** Apportera sa contribution politique et technique pour s'assurer que les normes européennes (et internationales) n'empiètent pas sur le droit du travail, les conventions collectives et la négociation collective ;
 - e/** Renforcera la capacité de normalisation des syndicats (nationaux), y compris via l'expansion d'un réseau d'experts syndicaux ;
 - f/** Apportera son aide aux organismes de normalisation auxquels ses affiliés et elle-même peuvent offrir une contribution active (p. ex. : CEN, CENELEC, ETSI, ISO, CEI) ;
 - g/** Évitera le transfert d'activités normatives vers des organismes de normalisation sur lesquels les syndicats n'ont aucune influence (p. ex. : organismes de labellisation, organismes de certification, consortiums fermés, organismes industriels, etc.) ;
 - h/** Encouragera une réflexion sur la nécessité d'un label social (CES), avec des critères sous-jacents (fixés par les syndicats) ainsi que sur une meilleure participation des travailleurs au processus d'audit de la norme ISO 45001 sur les « systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail ».

⁷ Seuls 16 % des 24 200 normes européennes sont liées au cadre législatif, et le système n'a pas la capacité de transformer les 20 500 autres normes en textes de loi (et de maintenir ceux-ci à jour). Voir paquet statistique du CEN-CENELEC 2018, Q4, page 13

CHAPITRE 5

RELANCER LE MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN ET FAÇONNER LE TRAVAIL DE DEMAIN GRÂCE À UN PILIER EFFICACE DES DROITS SOCIAUX



Reconstruire le modèle social européen, en renforçant et en mettant en œuvre les principes du Socle européen des droits sociaux par le biais de politiques, de la législation, de conventions collectives et de bonnes mesures de redistribution et de convergence vers le haut qui promeuvent des emplois de qualité et luttent contre la précarité, afin que tous les travailleurs et les citoyens puissent en bénéficier équitablement, indépendamment de leur relation de travail ; mettre en place des marchés du travail, une mobilité du travail, une protection sociale de qualité, des services publics et des systèmes d'éducation et de formation équitables et inclusifs ; façonner l'avenir du travail de manière à réduire la précarité et l'incertitude, et à accroître et étendre la protection des travailleurs ; renforcer et promouvoir le dialogue social et le dialogue tripartite à tous les niveaux.

Socle européen des droits sociaux

Contexte

- 369.** Alors que l'UE risque de se fragmenter sous la pression de troubles sociaux généralisés, le Socle européen des droits sociaux (SEDS) fixe un cadre en faveur des politiques de l'UE pour les années à venir. Depuis son adoption, il comprend plusieurs principes qui soulignent l'importance des droits sociaux, et propose la vision d'une société qui assure le progrès, s'attaquant aux transformations du monde du travail qui remettent en cause la durabilité du modèle social européen. Le Socle devrait notamment déclencher une convergence vers le haut des conditions de travail et de vie en Europe, qui sont à la base du processus d'intégration européenne.
- 370.** En novembre 2017, la CES a salué l'adoption solennelle du SEDS à Göteborg. La CES maintiendra ses efforts en faveur de l'adoption de mesures concrètes et tangibles synonymes de progrès social dans le cadre de la mise en œuvre du Socle. Celle-ci nécessite un effort collectif proactif qui implique les institutions européennes, les gouvernements, les syndicats, les employeurs et la société civile organisée dans son ensemble. Il s'agira d'un vrai défi pour le dialogue social dans les années à venir. Le SEDS devrait promouvoir une nouvelle législation européenne et, en fin de compte, déboucher sur une source/un outil juridique, soutenu par des ressources financières suffisantes et capable de relever les défis sociaux les plus urgents en impliquant pleinement les partenaires sociaux.
- 371.** La principale stratégie de la CES se poursuivra, pour réaliser pleinement la mise en œuvre du SEDS dans le contexte des efforts déployés en faveur du progrès social. Elle devrait soutenir la convergence vers le haut des conditions de travail et de vie dans l'UE et contribuer au renforcement et à la modernisation du modèle social européen.
- 372.** Le SEDS exige un dialogue social fort à tous les niveaux. Le dialogue social, y compris au niveau tripartite, est essentiel à la mise en œuvre de la plus grande partie du Socle, et en particulier à la conception d'initiatives législatives à l'échelon européen. Il est également important que le mouvement syndical et d'autres parties prenantes unissent leurs forces pour parvenir à un accord généralisé autour du Socle. Il est vital de s'assurer que le SEDS restera une priorité de l'agenda politique de l'UE après les élections de 2019.

Priorités

- 373.** La négociation collective est essentielle à la mise en œuvre du SEDS. Elle a un rôle important à jouer pour assurer la convergence vers le haut des conditions de travail et de vie des travailleurs européens. Le renforcement des capacités de négociation collective fait partie de la stratégie modulaire de la CES.
- 374.** De nouvelles initiatives législatives devraient enrichir l'ensemble des droits des travailleurs européens. Les priorités à fixer incluront l'élargissement des droits existants à tous les travailleurs, indépendamment de leur relation d'emploi ou des modèles d'entreprise pour lesquels ils travaillent ; l'adaptation des règles réelles de protection de la santé, de la sécurité, du bien-être, de la vie privée et de la surveillance aux nouveaux risques et défis engendrés par les transitions technologiques ; l'égalité de rémunération à travail égal pour les jeunes travailleurs et les travailleurs précaires ; une meilleure protection des travailleurs en cas de restructuration des entreprises ; l'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à de véritables opportunités sur le marché du travail ; la lutte contre la discrimination, en particulier en ce qui concerne le genre et le handicap ; les droits sur le lieu de travail, un travail plus sûr et un travail décent, des efforts renouvelés pour construire des lieux de travail sains et sûrs et la révision de l'organisation du travail permettant de garantir que les personnes atteignent la fin de leur carrière professionnelle en bonne santé et en disposant de ressources suffisantes - garanties principalement par des systèmes de pension légale solides - afin de profiter d'une retraite digne ; la démocratie au travail et des droits syndicaux.

- 375.** Il est essentiel de mieux appréhender les besoins d'une population vieillissante et de trouver des solutions pour garantir l'assistance aux personnes âgées, des pensions adéquates, de bons soins de santé et soins sociaux, ainsi que des filets de sécurité. La meilleure façon de garantir des pensions adéquates et durables est d'améliorer l'intégration sur le marché du travail des personnes en âge de travailler, dans des emplois de bonne qualité. Malgré quelques améliorations ces dernières années, il existe toujours un potentiel énorme pour une meilleure intégration professionnelle à tous les âges, en particulier pour les groupes moins intégrés tels que les femmes, les jeunes et les migrants. Des systèmes complets de protection sociale ne peuvent être conçus par la seule législation. Ils ont besoin de ressources financières et d'un engagement des États membres à mettre à disposition les fonds nécessaires pour progresser dans la mise en œuvre du SEDS. Dans ce contexte, le rôle de l'UE est crucial.
- 376.** Le SEDS devrait servir de contrepoids au pacte de stabilité et de croissance (PSC). En outre, les règles fiscales actuelles doivent être réformées en profondeur afin de parvenir à une structure institutionnelle permettant un développement durable dans tous les États membres. Il existe deux façons pour l'UE de libérer des ressources pour la mise en œuvre du Socle. Le CFP 2021-26 soutiendra l'application des recommandations spécifiques par pays telles qu'adoptées à la fin des cycles du Semestre. Toutefois, ce n'est une opportunité que si la gouvernance économique, y compris le Semestre européen, est strictement liée par les règles et objectifs sociaux des traités de l'UE et définie dans les politiques sociales traditionnelles, en particulier le SEDS. Elle implique une gouvernance économique qui place le progrès social audessus de la stabilité fiscale et utilise le SEDS pour orienter l'action au niveau national.
- 377.** Étant donné que le nouveau CFP ne produira d'effets qu'après 2021, il est important de s'assurer que le SEDS influencera les politiques sélectionnées dans le cadre du Semestre. En outre, les pays confrontés à des difficultés sociales devraient avoir accès à un certain niveau de flexibilité dans l'application des règles du PSC lorsque cela s'avère nécessaire pour contrer les situations socialement critiques, en recourant au SEDS comme boussole pour orienter l'action à l'échelon national.
- 378.** Le Socle européen des droits sociaux doit respecter pleinement l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et les structures et pratiques nationales de négociation collective.

Actions

- 379.** Nous appelons l'UE et les États membres à mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux et à transformer les 20 principes en loi ou en mesures concrètes pour améliorer la vie réelle des travailleurs européens, en :
- a/** intégrant le SEDS dans les programmes de dialogue social des partenaires sociaux européens, nationaux et sectoriels ;
 - b/** relançant les efforts en faveur de systèmes de négociation collective efficaces en Europe, comme indiqué dans le chapitre sur la négociation collective du présent programme d'action ;
 - c/** construisant des alliances et des coalitions pour réunir un large consensus autour du SEDS ;
 - d/** développant des moyens de rendre le SEDS fonctionnel pour les personnes impliquées dans les transitions professionnelles, afin de favoriser la continuité de l'emploi et créer des filets de sécurité pour ceux qui perdent leur travail ;
 - e/** fournissant des services publics de qualité et des systèmes de protection sociale et d'inclusion pour tous, comme indiqué dans le présent programme d'action ;
 - f/** offrant le financement nécessaire pour garantir l'adéquation des systèmes de protection sociale dans toute l'Union européenne ;
 - g/** encourageant activement la législation européenne, le dialogue social ou la coordination afin de soutenir la convergence vers le haut des conditions de travail et de vie en Europe et de mettre fin au dumping social ;
 - h/** s'assurant que le Semestre européen et le CFP permettent ensemble de stimuler la mise en œuvre du Socle en faveur du progrès social, grâce à une gouvernance économique assortie d'objectifs renouvelés : le développement durable et le progrès social. La CES travaillera à l'amélioration du tableau de bord social et à l'élaboration d'outils de suivi autonomes pour équilibrer les outils utilisés par les institutions de l'UE ;
 - i/** révisant le PSC et les règles européennes de gouvernance économique afin de garantir que les États membres disposent de ressources financières suffisantes pour mettre en œuvre le Socle, en appliquant les réformes prédominantes du PSC décrites dans le présent programme d'action ;
 - j/** Le plan d'action ambitieux et la législation dont nous avons besoin dans les secteurs concernés respecteront l'autonomie des partenaires sociaux et la négociation collective. La législation ou les mesures de coordination de l'UE doivent être développées plus avant pour garantir les droits sociaux promis en vertu du SEDS ;
 - k/** mettant au point des actions pour réduire les niveaux d'inégalité hommes-femmes, de pauvreté et d'exclusion sociale.

Marché du travail, politique de l'emploi

Contexte

- 380.** Les quatre années à venir seront cruciales pour déterminer dans quelle mesure l'UE est disposée à se montrer proactive dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale. Peut-elle faire preuve d'un engagement ferme envers la véritable coordination collaborative requise pour réaliser la convergence vers le haut sur les marchés du travail et pour prévenir le dumping social ?⁸ La CES ne relâchera pas ses efforts pour maintenir la priorité sur des marchés du travail équitables et pour promouvoir la création et l'accès à un travail de qualité à l'échelle de l'UE. Ces objectifs se fonderont sur des niveaux de protection sociale intégrale et seront conformes à de meilleurs mécanismes d'intégration sur le marché du travail primaire pour les nombreux citoyens européens qui peinent encore à trouver des perspectives d'emploi équitables, voire acceptables.
- 381.** La Commission Juncker a fait des efforts pour mettre les questions sociales à l'ordre du jour - notamment dans le Socle européen des droits sociaux (SEDS). Cependant, la démarche n'a pas été accompagnée d'initiatives adéquates pour inverser résolument la tendance à l'austérité, à l'inégalité croissante, à la précarité et à la pauvreté, ni en faveur d'un nouveau règlement sur la politique de l'emploi qui pourrait corriger les dégâts occasionnés. Ce travail doit progresser au cours du prochain mandat, et nous avons tous un rôle à jouer pour garantir que des pressions politiques s'exercent au niveau européen et national.

Priorités

La dichotomie quantité-qualité

- 382.** Les travailleurs ont beaucoup souffert tout au long des années de crise, des millions d'emplois ayant été supprimés dans tous les secteurs. Environ 10 millions de personnes sont venues grossir les rangs des chômeurs entre 2008 et 2013. Au cours de cette période et de celle qui a suivi, il a été dit à plusieurs reprises aux travailleurs et à leurs syndicats d'oublier la qualité des emplois créés, car c'était la crise et bon nombre d'entre eux étaient au chômage.
- 383.** Plus récemment, les institutions européennes, les gouvernements et les organisations d'employeurs se sont réjouis de la rapidité avec laquelle les chiffres du chômage ont baissé (et les taux d'emploi ont augmenté, quoique de manière plus modeste). Le phénomène a été particulièrement marquant dans la seconde moitié du mandat précédent de la CES, en témoignent les nombreuses et fréquentes déclarations en ce sens.
- 384.** Le mouvement syndical européen reste très préoccupé. En effet, d'après bon nombre d'indicateurs statistiques et l'expérience de nos membres, cette croissance s'explique en grande partie par des emplois de mauvaise qualité et à temps partiel associés à des bas salaires et à des contrats précaires (lorsqu'ils existent), prenant la forme de faux travail indépendant, de travail intérimaire, sans accès à une sécurité sociale complète et financée par des fonds publics ou à un apprentissage tout au long de la vie, offrant peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière et un faible recours possible à la représentation syndicale lorsque les travailleurs sont en difficulté.
- 385.** La nécessité de concentrer nos efforts collectifs sur la qualité des emplois générés par les économies européennes n'a été reconnue que de façon purement rhétorique. L'UE ne dispose toujours pas d'une définition pratique des emplois de qualité, et encore moins d'une stratégie pour parvenir à les développer plus avant. Il nous appartient de nous attaquer de front à cet énorme défi au cours des quatre prochaines années.

Chômage de longue durée

- 386.** Ces dernières années, le chômage de longue durée est l'une des tendances les plus inquiétantes de la transformation des marchés du travail. Il n'en demeure pas moins que quatre chômeurs sur dix sont sans emploi depuis 12 mois ou plus. Il ne s'agit pas d'un phénomène tout à fait nouveau, car les mutations économiques et technologiques, notamment celles liées à la désindustrialisation, ont eu un impact profond sur certains groupes de travailleurs. Mais il s'est aggravé avec les politiques d'austérité mises en place en réponse à la crise. En outre, même dans les pays qui ont été moins touchés par la crise et ont enregistré des performances plus réjouissantes sur le marché du travail, les chômeurs de longue durée restent largement exclus de la reprise économique et sociale.
- 387.** En 2016, l'UE a adopté une recommandation du Conseil concernant l'intégration des chômeurs de longue durée sur les marchés du travail. La recommandation du Conseil n'était pas très ambitieuse, n'envisageant des mesures qu'après une période de chômage de 18 mois. La proposition était également extrêmement timide en ce qui concerne la participation

8 Bien que certains affiliés n'aient pas l'expression de « dumping social », celle-ci a été choisie dans le programme d'action parce qu'elle est comprise par le plus grand nombre et qu'il n'existe pas de terme alternatif communément accepté.

des syndicats en particulier et le partenariat social en général. La CES a continué à soulever ce point et à insister sur l'impact significatif des syndicats sur les communautés marginalisées dans lesquelles le chômage de longue durée et l'exclusion du marché du travail restent d'énormes problèmes sociaux.

Segmentation du marché du travail

- 388.** Ces dernières années, la déréglementation des marchés du travail pose un autre problème insoluble aux travailleurs : les transitions professionnelles. Le fait de donner la priorité à la lutte contre le chômage au travers de régimes de travail précaires et de piètre qualité intensifie les problèmes sociaux actuels et futurs. En effet, les individus sont ainsi enfermés dans des secteurs d'activité caractérisés par des salaires et des conditions médiocres où ils ne peuvent accéder aux meilleures opportunités offertes sur le marché du travail au sens large. Ces dernières années, les réformes néolibérales de la politique de l'emploi ont été largement fondées sur la conviction erronée que ce n'est qu'en déconstruisant la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et en dévaluant les salaires que les organisations seront encouragées à employer des personnes et donc à réduire le chômage. C'est faux.
- 389.** De nombreux travailleurs se retrouvent piégés au bas de l'échelle, car sur les marchés du travail segmentés, les employeurs jugent plus facile d'embaucher et de licencier à leur gré, et ne sont pas encouragés à investir dans les personnes qu'ils emploient ni à les perfectionner. Cette situation est intimement liée au manque d'investissement dans les compétences et la formation. Pire encore, ces difficultés ne sont pas uniformément réparties entre les personnes actives, étant donné que les femmes et certains groupes traditionnellement marginalisés ou sous-représentés supportent plus lourdement le fardeau : les femmes, les travailleurs jeunes et/ou peu qualifiés, les travailleurs plus âgés, les travailleurs non qualifiés et issus de l'immigration sont particulièrement touchés. La CES travaillera donc à l'élaboration de politiques de l'emploi qui valorisent chaque personne, en lui apportant autonomie et dignité.

Politiques actives du marché du travail

- 390.** À de nombreux égards, les politiques actives du marché du travail (PAMT) sont les outils politiques les plus européens. Il est regrettable qu'elles aient été si affaiblies au cours de la dernière décennie. Beaucoup ont été réduites au moment où elles étaient les plus utiles - pendant la récession économique - et leur effet stabilisateur sur le cycle économique a donc été perdu. Le SEDS et le tableau de bord social, ainsi que les récentes recommandations spécifiques par pays (RSP), impliquent la nécessité de désigner les PAMT comme une ressource politique essentielle. Eurostat a même ajusté sa collecte de données en conséquence.
- 391.** Les PAMT ont un rôle particulièrement important à jouer dans l'adaptation du travail aux changements démographiques observés dans les sociétés européennes, car les individus travaillent plus longtemps et les carrières deviennent plus hétérogènes. Des mesures spécifiques sont nécessaires pour les femmes et les groupes de travailleurs (potentiels) sous-représentés. Plus important encore, les gouvernements et les employeurs doivent investir dans les PAMT afin que les travailleurs puissent sentir qu'ils disposent d'alternatives sur des marchés du travail en mutation. L'idéologie du « capital humain » doit être abandonnée une fois pour toutes, car c'est la société dans son ensemble qui bénéficie d'une main-d'œuvre bien formée et confiante en ses compétences. Il convient de souligner l'importance de la formation professionnelle et de la formation professionnelle initiale.

L'avenir du travail

- 392.** Les politiques de l'emploi et les institutions du marché du travail ne parviennent pas à suivre les réalités d'un monde du travail en mutation, marquées par le changement climatique, le vieillissement de la population, la migration ou la numérisation. Dans ce contexte, le débat qui a lieu alors que l'OIT fête ses cent ans est capital. Par exemple, la numérisation, l'augmentation du travail de plate-forme et les changements plus vastes entraînant la création de types d'emplois à plus court terme, instables et moins sûrs impliquent que la protection de l'emploi et les droits à la sécurité sociale doivent être élargis pour empêcher les travailleurs de passer entre les mailles des filets de sécurité limités mis en place actuellement. L'investissement et le soutien en faveur de l'économie sociale et non lucrative y contribueraient. Cela impliquera une réévaluation des régimes de chômage et un engagement renforcé en vue d'améliorer l'accès à des régimes de sécurité sociale performants, disponibles pour les personnes qui travaillent dans des formes d'emploi nouvelles et précaires. Nous devons également nous demander si au niveau européen, une fonction de coordination permettrait d'assurer une meilleure protection et une couverture plus large, et d'intégrer ces considérations dans les discussions sur la protection sociale pour combler les écarts qui existent à la fois au sein et entre les États membres et les différents secteurs. Il serait bon par ailleurs de s'intéresser à des normes minimales communes dans le domaine de l'assurance chômage. Elles doivent tenir compte des soins aux personnes dans le contexte du vieillissement de la population. Cette mission touche les femmes de manière disproportionnée.

Actions

- 393.** La CES prendra les mesures suivantes pour relever les principaux défis auxquels les travailleurs sont confrontés en matière d'emploi et sur le marché du travail :
- a/** Lutter contre la segmentation toujours croissante du marché du travail et son influence négative sur les travailleurs. Le processus de passation des marchés devrait se concentrer sur le droit des travailleurs et la qualité des emplois, dans un système où tous les salariés bénéficient d'un contrat de travail. Le nombre de faux indépendants et de contrats zéro heure devrait être réduit. En outre, la CES défendra dans ses actions une politique européenne active qui aborde la question des travailleurs pauvres.
 - b/** Mettre en œuvre et consolider la définition de « travail de qualité » formulée par la CES. Cet objectif sera poursuivi via le Semestre européen et par le biais d'une série d'actions visant à promouvoir et à maintenir la question de la qualité de l'emploi parmi les priorités politiques. Il s'agira ce faisant de veiller à ce qu'un maximum d'acteurs européens adhèrent à la définition et maintiennent sa visibilité. La régulation du travail sur les plates-formes numériques sera prioritaire.
 - c/** Le « plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité » reste valable, car une augmentation annuelle des investissements de 2 % du PIB européen représenterait environ 300 milliards d'euros par an. La CES révisera ce plan à la hausse dans le contexte de niveaux de chômage plus faibles, afin de stimuler la création d'emplois de qualité à l'échelon national. En outre, la CES surveillera de près l'impact en termes de création d'emplois des plans d'investissement lancés par l'UE.
 - d/** Publier un compte rendu annuel sur l'emploi de qualité ventilé par genre pour identifier les difficultés et définir le cycle annuel de politique de gouvernance économique européenne.
 - e/** Continuer à suivre l'application de la recommandation du Conseil sur le chômage de longue durée. Le fait qu'en 2018 encore, près de la moitié des situations de chômage ont duré 12 mois ou plus démontre le caractère structurel du chômage.
 - f/** Faire pression pour que l'Europe mette la priorité sur l'équivalence temps plein parmi les objectifs européens en matière d'emploi, et sur le plein emploi dans toute l'Europe afin de promouvoir un travail de qualité et une réduction de la semaine de travail sans baisse de salaire. Tenir compte, en plus du nombre de travailleurs au chômage, de ceux en situation de sous-emploi : c'est-à-dire les personnes actives à temps partiel qui préféreraient travailler à temps plein et sont disposées à travailler plus d'heures, ainsi que celles qui ont « peu d'attaches avec le marché du travail » et les « travailleurs découragés ».
 - g/** Poursuivre une coordination volontaire accrue des politiques actives du marché du travail au niveau européen en tant qu'outil de la convergence vers le haut, et établir une norme de qualité minimale de l'emploi au niveau européen.
 - h/** Évaluer, dans le contexte du renforcement de l'UEM, comment la coordination peut être mobilisée pour consolider les systèmes nationaux de protection sociale et protéger les chômeurs de la pauvreté et d'autres risques. Il s'agira ainsi d'examiner les options liées aux systèmes publics européens de réassurance contre le chômage et aux normes minimales à l'échelle de l'UE pour organiser la solidarité avec les pays et les régions confrontés à des pics de chômage, tout en évitant que cette coordination serve de nouvel instrument pour discipliner les États membres et/ou harmoniser les systèmes nationaux d'assurance contre le chômage.
 - i/** Examiner comment nous pouvons impliquer les employeurs dans la qualité de l'emploi.
 - j/** Promouvoir un Fonds social européen fort qui encourage des emplois de qualité.

Travail atypique

Contexte

- 394.** Le soutien aux membres dans l'organisation et la protection des travailleurs indépendants et free-lances est un engagement de la CES pris lors de son congrès 2015 à Paris.
- 395.** Les free-lances et les travailleurs indépendants représentent 10,1 % de toutes les personnes actives de l'UE 28, mais il existe de grandes différences entre les pays. Hors agriculture, le nombre d'indépendants travaillant à leur propre compte a augmenté de 5,2 % dans l'UE 28 au cours des cinq dernières années. La numérisation et la montée en puissance de l'économie de plate-forme sont également à l'origine de la croissance des emplois indépendants et atypiques dans les secteurs nouveaux et traditionnels. Le travail indépendant, lorsqu'il est choisi librement, permet une autonomie de travail appréciée par les travailleurs free-lances.
- 396.** Souvent, les travailleurs atypiques et indépendants ne sont pas en contact avec les syndicats (ou ne sont pas en mesure/ autorisés par la loi à adhérer à un syndicat), n'ont pas droit à une protection sociale adéquate, et ne sont même pas couverts par le droit du travail ou des conventions collectives, ni capables d'entamer des négociations collectives.

397. Grâce en partie au travail de la CES et de ses organisations affiliées, l'accès à la protection sociale et la lutte contre les conditions de travail précaires souvent associées à ces types d'emploi ont été intégrés aux principes du Socle européen des droits sociaux, adopté par l'UE en novembre 2017.

Priorités

398. La négociation collective est un droit humain fondamental qui crée des conditions équitables pour tous les travailleurs et empêche l'individualisation généralisée et la concurrence entre eux. La CES défendra les droits fondamentaux du travail pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut. Le droit d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève, pour toute personne engagée dans une « relation personnelle de travail », doivent primer toute autre réglementation légale, notamment les règles de concurrence.

399. Promouvoir l'accès universel et indispensable à la couverture obligatoire d'une protection sociale renforcée pour les travailleurs free-lances et indépendants, sur la base du principe d'adéquation et d'égalité des cotisations. Quoi qu'il en soit, les travailleurs indépendants devraient pouvoir cotiser en fonction de leurs moyens et recevoir selon leurs besoins.

400. Continuer à échanger les bonnes pratiques entre affiliés de la CES pour apprendre comment mieux organiser et protéger les travailleurs atypiques et des plates-formes.

Actions

401. Continuer à appliquer pleinement les principes du Socle européen des droits sociaux en protégeant et en étendant les droits sociaux et du travail aux travailleurs free-lances et indépendants, en élargissant les droits sociaux et des travailleurs par le biais d'initiatives au niveau européen et national, conformément aux revendications de la CES et sans préjudice des modèles nationaux du marché du travail et de l'autonomie des partenaires sociaux nationaux.

402. La CES continuera à faire pression pour que les lois sur la concurrence autorisent les travailleurs free-lances et indépendants à négocier collectivement, comme le garantissent la Charte des droits fondamentaux de l'UE, la Charte sociale européenne, la Convention européenne des droits de l'homme et les conventions de l'OIT.

403. Intenter une action en justice par l'intermédiaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ou du Conseil de l'Europe et de son Comité européen des droits sociaux pour violation des droits fondamentaux des travailleurs de l'UE.

404. Soutenir la formation au renforcement des capacités des syndicats nationaux et le transfert de connaissances et de savoir-faire sur les questions suivantes : comment organiser les travailleurs free-lances et les indépendants et comment conclure des conventions collectives en leur nom. L'accent sera mis sur le soutien aux initiatives visant à organiser les travailleurs des plates-formes opérant en Europe.

405. Travailler à de nouveaux cadres juridiques pour garantir le droit à l'apprentissage tout au long de la vie, la protection sociale et du travail pour les travailleurs indépendants et atypiques dans de nouvelles formes d'emploi.

Enseignement et formation

Contexte

406. Une main-d'œuvre compétente et qualifiée est l'un des principaux atouts du modèle social et économique européen. L'éducation et la formation doivent servir de levier pour stimuler la croissance économique, puisqu'elles contribuent à accroître la productivité des entreprises et à soutenir l'évolution des carrières et des salaires. Le soutien à la formation des adultes est un avantage considérable pour l'individu, l'employeur et l'ensemble de l'économie et de la société.

407. De nouvelles difficultés attendent les travailleurs européens sur le marché du travail en mutation : outre les défis majeurs que constituent la transition énergétique, la numérisation et le progrès technologique, ainsi que la nécessité d'une transition vers une économie durable et des technologies vertes pour lutter contre le changement climatique, il s'agira aussi d'assurer l'éducation aux valeurs démocratiques et à l'esprit critique. Ces changements qui ont un impact sur les travailleurs, quel que soit leur niveau de compétences, nécessitent des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie.

408. Des études récentes montrent que les objectifs des cadres stratégiques pour l'éducation et la formation à l'horizon 2020 n'ont pas été pleinement atteints, et que seuls 10,7 % des adultes participent à l'apprentissage tout au long de la vie. Cependant, près de 70 millions d'Européens éprouvent au quotidien des difficultés avec la lecture et l'écriture de base, avec le calcul et l'utilisation d'outils numériques.

- 409.** En outre, les organisations membres de la CES observent des inégalités dans l'accès à la formation parmi les travailleurs au sein de l'entreprise. Pour ceux d'entre eux qui ont le plus besoin de formation, cette situation rend difficile l'amélioration des compétences, des qualifications, et par conséquent des niveaux de salaire, des conditions de travail et des perspectives de carrière et de transition.

Priorités

- 410.** Pour la stratégie d'éducation et de formation après 2020, la CES a présenté les revendications suivantes dans le cadre de la résolution adoptée par elle sur les priorités de l'UE en matière d'éducation et de formation après 2020 - Vers un droit européen à la formation pour tous (2018)⁹ :
- a/** Mettre en œuvre le premier principe du Socle européen des droits sociaux pour garantir que « toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail » ;
 - b/** Assurer le droit et l'accès à une formation garantissant une formation de qualité pour tous les travailleurs, en particulier ceux qui sont peu qualifiés, y compris des congés d'éducation rémunérés ;
 - c/** Une véritable « garantie de compétences » permettant aux travailleurs peu qualifiés d'obtenir au moins des compétences de base certifiées et des compétences clés reconnues sur leur lieu de travail ;
 - d/** L'investissement dans l'éducation et la formation au niveau national doit être durable ;
 - e/** Améliorer la qualité, l'attractivité et le caractère inclusif des systèmes d'EFP et obtenir des places d'apprentissage de qualité en Europe, conformément au Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité et aux conclusions de Riga ;
 - f/** Un véritable dialogue social sur l'enseignement professionnel et la formation des adultes pour consolider une gouvernance efficace de la formation professionnelle à tous les niveaux.
- 411.** Afin de mettre en œuvre le premier principe du Socle européen des droits sociaux, les adultes, et en particulier les chômeurs et les travailleurs, doivent être soutenus par un droit européen à la formation, garantissant une éducation continue de grande qualité, la formation et un accès équitable pour tous les travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, les salariés, les indépendants ou les chômeurs, y compris des congés d'éducation rémunérés. Une réelle garantie de compétences doit être assurée pour permettre aux travailleurs peu qualifiés d'obtenir au moins des compétences de base certifiées et des compétences clés menant à des qualifications.
- 412.** Les systèmes d'enseignement et de formation professionnels doivent être améliorés afin d'offrir des possibilités d'apprentissage de qualité, attractives et inclusives, fournissant par ailleurs des qualifications de niveau supérieur au niveau 5 du CEC. Il appartiendra en outre aux gouvernements de redoubler d'efforts pour mettre en place des systèmes d'apprentissage équitables et de qualité qui aident à la transition sur le marché du travail.
- 413.** Par ailleurs, la question de l'éducation et de la formation devrait être abordée par les partenaires sociaux au sein des structures de dialogue social afin de garantir une gouvernance consolidée et efficace de la formation professionnelle à tous les niveaux. Les établissements d'enseignement supérieur contribueront à offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Actions

- 414.** Nous souhaitons atteindre les objectifs suivants au cours du prochain mandat, en étroite coopération avec le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) :
- a/** Continuer d'encourager la mise en œuvre effective du premier principe du Socle européen des droits sociaux aux niveaux européen et national ;
 - b/** Une éventuelle initiative européenne assurant le droit et l'accès à la formation et garantissant une formation de qualité pour tous les travailleurs, y compris l'orientation professionnelle et l'orientation de carrière ;
 - c/** Obtenir une véritable « garantie de compétences » permettant aux travailleurs peu qualifiés d'accéder au moins à des compétences de base certifiées et à des compétences clés ;
 - d/** Contribuer activement à influencer les programmes et initiatives en cours et à venir au niveau de l'UE en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, notamment le futur cadre stratégique pour l'éducation et la formation et ses indicateurs et références, pour contribuer à réaliser les objectifs de développement durable 2030 des Nations Unies, les futurs programmes ERASMUS et FSE+, l'Alliance européenne pour l'apprentissage et tous les mécanismes de l'UE pour l'assurance qualité, la reconnaissance et la cartographie des compétences ;
 - e/** Soutenir les initiatives syndicales nationales et sectorielles visant à créer ou à améliorer les opportunités d'EFP pour les travailleurs, que ce soit par le dialogue social, la négociation collective ou les centres d'apprentissage syndicaux, publics ou des partenaires sociaux ;

9 https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226_resolution_future_of_vet_post-2020_fr_adopted_0.pdf

- f/** S'assurer par le biais du processus du Semestre européen que l'investissement dans l'éducation et la formation au niveau national est accru et durable, et que la fourniture d'un apprentissage de qualité, la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie et la formation des employés sont prioritaires ;
- g/** Fonder des lieux d'apprentissage équitables et de qualité en Europe aux niveaux national et de l'entreprise, qui soient conformes au Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ;
- h/** Favoriser l'introduction d'une cotisation de l'employeur pour financer un système durable d'apprentissage tout au long de la vie, basé sur des objectifs quantitatifs à atteindre d'ici 2030, et encourager les entreprises à promouvoir la formation pendant les heures de travail.

415. Outils pour concrétiser ces priorités et actions :

- a/** Poursuivre le dialogue social sur l'enseignement et la formation professionnels et l'apprentissage des adultes avec les employeurs ;
- b/** Continuer à jouer un rôle actif et à façonner des politiques européennes en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie au sein de groupes de travail politiques et d'organes d'experts des institutions de l'UE ;
- c/** Participer activement au processus du Semestre européen concernant l'éducation et la formation aux niveaux européen et national ;
- d/** Informer, sensibiliser et élaborer des stratégies avec les organisations membres sur les initiatives de l'UE et les objectifs politiques de la CES au sein du Comité permanent pour l'éducation et la formation ;
- e/** Renforcer la consultation et la coopération avec les affiliés, notamment le CSEE, d'autres fédérations syndicales européennes et les confédérations nationales, les comités de la CES pour la jeunesse et les femmes et Eurocadres, ainsi qu'avec les réseaux externes et les parties prenantes actives dans le secteur de l'éducation et de la formation ;
- f/** Faire appel à Eurofound et au Cedefop pour soutenir le développement des compétences sur le lieu de travail et la capacité des partenaires sociaux à dispenser des formations.

Jeunesse

Contexte

- 416.** Dix ans après le début de la crise économique, la situation des jeunes sur le marché du travail reste difficile et s'accompagne d'une forte augmentation de l'emploi atypique et de taux constamment élevés de NEET (Not in Education, Employment or Training - ni en emploi ni à l'enseignement ni en formation). En 2016, 18 % des personnes âgées de 25 à 29 ans n'étaient ni actives, ni aux études, ni en formation dans l'UE.
- 417.** Alors qu'il existe des différences régionales concernant l'ampleur du chômage des jeunes et du phénomène NEET, ces dernières années, on observe dans la plupart des pays de l'UE une augmentation de la part du travail temporaire parmi les jeunes actifs. En 2017, les travailleurs temporaires représentaient 14,43 % de l'effectif total et 44 % des jeunes. En outre, la part du travail à temps partiel involontaire des jeunes a augmenté de manière constante ces dernières années.
- 418.** Quant aux jeunes dans les syndicats, ils sont considérés comme l'un des groupes les plus difficiles à organiser en raison de leur situation professionnelle, ce qui a à son tour un effet négatif sur la densité syndicale. Les jeunes se trouvent souvent dans des situations (d'emploi) plus précaires, par exemple les NEET, des emplois atypiques comme le travail de plate-forme et le travail collaboratif ou l'économie des petits boulots. Ces formes d'emploi sont associées à des salaires moins élevés, elles offrent moins de possibilités de formation et un accès limité à la protection sociale et à d'autres avantages liés au travail.

Priorités

- 419.** Garantir des politiques européennes pour l'emploi des jeunes qui offrent des mesures de qualité aux jeunes actifs sur le marché du travail et au moment de leur transition vers la vie professionnelle. Il est nécessaire de mettre en place des mesures de mentorat et d'orientation, de protection sociale et de formation, ainsi que des activités de placement afin d'accroître les opportunités pour les jeunes.
- 420.** Instaurer la démocratie au travail au niveau de l'entreprise, et assurer la transmission de cette culture dans le contexte éducatif.
- 421.** Promouvoir la place des jeunes femmes à des postes de direction dans les comités des jeunes des organisations nationales de la CES.
- 422.** Améliorer la participation active des jeunes par une mise en œuvre plus efficace des programmes existants ciblant cette tranche de la population. Il s'agira aussi de renforcer les valeurs et la culture démocratiques.

Actions

- 423.** Mettre en œuvre les objectifs du FSE+ aux niveaux national ou régional concernant l'emploi des jeunes et les NEET par le biais d'activités concrètes des partenaires sociaux. En ce qui concerne l'allocation de fonds, la CES exercera des pressions pour s'assurer que les régions affichant des taux élevés de NEET ne soient pas exclues du financement relatif à la mise en œuvre de la Garantie Jeunes. La CES continuera à lutter en faveur des fonds nécessaires à la mise en œuvre efficace de la Garantie Jeunes, et à solliciter une répartition équitable entre la Commission européenne et les gouvernements nationaux des coûts engendrés par ces politiques. La CES travaillera également à l'inclusion des jeunes travailleurs jusqu'à 30 ans afin d'accroître le champ d'application de la Garantie Jeunes.
- 424.** Poursuivre la collaboration avec le Comité des femmes sur le suivi des jeunes femmes à la tête des comités des jeunes dans les syndicats.
- 425.** Renforcer les alliances avec les organisations et les conseils nationaux de jeunes pour promouvoir la démocratie au travail et dans la société. La CES sollicitera également la mise en œuvre et la promotion de la démocratie au travail dans le cadre de la stratégie européenne en faveur de la jeunesse.
- 426.** Accroître le travail d'intégration des jeunes migrants dans l'action syndicale et continuer à développer des modules de formation pour les jeunes syndicalistes afin de lutter contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail.
- 427.** Œuvrer à l'application de l'accord-cadre sur le vieillissement actif et à une approche intergénérationnelle, notamment sur le déploiement de dispositifs de mentorat au niveau de l'entreprise.
- 428.** Toutes les politiques et campagnes syndicales européennes et nationales devraient passer un « test de génération » pour s'assurer qu'elles restent pertinentes pour les jeunes travailleurs et qu'elles promeuvent les valeurs et les objectifs suivants : égalité de traitement, élargissement de la protection sociale aux NEET et lutte contre les abus des programmes de stage.

Protection sociale et inclusion sociale

Contexte

- 429.** La dimension européenne de la protection sociale a gagné en importance ces dernières années. L'évolution du Semestre européen, la mondialisation des sociétés et des difficultés telles que les changements démographiques et sanitaires, la migration, les nouvelles formes de travail et la nécessité d'une transition juste : tout cela exige un regard neuf sur la protection sociale nécessaire au 21^e siècle. Ces défis de société requièrent la définition d'objectifs communs et des réponses coordonnées : l'éradication de la pauvreté, la protection des personnes contre tous les risques de la vie, y compris la perte d'emploi, la garantie de conditions de vie adéquates pour tous en Europe.
- 430.** Le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, art. 151), les conventions (102) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Socle européen des droits sociaux (SEDS) promeuvent une approche fondée sur les droits de la protection sociale et de l'inclusion, ainsi qu'une convergence vers le haut - dans le but d'aligner les normes nationales sur les meilleures performances, y compris en termes d'égalité des chances sur le marché du travail, et de conditions de travail équitables.
- 431.** La crise et la libéralisation du marché et de la législation du travail ont entraîné d'énormes inégalités pour les travailleurs et les indépendants dans l'acquisition effective de droits de protection sociale adéquats.
- 432.** Les mesures d'austérité et les contraintes imposées par le pacte de stabilité et de croissance (PSC) ont encore réduit la couverture et l'adéquation de la protection sociale.
- 433.** La pauvreté et les inégalités augmentent, alors que les conditions de travail s'affaiblissent. La moitié des pays de l'UE sont confrontés à des taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale supérieurs à la moyenne, associés à un transfert social inefficace. La plupart des régimes de revenus minimums dans l'UE sont loin d'offrir une couverture, une durée et une adéquation suffisantes des avantages. Il en résulte des fractures sociales de plus en plus marquées, de même que des perturbations économiques et sur le marché du travail.
- 434.** La santé, les soins à long terme et les pensions sont toujours abordés au cours du Semestre européen comme des questions de viabilité fiscale plutôt que comme des exigences sociales liées à des défis démographiques. La couverture, la qualité et l'accès ont pâti des diminutions de dépenses publiques, du démantèlement du partage collectif des risques et de la marchandisation souvent prescrite dans les Recommandations spécifiques par pays (RSP). Les États membres n'ont pas encore atteint de convergence vers une reconnaissance formelle et mutuelle comme besoin de société des dispositions en matière de soins aux personnes âgées.

- 435.** Les pensions restent, pour les retraités actuels et futurs, l'une des préoccupations centrales d'une société et d'une économie vieillissantes. Les réformes du système de retraite en faveur de régimes entièrement financés et fondés sur des cotisations, le relèvement systématique de l'âge de la retraite et la non-indexation/réévaluation affaiblissent la couverture et l'adéquation des pensions, qui ont été réduites ces dernières années. L'écart entre l'âge effectif et l'âge légal supérieur de la retraite est préoccupant, tout comme les inégalités intergénérationnelles de plus en plus marquées. Les jeunes sont particulièrement exposés au chômage et à l'emploi atypique, qui les empêchent durant des décennies d'acquérir des droits à pension adéquats. Il en résulte sur le plan social un risque accru de pauvreté chez les personnes âgées, en particulier les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs atypiques et indépendants. Le fait de mettre l'accent sur des instruments de pension privés et individuels tels que les produits paneuropéens d'épargne-retraite individuelle (PEPP) ne permet pas de s'attaquer aux principaux problèmes, mais risque d'intensifier les inégalités existantes et la pauvreté à un âge avancé. Nous avons besoin d'instructions européennes fermes concernant une protection sociale collective meilleure et plus inclusive pour tous.
- 436.** Les femmes, qui sont sous-représentées sur le marché du travail, surreprésentées dans l'économie informelle et demeurent les premières à assumer la responsabilité des soins et de garde sans être rémunérées, ont des cotisations plus irrégulières et moins élevées que les hommes. C'est l'écart de rémunération entre les sexes qui, notamment, explique que les femmes plus que les hommes perçoivent de faibles pensions et allocations, et sont donc plus exposées à la pauvreté et aux conséquences des principaux risques de la vie.

Priorités

- 437.** L'adéquation et l'efficacité de la protection sociale et des mesures d'inclusion sociale et d'éradication de la pauvreté doivent devenir une priorité au plus haut niveau politique. Chacun doit jouir des droits à la protection sociale et à l'inclusion. Il est crucial de poursuivre une approche fondée sur les droits. Il appartient à tous les acteurs, des institutions européennes et nationales aux partenaires sociaux, et en particulier aux syndicats, de s'engager en faveur de la convergence vers le haut promue par le SEDS, conformément aux principes 12, 13, 15, 16 et 18.
- 438.** L'accès à des systèmes de protection sociale basés sur la solidarité et l'égalité, à la fois hautement inclusifs, efficaces, adéquats et durables, doit être garanti pour tous les travailleurs et indépendants. Au niveau national, il conviendra peut-être de repenser les systèmes de protection sociale, y compris le financement, et à l'échelon européen, de rééquilibrer les besoins de société et les priorités de viabilité fiscale dans le cadre de la gouvernance économique européenne.
- 439.** L'adéquation des prestations de protection sociale doit d'abord être garantie par des systèmes publics et collectifs légaux pour tous les travailleurs et indépendants. Il s'agira aussi d'offrir de réelles opportunités qui permettent d'acquérir des droits adéquats et continus, via des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, plus sûrs et durables, ainsi qu'une rémunération équitable. L'augmentation des taux d'emploi à tous les âges, en particulier chez les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les migrants et les personnes âgées en âge de travailler, est également le meilleur moyen de soutenir la viabilité fiscale.
- 440.** Les systèmes mis en place tiendront compte des millions de travailleurs en Europe qui souffrent d'un emploi précaire, mal payé, atypique ou de l'absence de travail. Des compensations doivent être prévues pour combler les écarts de cotisations dus au chômage involontaire, aux interruptions de carrière et aux périodes de soins et de formation. Alors que les logiques fondées sur le financement intégral et sur les cotisations ne garantissent pas des prestations de protection sociale adéquates (lorsqu'elles existent), il convient de promouvoir des régimes de redistribution solides, légaux et fondés sur le cofinancement public, la solidarité et le partage des risques. Ceux-ci doivent fournir des avantages minimums adéquats.
- 441.** La mise en œuvre des principes du SEDS exige des ressources financières adéquates et un cadre économique favorable. Dans les pays où la durabilité et l'adéquation des systèmes publics ne peuvent se baser uniquement sur les revenus du travail, les ressources doivent être collectées par le biais de politiques de justice fiscale et de redistribution. Les critères de flexibilité du PSC s'appliqueront pour permettre aux États membres d'engager des dépenses publiques proportionnelles à l'évolution des besoins de la société.
- 442.** Il est essentiel d'éradiquer la pauvreté et l'exclusion sociale, comme prévu dans l'ODD 1. Des fonds appropriés seront alloués à une assistance et des services sociaux adéquats destinés à ceux qui ne peuvent pas entrer sur le marché du travail. Les systèmes de revenus minimums doivent garantir un revenu suffisant pour répondre aux besoins essentiels des individus capables de travailler et des personnes à leur charge. Très inclusifs et accessibles, ils seront associés à une série de services et intégrés dans une réponse politique nationale et européenne plus large à l'inclusion active. Une directive-cadre européenne devrait établir des principes, des définitions et des méthodes communs pour accorder ce droit à l'ensemble de l'UE.
- 443.** Afin de répondre aux besoins actuels et futurs d'une population vieillissante, des dépenses plus importantes destinées à des services publics universellement accessibles, abordables et de bonne qualité pour la santé et les soins de longue durée doivent être engagées et considérées comme un investissement. Les soins préventifs seront renforcés par des politiques et un financement appropriés. Le développement professionnel, la formation, l'éducation et la reconnaissance des aidants

sont essentiels pour améliorer la qualité et la couverture des besoins en soins et offrir des opportunités d'emploi de qualité. Il faut veiller à ce que les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soutiennent les travailleurs ayant des responsabilités de garde et de soins. L'UE devrait introduire un système Right2Care européen, fondé par des plans d'action nationaux.

- 444.** Pour poursuivre les efforts en faveur de l'adéquation et de la durabilité des retraites, il conviendra d'améliorer les niveaux de rémunération et le ratio de dépendance économique, en garantissant la meilleure intégration possible sur le marché du travail des personnes de tous les groupes en âge de travailler, grâce à des emplois de qualité. Des pensions et des retraites minimales adéquates doivent être garanties à tous. Les régimes publics de retraite légale (premier pilier), à la fois universels, financés par l'État et basés sur la solidarité entre les groupes et les générations, sont la meilleure option pour garantir des pensions adéquates, sûres et durables, tant pour les retraités actuels que pour les jeunes générations. Les pensions professionnelles, fondées sur la négociation collective, peuvent compléter des régimes légaux. L'épargne-pension individuelle, caractérisée par un financement et une prise de risque assumés par les travailleurs, n'offre pas d'alternative équivalente aux pensions légales ou professionnelles.
- 445.** L'espérance de vie utilisée pour relever sans discernement l'âge légal de la retraite est un critère biaisé et inefficace. Il faut tenir compte de l'équilibre entre les années de vie active et les années de retraite, en veillant à combler les périodes d'arrêt de travail et à relever l'âge effectif de la retraite. Les dépenses publiques en matière de pensions, actuellement limitées par les règles du PSC, doivent progresser en fonction des besoins démographiques et sociétaux. Les retraites publiques (légales) du premier pilier doivent garantir une couverture et des droits adéquats dans une Europe qui vieillit rapidement. Il s'agira de les renforcer et de les améliorer. Les dépenses publiques en matière de pensions seront évaluées dans le respect du dialogue social au sein du processus du Semestre.
- 446.** Les régimes de retraite du deuxième pilier sont développés de manière inégale dans toute l'Europe. Pour compléter l'adéquation et l'égalité des pensions sans porter préjudice aux systèmes statutaires publics du premier pilier, des conditions favorables doivent être établies, notamment en ce qui concerne la couverture, l'organisation, la négociation et la gestion des régimes professionnels complémentaires.
- 447.** La vieillesse n'est pas une maladie. Des politiques de vieillissement actif et une approche basée sur le cycle de vie doivent être mises en place à tous les niveaux pour permettre des vies plus longues et en meilleure santé, tout comme des mesures visant à prévenir le mauvais traitement des personnes âgées tant dans l'environnement institutionnel que familial. Il est impératif de continuer à développer la solidarité intergénérationnelle dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux sur le vieillissement actif. Les programmes de transmission des connaissances sont cruciaux pour que les générations plus âgées et plus jeunes se rencontrent et collaborent afin de créer de meilleures opportunités et de meilleurs emplois.

Actions

- 448.** La CES :
- a/** continuera à promouvoir une approche fondée sur les droits, l'investissement dans des systèmes de protection sociale universels, solidaires et tenant compte de l'égalité hommes-femmes aux niveaux international, européen et national, et à poursuivre des objectifs de convergence vers le haut ;
 - b/** continuera à faire pression en faveur d'une directive-cadre européenne sur un revenu minimum adéquat pour lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion sociale ;
 - c/** continuera à améliorer la capacité des syndicats à développer plus avant l'agenda social au cours du Semestre de l'UE, eu égard à des investissements sociaux dans une protection sociale adéquate, dans le cadre d'une stratégie de coordination renforcée ;
 - d/** soutiendra l'adoption, la mise en œuvre et le suivi de l'avancement de la proposition relative à une recommandation du Conseil sur l'accès des travailleurs et des indépendants à la protection sociale, qui améliore considérablement l'accord politique approuvé ;
 - e/** continuera à promouvoir des investissements et des allocations de fonds supplémentaires dans les soins aux enfants, de santé, aux personnes âgées, de longue durée, aux personnes handicapées et dépendantes, afin de garantir une couverture universelle et des soins de qualité ;
 - f/** luttera pour réduire l'inégalité d'accès à la protection sociale, y compris l'écart entre les sexes en matière de retraite, et pour assurer l'adéquation et l'efficacité des prestations pour tous ;
 - g/** suivra l'impact des réformes de la protection sociale et des retraites et encouragera les priorités sociales dans tous les forums possibles aux niveaux national et européen ;
 - h/** s'opposera au relèvement systématique de l'âge de la retraite et promouvra des emplois plus nombreux et de meilleure qualité à tous les âges ;
 - i/** se battra pour renforcer les retraites du premier pilier, en garantissant la couverture universelle et l'adéquation dans tous les États membres ;

- j/ soutiendra la coordination européenne et nationale pour le développement des pensions professionnelles sur la base de conventions collectives et en complément d'un système public de pensions plus fort ;
- k/ s'opposera à l'individualisation et à la privatisation des droits à pension par le développement de produits d'investissement privé au niveau européen ;
- l/ continuera à œuvrer pour l'éradication de la pauvreté aux côtés des réseaux de lutte contre la pauvreté et des ONG.

Mobilité équitable, libre circulation et détachement des travailleurs

Contexte

- 449.** La mobilité équitable englobe de nombreux éléments : des règles de libre circulation garantissant le respect des droits des travailleurs qui se rendent dans un autre pays, le droit des citoyens de l'UE de résider dans un autre État membre et les droits de leurs proches. En ce qui concerne le droit à la libre circulation, les règles de coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs mobiles et les citoyens jouent un rôle crucial. Pour les personnes actives, l'égalité de traitement entre les travailleurs mobiles et détachés est de la plus haute importance.
- 450.** La CES a déployé des efforts considérables pour obtenir, dans le droit européen, un salaire égal pour un travail égal, une meilleure application des obligations juridiques et l'introduction d'un équilibre entre libertés économiques et droits sociaux. La révision de la directive sur le détachement de travailleurs (DDT) a été menée avec succès. Les améliorations concernent aussi les migrants, étant donné que certaines directives sur l'entrée et le travail de ressortissants de pays tiers étendent ce principe d'égalité de traitement aux migrants. La révision des règles spécifiques du paquet mobilité concernant le détachement de travailleurs dans le secteur du transport routier doit être achevée rapidement et de manière à éviter l'inégalité de traitement et le dumping social ultérieur.
- 451.** La directive d'application ne prévoit pas encore de mesures d'application adéquate et de contrôle efficace ni de dispositions administratives à l'échelon national. La jurisprudence récente de la CEJ sur la proportionnalité des mesures de contrôle et des dispositions administratives dans le domaine du détachement de travailleurs soulève des inquiétudes et menace les instruments efficaces mis en place par les États pour prévenir le dumping social et garantir une protection totale des travailleurs, comme dans le récent arrêt rendu dans l'affaire *epelnik*.
- 452.** La CES a longtemps mis en garde contre la mauvaise application du droit du travail et, depuis mars 2007, elle appelle l'UE à intensifier son action pour la promotion d'une coordination plus large et meilleure entre l'inspection du travail et l'inspection sociale nationales, en établissant une sorte de « politique sociale » européenne. En mars 2018, la Commission européenne a proposé un règlement pour la création d'une Autorité européenne du travail (« AET »). La CES a accueilli favorablement l'initiative. L'AET peut jouer un rôle important dans la lutte contre le dumping social et la promotion de la mobilité équitable des travailleurs, et elle peut aussi contribuer à la fourniture d'informations aux travailleurs qui souhaitent déménager et travailler à l'étranger, en coopération avec les réseaux existants, en particulier le réseau EURES.
- 453.** Le règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale entre les États membres est également révisé au niveau de l'UE afin de faciliter une meilleure application des règles et de garantir les droits des travailleurs mobiles dans l'exercice de leur liberté de circulation. L'objectif du règlement est de fixer un certain nombre de principes de base et de coordonner les différents cadres législatifs pour les travailleurs mobiles et leurs familles, dans le respect des marchés nationaux du travail et des systèmes de protection sociale. Le règlement doit défendre les droits et garantir l'égalité de traitement des travailleurs.
- 454.** Les travailleurs mobiles se heurtent à un cadre juridique complexe, réglementé à la fois aux niveaux national et européen. Ce cadre a pour conséquence pratique que si la législation et les réglementations européennes garantissent les droits de ces travailleurs, la législation nationale détermine elle aussi leurs droits et prérogatives. L'unique objectif à l'échelon européen devrait être d'établir un cadre dans lequel les travailleurs puissent exercer leur liberté fondamentale de circuler dans l'UE et de travailler à des conditions égales à celles de la main-d'œuvre nationale, sans les mettre en concurrence les uns avec les autres.
- 455.** Au cours des deux dernières décennies, la dynamique en faveur de la libre circulation s'est essouffée et ne constitue plus une source de nouveaux droits pour les travailleurs. Trop souvent, les travailleurs mobiles sont exploités en raison du manque de protection et de pouvoir dont ils disposent sur le marché du travail. L'élargissement de l'UE, combiné à la crise économique, a déclenché des mouvements de personnes de la périphérie vers le centre, au cours desquels cinq pays ont accueilli plus de 80 % des 17 millions de travailleurs mobiles.

Priorités

- 456.** L'UE doit veiller à ce que les travailleurs mobiles puissent bénéficier d'une véritable égalité de traitement et de protection. La CES reconnaît la nécessité et l'importance de cadres juridiques contraignants dans le domaine de la mobilité équitable, et continuera à placer le principe de l'égalité de traitement pour tous les travailleurs au centre de son action dans ce domaine. Une réelle égalité de traitement et de protection pour les travailleurs mobiles devrait résulter d'un cadre renforcé de non-discrimination et d'un investissement accru dans la coordination des systèmes de protection sociale.
- 457.** La transposition et l'application de la DDT révisée doivent faire l'objet d'un suivi attentif. En outre, il s'agit à présent de mettre pleinement en œuvre la directive d'application de 2014 pour s'assurer que la DDT révisée commence à profiter dès que possible aux travailleurs détachés. La mise en œuvre et l'application correctes des deux directives seront essentielles pour progresser dans la lutte contre les abus sur le marché intérieur, et permettre aux États membres d'introduire les mesures de contrôle nécessaires contre le dumping social et de garantir les droits des travailleurs détachés.
- 458.** Afin d'obtenir la révision la meilleure possible et d'accorder aux États membres la possibilité de maintenir ou d'introduire des mesures plus favorables aux travailleurs, il appartiendra à la CES et aux affiliés nationaux de s'impliquer activement dans les travaux de la Commission sur le processus de transposition.
- 459.** L'objectif de l'AET est d'appliquer des règles équitables en matière de mobilité du travail. La CES reconnaît la nécessité de doter l'AET d'outils et de pouvoirs suffisants pour lui permettre de fonctionner efficacement et de coordonner les enquêtes sur les violations des droits des travailleurs dans les situations transfrontalières. Le rôle de l'AET est aussi de promouvoir et coordonner des inspections conjointes et concertées. De même, elle devrait agir dans les domaines de la prévention, de la sensibilisation, de l'évaluation des risques et de la médiation. L'AET a également pour mission de contribuer à fournir aux citoyens et aux entreprises des informations concernant leurs droits et obligations sur le marché intérieur de l'UE, ainsi qu'à lutter contre les sociétés boîtes aux lettres et les faux indépendants. Les syndicats nationaux devraient être en mesure de porter les affaires à l'attention de l'Autorité.
- 460.** La CES poursuit ses efforts en faveur d'une législation européenne qui contrecarre tous les types d'arrangements et de pratiques conduisant au dumping social et à une concurrence déloyale sur le marché intérieur, y compris dans les chaînes de soustraction, et elle veillera en parallèle à ce que toute nouvelle législation européenne dans le domaine du droit du travail respecte les différents modèles d'organisation du marché du travail dans les États membres. La CES est d'avis que tout cadre européen, toute négociation commerciale ou de partenariat entre l'UE et des pays tiers ne doit en aucun cas conduire à un affaiblissement des normes sociales ou des salaires dans le pays partenaire.
- 461.** Il est possible d'en faire davantage pour restaurer la confiance dans les politiques de libre circulation en apportant des réponses concrètes aux préoccupations actuelles des travailleurs européens. Il s'agira d'accorder une attention particulière à l'application du règlement 492/2011 en ce qui concerne l'égalité de traitement des travailleurs mobiles. EURES contribue à garantir un tel traitement.
- 462.** Les droits de sécurité sociale des Européens mobiles et de leurs familles et la mobilité équitable doivent être garantis dans le cadre de la révision actuelle du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. La CES continuera de s'opposer à toute forme d'indexation des prestations, de promouvoir la pleine égalité de traitement des travailleurs mobiles et de plaider en faveur de dispositions efficaces contre les faux détachements (ou les pseudo-détachements) et le dumping social.
- 463.** Il nous faut en faire plus pour améliorer notre engagement et notre action envers les 17 millions de travailleurs mobiles en Europe. Notre démarche doit être vue comme une chance. Il est impératif de réunir les travailleurs de toutes les nationalités dans les syndicats pour négocier collectivement et ainsi garantir des normes décentes pour tous et renforcer la solidarité. La négociation collective a pour mission de garantir l'égalité de traitement pour tous les travailleurs.

Actions

- 464.** La CES :
- a/** fera pression pour une mise en œuvre intégrale de la DDT révisée ; travaillera avec la Commission au sein du groupe d'experts sur la directive sur le détachement de travailleurs afin de garantir la mise en œuvre et l'application correctes de la DDT révisée et l'application complète de la directive d'application de 2014 ; impliquera activement dans le processus les affiliés nationaux et les fédérations syndicales européennes concernées ;
 - b/** en collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs des transports, exercera de multiples pressions sur les institutions de l'UE afin d'obtenir une solution satisfaisante au paquet mobilité, qui devrait garantir des conditions de travail équitables et une égalité totale de traitement pour les travailleurs des transports, dans la mesure où ceux-ci sont exclus de la DDT révisée tant qu'un accord séparé n'est pas conclu sur la législation sectorielle ;
 - c/** proposera et promouvra de nouvelles initiatives européennes, notamment un numéro de sécurité sociale européen, pour réglementer la sous-traitance et lutter contre les sociétés boîtes aux lettres et les abus.

- d/** poursuivra sa participation, en tant que membre à part entière, au comité consultatif de la Commission pour préparer l'entrée en vigueur et le fonctionnement pratique d'une AET forte, l'objectif étant de parvenir à des règles équitables pour la mobilité du travail et de veiller à ce que le travail de l'AET ne porte pas atteinte aux modèles nationaux de dialogue social et à l'autonomie des partenaires sociaux ; la CES continuera à œuvrer pour que l'AET joue un rôle fort et efficace dans l'application transfrontalière des droits des travailleurs et des sanctions et amendes.
- e/** supervisera l'examen portant sur l'application et la mise en œuvre de la directive d'application, et encouragera l'évaluation en profondeur de l'efficacité de la directive, en tenant compte de la jurisprudence de la CEJ ; prendra des mesures pour garantir l'application correcte de la DDT ;
- f/** plaidera pour que les États membres et la Commission soutiennent le renforcement des capacités syndicales et l'amélioration de la négociation collective et du dialogue social dans les États membres et les pays candidats où ces notions sont faiblement appliquées. Les syndicats pourront ainsi jouer leur propre rôle dans l'exécution des droits des travailleurs dans les situations transfrontalières et prendre des mesures en faveur de l'égalité de traitement ;
- g/** garantira une mobilité libre et équitable ainsi qu'un recrutement juste pour les citoyens de l'UE et des pays candidats ;
- h/** encouragera la révision actuelle du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour améliorer les droits des travailleurs mobiles ;
- i/** contrôlera et garantira la pleine implication des partenaires sociaux dans le réseau EURES à tous les niveaux ;
- j/** contrôlera et soutiendra l'utilisation des Fonds structurels et d'investissement européens, en particulier le FSE+, afin de garantir une mobilité équitable et l'intégration des travailleurs mobiles sur les marchés du travail ;
- k/** surveillera les accords de reconnaissance mutuelle d'adhésion signés par certains membres de la CES ;
- l/** coordonnera les activités des affiliés visant à soutenir l'organisation des travailleurs mobiles ; renforcera et coordonnera les réseaux syndicaux fournissant informations et assistance aux travailleurs mobiles et aux citoyens, y compris par le biais d'actions juridiques (telles que les conseils syndicaux interrégionaux, les partenariats transfrontaliers EURES, UnionMigrantNet) ;
- m/** créera un groupe de travail de la CES sur la mobilité équitable, avec la participation des affiliés intéressés. Un tel groupe de travail devrait agir notamment sur les questions relatives aux droits des travailleurs mobiles et détachés, à la coordination de la sécurité sociale et au dumping social.

Conseils syndicaux interrégionaux, politique régionale et EURES

Contexte

- 465.** Les CSIR développent la cohésion économique, sociale et territoriale en Europe depuis quatre décennies. À l'heure actuelle, alors que les tensions dans les régions frontalières augmentent pour diverses raisons (crise économique, perte de cohésion, augmentation des migrations forcées et de la mobilité, renationalisation, etc.), nous devons veiller à ce que les CSIR réussissent à résoudre les difficultés que les travailleurs rencontrent au niveau interrégional, à promouvoir la solidarité entre syndicalistes et à faire des CSIR les acteurs centraux de la cohésion sociale, économique et territoriale en Europe.
- 466.** L'objectif des CSIR est de garantir des conditions de travail, d'apprentissage et de vie décentes ainsi qu'une mobilité équitable et un niveau élevé de sécurité sociale dans toutes les régions européennes. C'est également en ce sens que nous orientons nos objectifs et notre action en ce qui concerne l'économie, le marché du travail et les politiques sociales.
- 467.** Dans l'UE, 1,2 million de travailleurs frontaliers apportent une contribution importante à l'économie d'un certain nombre d'États membres, mais ils rencontrent des problèmes particuliers dans l'exercice de leur droit à la libre circulation transfrontalière. Pour aider les travailleurs frontaliers, les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR) opèrent dans de nombreuses régions transfrontalières et rassemblent les organisations régionales des confédérations nationales.
- 468.** Les partenariats transfrontaliers EURES (European Public Employment Services) apportent une contribution substantielle à la promotion d'une mobilité transfrontalière équitable et volontaire, et constituent donc potentiellement des partenaires de choix pour les CSIR. L'implication des partenaires sociaux à tous les échelons a été définie dans le règlement EURES (13 avril 2016).
- 469.** La Commission européenne propose d'inclure le volet Partenariats transfrontaliers EURES du programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) dans la gestion directe du nouveau FSE+, qui peut potentiellement augmenter le financement disponible, ou faciliter l'accès des partenaires sociaux.
- 470.** Un autre impact sur le travail des CSIR découle de la révision actuelle du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, dans laquelle la Commission propose également des modifications concernant les droits des travailleurs frontaliers. Le secrétariat de la CES organise les CSIR et leur comité de coordination.

Priorités

- 471.** Un budget spécifique et obligatoire dans le FSE+ doit être affecté aux partenariats transfrontaliers EURES existants et futurs.
- 472.** Dans le cadre du code de conduite européen sur le partenariat, il convient d'assurer l'implication des partenaires sociaux et, si possible, des CSIR dans la gestion du Fonds européen de développement régional, en particulier pour la coopération territoriale européenne (Interreg).
- 473.** La Commission a formulé une proposition accueillie positivement. Celle-ci prévoit, pour surmonter les obstacles liés à la résidence des travailleurs frontaliers, de rendre l'État membre dans lequel un individu a été employé en dernier responsable du paiement des allocations de chômage. Néanmoins, cette disposition ne doit pas impliquer l'introduction d'exigences par rapport à une période de travail minimale dans le pays concerné, ni interférer avec les règles et pratiques des systèmes nationaux.
- 474.** La formation, la communication (visibilité) et le financement des CSIR doivent être renforcés et améliorés.
- 475.** Une bonne mise en réseau transfrontalière des syndicats est une condition essentielle à une représentation transfrontalière solide des intérêts des travailleurs. Les CSIR poursuivront leurs efforts transfrontaliers pour lutter contre les violations des droits des travailleurs et des syndicats. Les CSIR soutiennent les syndicats dans leurs activités transfrontalières au niveau de l'entreprise et du secteur.
- 476.** Les CSIR apportent une contribution non négligeable à l'amélioration de la qualité de la mobilité entre les pays, à l'identification des obstacles existants et à la garantie du respect des droits des travailleurs, et en particulier du droit à l'égalité de traitement. Acteurs syndicaux incontournables sur les marchés du travail régionaux, ils favorisent le développement de ceux-ci dans le cadre des partenariats transfrontaliers EURES.

Actions

- 477.** La CES s'engage à prendre les mesures suivantes :
- a/** Assurer la mobilité libre et volontaire des travailleurs frontaliers.
 - b/** Renforcer le soutien transfrontalier aux CSIR pour assurer le respect des droits des travailleurs et des syndicats.
 - c/** Renforcer le rôle politique par rapport aux obstacles et barrières du cadre juridique, par exemple, influencer la révision actuelle du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale afin d'améliorer les droits des travailleurs frontaliers.
 - d/** Surveiller et encourager les accords de reconnaissance mutuelle d'adhésion pour les travailleurs transfrontaliers et frontaliers.
 - e/** Développer la communication interne et externe par le biais d'une campagne visant à faire des CSIR une priorité dans l'agenda interne aux niveaux européen, national et régional.
 - f/** Renforcer la formation sur l'information et le conseil et le dialogue social transfrontalier pour les travailleurs mobiles et frontaliers.
 - g/** Soutenir la création d'un système spécifique de règles, de préférence à l'échelon européen, afin de surmonter tous les problèmes de double imposition qui affectent trop souvent les travailleurs particulièrement mobiles.
 - h/** Obtenir et renforcer la pleine implication des partenaires sociaux dans le réseau EURES à tous les niveaux.
 - i/** Lancer une action coordonnée aux niveaux européen, national, régional et transfrontalier afin de garantir une implication adéquate dans la gestion des programmes opérationnels actuels. Les partenaires sociaux, et dans la mesure du possible les CSIR, doivent être reconnus dans toutes les instances politiques transfrontalières (par exemple : Euro-régions, Eurodistricts, Eurocités), et notamment dans les groupements européens de coopération territoriale (GECT).
 - j/** Veiller à ce que la coopération territoriale européenne (Interreg) soit gérée avec la pleine implication des partenaires sociaux régionaux de toutes les régions concernées.
 - k/** Renforcer les partenariats transfrontaliers EURES existants et en créer de nouveaux avec la pleine participation des partenaires sociaux régionaux.
 - l/** Intégrer en permanence des partenariats transfrontaliers au FSE+ en veillant à un financement suffisant.
 - m/** Améliorer le fonctionnement des CSIR existants et favoriser la mise en place de nouveaux CSIR là où cela est utile et/ou nécessaire.

CHAPITRE 6

UNE MIGRATION ET UN AGENDA MONDIAL BASÉS SUR LA SOLIDARITÉ, L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION



6 A migration and global agenda based on solidarity, equality and inclusion

H. YUSSUF



★ CANADA: ALL LABOUR GROWTH COMES FROM IMMIGRATION

★ SOLIDARITY AND EQUALITY IS OUR STRENGTH

★ EVEN WE FACE A XENOPHOBIC CHALLENGE

★ WE MUST RESPECT WORKER'S RIGHTS - NO MATTER WHICH SKIN COLOUR



★ HOPELESSNES CAUSE IMMIGRATION - don't make a difference between refugees and economic migrants
→ WE ARE THE CAUSE



★ MAKE SURE THERE ARE LEGAL WAYS FOR MIGRATION



★ POVERTY IS ON THE RISE!



google

★ COOPERATIONS HAVE LIMITLESS ACCESS ACROSS BORDERS
→ WHAT ABOUT HUMANS?

A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!
WE NEED INTEGRATION!



GRAPHIC RECORDING
by Mobility
www.totallyabc.com
07114@TOTALYABC.COM

Aborder les problématiques auxquelles font face les migrants et les réfugiés en protégeant les droits de l'homme et les droits fondamentaux ; garantir l'égalité de traitement et des chances au travail et dans la société ; empêcher et lutter contre la discrimination et l'exploitation ; ouvrir la voie à l'intégration et à l'inclusion ; remodeler le multilatéralisme au niveau européen et mondial par des politiques qui mettent l'accent sur les droits sociaux et des travailleurs dans le contexte des institutions et forums internationaux où le rôle des partenaires sociaux doit être renforcé ; plaider pour un programme d'échanges commerciaux internationaux et de mondialisation plus équitable, plus durable sur le plan social et environnemental et applicable, notamment grâce à des initiatives internationales telles que le Programme 2030 des Nations Unies pour le développement durable, un traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme, le Global Deal et un rôle renforcé pour l'OIT.

Migration

Contexte

- 478.** La migration reste un sujet très clivant entre les États membres et est utilisée pour alimenter le discours des partis nationalistes, d'extrême droite et xénophobes, et ainsi nuire aux valeurs fondamentales et aux principes de solidarité et de respect des droits de l'homme inscrits dans les traités de l'UE, dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE et dans les principales conventions internationales.
- 479.** Le discours sur la migration est fortement biaisé. La contribution positive des migrants sur le plan économique et social - contribution à notre bien-être, notre profil démographique et notre diversité culturelle - est souvent dénaturée par les médias. Si les migrants suscitent peur et insécurité dans la société, ils servent aussi de boucs émissaires pour expliquer les pratiques d'emploi basées sur l'exploitation et la fourniture inadéquate de services publics.
- 480.** Selon une enquête Eurobaromètre (2018), seule une minorité (37 %) d'Européens pensent être bien informés sur l'immigration et l'intégration. Les personnes interrogées ont également eu tendance à surestimer le nombre d'immigrants en provenance de pays hors UE résidant dans leur pays.
- 481.** Le nombre de migrants et de réfugiés entrant dans l'UE diminue depuis 2017. Cette situation s'explique toutefois principalement par les accords très discutables que l'UE a signés avec des pays de transit tels que la Turquie, la Libye et le Niger. Les actions européennes, telles que la surveillance et la gestion des migrations financées par l'UE dans les pays d'origine et sur la rive sud de la Méditerranée, n'apportent pas de résultats satisfaisants. Elles sont souvent mises en œuvre au détriment des populations locales et impliquent une collaboration avec des régimes et des acteurs non étatiques qui ne respectent pas les droits de l'homme. Les flux migratoires en provenance du Moyen-Orient et d'Afrique ainsi que les migrations croissantes de pays comme l'Ukraine doivent être traités au niveau de l'UE. Les migrants principalement économiques risquent d'une part d'être exploités et d'autre part, de créer des difficultés sur les marchés du travail des pays voisins de l'UE.
- 482.** La migration internationale vers l'Europe en provenance de pays d'Afrique subsaharienne a augmenté au cours de la dernière décennie. Parmi les facteurs qui poussent les gens à quitter l'Afrique, citons le profond clivage économique et démographique entre les deux continents, les guerres et la pauvreté qui touchent plusieurs pays africains. À l'avenir, le changement climatique devrait exacerber davantage la pression en faveur d'une migration accrue.
- 483.** Une réforme solidaire et responsable du système d'asile de l'UE, fondée sur des normes internationales et destinée à faire face à l'arrivée continue de migrants sur le territoire européen (Règlement Dublin III signé en 2013), n'a pas été acceptée par les États membres malgré un vote favorable au Parlement européen. Des milliers de personnes perdent encore la vie en tentant de traverser la mer Méditerranée ou en empruntant d'autres routes migratoires.
- 484.** En 2015, la Commission européenne a adopté l'agenda européen en matière de migration, qui a été fortement critiqué par la CES pour ses trop grandes sélectivité et circularité et son incompatibilité avec la configuration réelle des flux migratoires mondiaux.
- 485.** Des mécanismes de relocalisation et de réinstallation ont été mis en place pour transférer certaines catégories de demandeurs d'asile d'Italie et de Grèce vers d'autres pays de l'UE. Aucun de ces systèmes n'a fonctionné de manière satisfaisante. Certains États membres n'ont accueilli aucun demandeur d'asile d'Italie ou de Grèce, tandis que d'autres pays n'en ont accepté qu'un nombre très limité. Des violations similaires peuvent être constatées dans les programmes de réinstallation. Dans le même temps, certains États membres ont adopté de nouvelles lois restreignant considérablement le droit d'asile et la protection internationale.

- 486.** Les partenaires économiques et sociaux et la Commission ont signé un partenariat pour l'intégration des réfugiés en décembre 2017, définissant des principes et des engagements majeurs pour soutenir et renforcer les possibilités d'intégration sur le marché du travail européen des réfugiés et des migrants résidant légalement dans l'UE. Les signataires s'engagent à traduire le partenariat en actions concrètes au niveau national.
- 487.** Outre les avantages économiques à long terme démontrés par plusieurs études¹⁰, la migration a également un impact démographique positif, non seulement parce qu'elle augmente la taille de la population, mais aussi parce qu'elle modifie la pyramide des âges dans les pays d'accueil. Les migrants ont tendance à être plus concentrés dans les groupes d'âge plus jeunes et plus économiquement actifs que les populations locales, et contribuent ainsi à réduire les rapports de dépendance¹¹. Toutefois, les migrants ne devraient pas être considérés uniquement en termes de valeur d'usage, mais comme des travailleurs dont les droits doivent être promus.
- 488.** La migration évolue vers une féminisation accrue. Selon Eurostat, environ 22 millions de migrants non originaires de l'Union vivent dans l'UE, et près de la moitié sont des femmes. Il est impératif de garantir un accès non restreint à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie qui réponde aux besoins et aux capacités des femmes migrantes et réfugiées, afin qu'elles profitent de conditions de travail décentes et efficaces de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.
- 489.** La CES s'est résolument engagée dans un travail de plaidoyer avec les institutions de l'UE, les organisations de la société civile et les organisations gouvernementales internationales (Organisation internationale du Travail, Organisation internationale pour les migrations, Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, Organisation de coopération et de développement économiques, etc.), et est aujourd'hui reconnue comme l'un des principaux acteurs européens à se battre pour changer le discours sur la migration et à promouvoir une politique européenne commune d'immigration plus efficace qui assure l'égalité de traitement et l'intégration sociale, en attirant l'attention sur d'autres enjeux que la sécurisation des frontières.
- 490.** De nouvelles initiatives concernant la politique migratoire de l'UE ont été proposées fin 2018. Au-delà du titre « Développer les voies d'entrée légale en Europe », aucune autre initiative n'a été proposée. Une fois de plus, les propositions se concentraient sur les contrôles aux frontières et la sécurité, l'accélération des retours grâce au renforcement des garde-frontières et garde-côtes et des agences d'asile en Europe, et sur de nouvelles règles en matière de politique de retour, y compris des règles communes pour la détention. Les États membres devraient plutôt veiller à ce que les procédures d'asile aux frontières soient conformes aux lignes directrices du HCNUD sur la protection internationale, en particulier en ce qui concerne la persécution liée au genre.
- 491.** La CES soutient le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, approuvé à Marrakech en décembre 2018 comme le tout premier accord mondial de l'ONU sur une approche commune de la migration internationale dans toutes ses dimensions, basée sur la souveraineté de l'État, le partage des responsabilités, la nondiscrimination et les droits de l'homme.

Priorités

- 492.** Il ne devrait y avoir aucune ambiguïté sur la position des syndicats : la CES et ses membres appellent l'UE à garantir les droits des réfugiés, des demandeurs d'asile et plus largement tous les droits des migrants, y compris les migrants sans papiers. Elle se bat pour l'application des valeurs fondamentales de l'UE, telles que le respect des droits de l'homme, la solidarité, la démocratie et la tolérance. La CES plaide pour une Europe ouverte, offrant de nouvelles voies de migration légale basées sur le principe de l'égalité de traitement.
- 493.** Le Règlement de Dublin doit être révisé d'urgence afin de rendre la politique d'asile de l'UE efficace et durable, d'harmoniser les normes de protection dans tous les États membres, d'établir des mécanismes clairs et obligatoires pour déplacer les réfugiés ainsi que les demandeurs d'asile et de réorganiser les points chauds. Ces points devraient être des endroits en Europe à partir desquels les migrants peuvent être redirigés vers tous les États membres, conformément aux règles de délocalisation convenues d'un commun accord.
- 494.** L'absence de voies légales de migration entraîne une détérioration des conditions de vie des migrants : ils sont contraints de basculer dans l'irrégularité, vivent en marge de la société et sont souvent victimes de l'exploitation par le travail et des formes modernes d'esclavage. Avoir un emploi décent et adhérer à un syndicat sont essentiels pour une intégration réussie des migrants et des réfugiés dans les communautés d'accueil. L'intégration efficace des demandeurs d'asile, des réfugiés et des migrants sans papiers sur le marché du travail, la protection contre le dumping salarial et l'exploitation sont des priorités absolues. Les établissements d'enseignement, de l'école maternelle à l'enseignement supérieur, sont également des lieux importants pour l'intégration.

10 Voir par exemple "Long-term Social, Economic and Fiscal Effects of Immigration into the EU: The Role of the Integration Policy" [traduction libre : « Effets sociaux, économiques et fiscaux à long terme de l'immigration dans l'UE : le rôle de la politique d'intégration »] https://ec.europa.eu/futurium/sites/futurium/files/jrc107441_wp_kancs_and_lecca_2017_4.pdf et également IMF, 2016 <https://blogs.imf.org/2016/10/24/migrants-bring-economic-benefits-for-advanced-economies/>.

11 OCDE 2014 - <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>

- 495.** Il faut lutter contre l'abus et l'exploitation des réfugiés et des migrants, qu'ils disposent ou non de papiers, et veiller à ce qu'ils jouissent des mêmes droits, opportunités et salaires que la main-d'œuvre locale. Le travail forcé et l'exploitation sont encore répandus dans de nombreux secteurs économiques, et il faudrait en faire plus pour prévenir et combattre la discrimination et les abus. L'égalité de traitement est essentielle si l'on veut protéger les travailleurs vulnérables, et le protocole 2014 de l'OIT sur le travail forcé doit être appliqué sans délai. Il faut mettre un terme à la traite des êtres humains, dont les principales victimes sont les femmes exploitées sexuellement.
- 496.** Il faut renforcer les liens entre l'aide financière fournie par l'UE et l'efficacité des résultats en termes de développement économique et social dans les pays qui reçoivent de l'assistance pour créer des conditions de vie correctes et des emplois décents afin que les travailleurs ne soient pas contraints de quitter leur pays.

Actions

- 497.** La situation d'urgence des réfugiés demeure une grave crise humanitaire dans le monde entier. La CES continuera à plaider en faveur d'une politique d'asile fondée sur la solidarité et la responsabilité (p. ex., une réforme du Règlement de Dublin), et basée sur la Convention de Gênes, le principe de non-refoulement et les droits de l'homme, qui engage de la même façon tous les États membres (en tenant compte de leur capacité à répondre à la crise).
- 498.** La CES défendra un programme global de migration, s'appuyant sur les valeurs et principes de l'UE en matière de droits de l'homme, d'égalité de traitement, de solidarité, d'intégration et d'inclusion au profit de chacun. Nous réclamons aussi instamment l'établissement de nouvelles voies de migration sûres et légales.
- 499.** La CES continuera à sensibiliser aux avantages de la migration, à promouvoir la formation des membres et à partager des études et des données sur la migration pour aider à changer le discours et les idées fausses.
- 500.** Les citoyens européens doivent être rassurés sur le fait que les inquiétudes concernant l'exploitation et le traitement injuste peuvent être traitées efficacement, et que les compétences apportées par la migration sont une opportunité pour nos sociétés et nos économies. La CES poursuivra la mise en œuvre du partenariat pour l'intégration au niveau national, et entamera de nouvelles initiatives avec les employeurs, y compris le projet LABOUR-INT.
- 501.** Les travailleurs sans papiers et les travailleurs migrants continuent d'être victimes d'exploitation, d'abus et même de nouvelles formes d'esclavage. La CES intensifiera son action pour protéger ces personnes vulnérables, elle défendra l'amélioration de la directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs, ainsi que la délivrance d'un permis de séjour aux travailleurs faisant état d'une exploitation, et elle agira également dans le cadre de la nouvelle Autorité européenne du travail.
- 502.** Le cadre juridique actuel de l'UE régissant les voies légales de la migration (comme le regroupement familial, la résidence de longue durée, les travailleurs saisonniers et les directives sur les permis uniques) ne prévoit pas de droits homogènes ni d'application adéquate, et il est incomplet. Dans la législation existante et les nouvelles initiatives, la CES encouragera l'échange entre les experts juridiques et les praticiens afin d'identifier toutes les lacunes des directives.
- 503.** La CES continuera à coordonner et à soutenir le travail de UnionMigrantNet et à rechercher des sources de financement pour améliorer les activités du réseau. En outre, UMN doit être davantage développé et pourrait s'intéresser à de nouveaux domaines de coopération transfrontalière dans la reconnaissance mutuelle de l'adhésion basée sur la protection des droits et un ensemble de services transfrontaliers pour les migrants et les travailleurs mobiles.
- 504.** Toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie à l'égard des migrants, au travail et dans la société, doivent être fermement condamnées et combattues. La CES continuera de placer le principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants au premier plan de toute action de plaidoyer ou de travail technique, et apportera sa contribution à des projets transnationaux visant à promouvoir la tolérance et l'égalité des chances. En outre, la CES encouragera tous ses affiliés à mener des campagnes et des actions de sensibilisation afin de contribuer à modifier les opinions négatives et infondées du grand public sur l'immigration.
- 505.** La CES soutiendra les activités des membres visant à organiser les demandeurs d'asile et les réfugiés et à négocier collectivement pour s'assurer que tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration ou leur nationalité, soient traités sur un pied d'égalité et que leurs droits soient respectés.
- 506.** En collaboration avec le Conseil régional paneuropéen (CRPE), la CES travaillera avec les syndicats des pays voisins pour les aider à fournir des informations aux travailleurs qui migrent vers l'UE.
- 507.** La CES continuera à agir avec ses membres pour s'opposer à la criminalisation de la solidarité, soutenir les citoyens et la sécurité des personnes fuyant les persécutions, et demander justice pour les victimes d'exploitation et d'abus.
- 508.** La CES et l'ETUI continueront à développer des formations sur les questions de migration, notamment l'échange de bonnes pratiques nationales. À cet égard, une communication sera mise en place pour aider les membres à lutter contre le racisme et la xénophobie.

Égalité et non-discrimination

Contexte

- 509.** L'Europe se diversifie de plus en plus. Chacun doit trouver sa place et avoir la possibilité de s'intégrer et de se développer sur le lieu de travail et dans la société, conformément aux principes du projet inclusif européen, fondé sur l'égalité, les droits de l'homme et l'investissement dans les personnes.
- 510.** L'Europe n'a pas fini de se remettre d'une crise économique et sociale profonde. La diversification de nos sociétés doit s'accompagner d'investissements importants dans l'intégration et l'inclusion économique et sociale de tous, de tous les groupes vulnérables, en particulier des migrants.
- 511.** De nombreuses formes de discrimination restent tacites ou non reconnues. Beaucoup ne sont pas encore reconnues dans le droit européen actuel, en raison de facteurs tels que l'origine sociale, l'éducation, le statut et la richesse. Les syndicats ne sont parfois pas tout à fait équipés pour s'attaquer aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs, les citoyens et les résidents qui souffrent de discrimination directe et indirecte sous diverses formes.
- 512.** 80 millions de personnes en Europe vivent avec un handicap et beaucoup sont victimes de discrimination. Les syndicats doivent en tenir compte.

Priorités

- 513.** La CES insiste fortement sur la valeur de la diversité et sur la nécessité d'un environnement propice au respect et à la tolérance, qui permette à chaque individu de contribuer à la société et de réaliser son potentiel. Le Socle européen des droits sociaux (SEDS) renforce l'engagement européen en faveur de l'inclusion, de l'égalité, de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous.
- 514.** L'égalité est l'une des valeurs fondamentales de l'UE, mais elle ne va pas de soi. Le droit de l'UE définit des droits fondamentaux et des mesures efficaces. La mise en œuvre étendue de la législation existante doit représenter un engagement de la part de tous les États membres. Une série d'actions ont été lancées au niveau de l'entreprise pour soutenir l'intégration et la diversité, mais des résultats incertains doivent être améliorés.
- 515.** Le scénario complexe d'une société qui se développe dans la diversité requiert toutefois des instruments plus nombreux et plus efficaces - tels que la directive horizontale (directive COM (2008) 426) - afin de protéger les personnes contre la discrimination fondée sur plusieurs motifs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail. Les États membres doivent s'engager à offrir une véritable égalité des chances à tous, par l'adoption de mesures législatives efficaces et étendues. Il est inacceptable que les outils de prévention de la discrimination soient considérés comme des obstacles à la compétitivité.
- 516.** Des lois exhaustives et efficaces ainsi que des organismes de promotion de l'égalité et des syndicats forts et indépendants sont essentiels pour affirmer les principes et valeurs fondamentaux et protéger les victimes. Les organismes de promotion de l'égalité doivent être pleinement opérationnels et disposer des instruments et des ressources financières appropriés pour remplir efficacement leur rôle. La recommandation de la Commission européenne et les Principes de Paris des Nations Unies établissant des normes pour les organismes de promotion de l'égalité constituent une réelle avancée dans cette direction.
- 517.** Toutefois, la législation ne suffit pas à garantir l'égalité et à éliminer la discrimination et l'intolérance grandissantes, alimentées par la colère et la peur. Il est essentiel que les syndicats encouragent activement la diversité, la tolérance et l'inclusion à tous les niveaux, et s'opposent à tous les motifs possibles de discrimination et de violence sur le lieu de travail et dans la société. Les syndicats ont déjà mis en place de nombreuses pratiques négociées qui doivent encore être étendues et développées. Le dialogue social et la négociation collective ont prouvé leur efficacité pour garantir l'égalité et traiter la discrimination et la violence au sein des entreprises, partager les engagements et les objectifs et surveiller les améliorations.
- 518.** L'éradication du racisme au travail doit être une priorité intégrée dans toutes les activités syndicales. Il faut par ailleurs garantir l'égalité des chances dans l'accès au marché du travail à tous les citoyens et résidents, tout comme le droit de vivre en harmonie et d'être inclus dans les sociétés européennes.
- 519.** La discrimination envers les personnes handicapées est une triste réalité sur le lieu de travail, plus marquée encore dans l'accès au marché de l'emploi.
- 520.** Les personnes identifiées comme lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, en questionnement, intersexuelles ou autres (LGBTQI*) sont souvent discriminées au travail. Il faut doter les syndicats des outils adéquats pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs LGBTQI* contre toute forme de violation de leurs droits, de leur dignité et de leur bien-être. Tous

les États membres n'ont pas mis en place de protection juridique ni même de dispositions en matière d'égalité dans le droit civil. Ces lacunes sont inacceptables et doivent être comblées dès que possible. L'action syndicale, à commencer par la négociation collective, a déjà progressé en ce sens.

- 521.** Il est essentiel de protéger les personnes atteintes de maladies chroniques et de maladies de longue durée, comme le VIH/SIDA, l'auto-immunité, le cancer, des problèmes de santé mentale ou psycho-sociaux, contre toute forme de discrimination dans le recrutement, la continuité de l'emploi, le maintien au travail et les conditions de travail.

Actions

- 522.** La CES développera des actions spécifiques pour lutter contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail et dans la société. Elle aidera les affiliés à aborder la question dans les contextes nationaux, en sensibilisant à toutes les formes de discrimination, individuelles ou multiples. Elle soutiendra l'échange de points de vue et de pratiques afin de doter tous les représentants des travailleurs des outils nécessaires pour faire face à la discrimination fondée sur ces motifs.
- 523.** Coordination des réseaux syndicaux pour l'échange de bonnes pratiques, y compris législatives, afin de promouvoir la convergence vers le haut dans les dispositions juridiques.
- 524.** La CES incitera les institutions européennes à rouvrir les discussions sur la directive horizontale dans le but de garantir la mise à disposition d'outils juridiques concrets pour traiter les questions de discrimination, y compris en dehors du lieu de travail. La recommandation de la Commission sur l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité sera suivie et soutenue.
- 525.** La CES continuera à collaborer avec des ONG et d'autres organismes pour défendre et promouvoir les droits de l'homme, l'égalité et l'inclusion.
- 526.** La protection législative et la promotion des personnes handicapées sur le marché du travail, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi que le maintien au travail, seront évaluées et contrôlées dans tous les États membres afin de combler les lacunes.
- 527.** La CES continuera à promouvoir le réseau des droits syndicaux des LGBTQI* en soutenant la lutte pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, le respect et la dignité. Elle encouragera la revendication en faveur d'une reconnaissance formelle des droits civils dans la législation nationale chaque fois que nécessaire, et par le biais de conventions collectives, la parentalité entre personnes du même sexe et les droits de l'enfant.
- 528.** Elle invitera les institutions à inclure dans les conventions, déclarations et manifestes relatifs aux droits de l'homme que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression du genre sera considérée comme une violation des droits de l'homme.

Relations extérieures

Contexte

- 529.** Le rôle international de l'UE subit des transformations profondes sous l'effet des guerres et conflits armés et des violations des libertés et droits de l'homme aux frontières de l'UE (même dans les pays candidats) ; des situations qui ont laissé place à l'urgence humanitaire en Méditerranée et au terrorisme, à l'hostilité dans les relations avec la Russie et à l'incertitude quant aux conséquences du récent changement de politique américaine sur le multilatéralisme et le commerce, la sortie des États-Unis des accords nucléaires avec l'Iran et la Russie et la politique mondiale volontariste de la Chine.
- 530.** La CES développe ses activités internationales dans le contexte de l'action extérieure de l'UE - dont l'élargissement, la coopération au développement et le commerce international - et des politiques comportant des aspects extérieurs, notamment la migration, l'énergie, le climat et l'environnement. La Politique européenne de voisinage révisée (PEV) est un instrument important pour atteindre les objectifs de la stratégie mondiale à l'égard de l'est et du sud de l'UE, conformément à la déclaration de Rome de mars 2017, qui promeut un rôle plus fort pour l'Europe sur la scène mondiale et qui cadre avec le Programme 2030 pour le développement durable. Dans ses activités internationales, la CES coopère avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et ses organisations régionales, dans des domaines qui sont complémentaires et renforcent l'influence syndicale au niveau mondial.
- 531.** Quant à la crise économique et financière, ses effets ont généré une crise profonde parmi les institutions et tribunes multilatérales, telles que les Nations Unies, le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du Commerce (OMC), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le G20 et le G7, ainsi que des réformes en cours, biaisées et inquiétantes des Nations Unies et des agences connexes, dont l'Organisation internationale du Travail (OIT).

- 532.** Après avoir échoué à gérer et à gouverner la mondialisation et la financiarisation de l'économie, certaines de ces institutions ont imposé, souvent avec l'UE, un programme d'austérité néolibéral contre-productif, compromettant ainsi davantage la croissance mondiale, augmentant la méfiance de la population et générant par conséquent des sentiments nationalistes et populistes de plus en plus marqués, préjudiciables à la démocratie dans de nombreux pays.
- 533.** La perspective de l'adhésion de la Turquie à l'UE a récemment été compromise, et le Brexit affaiblit l'UE elle-même. Dans le même temps, la capacité de l'UE à jouer le rôle d'un modèle pour la démocratie et les normes sociales est ébranlée par sa faiblesse à garantir le respect des règles démocratiques et l'État de droit dans certains États membres, par son incapacité à fournir des solutions efficaces à la crise migratoire, et en raison des dommages causés au dialogue social et aux droits sociaux dans les pays les plus touchés par la crise économique et financière.

Priorités

- 534.** Dans ce contexte difficile, il est nécessaire de développer davantage les activités internationales de la CES, en soutenant une action européenne renouvelée, plus progressiste et plus inclusive sur la scène internationale, qui devrait promouvoir les valeurs des droits de l'homme, la paix, la démocratie, une croissance juste et durable et un modèle social cohérent et basé sur les droits, dans des domaines tels que le commerce international, la coopération au développement et l'aide humanitaire, y compris par le biais de normes internationales. Ainsi, il appartient à l'UE de restaurer les valeurs et les pratiques du modèle social européen. L'UE devrait pouvoir contribuer à la relance du multilatéralisme mondial, au travers d'une réforme profonde fondée sur la démocratie et la paix, la solidarité et le respect des droits de l'homme, sociaux et environnementaux. L'UE devrait œuvrer en faveur d'un partenariat renforcé entre l'UE et les Nations Unies.
- 535.** En coopération avec la CSI, la CES exigera une plus grande cohérence politique au niveau international, de sorte que toutes les institutions internationales - l'OIT la première, compte tenu de son rôle tripartite particulier - fassent pression en faveur d'un véritable programme social. Une attention particulière sera accordée à la refonte, de manière socialement durable, des structures et programmes d'institutions internationales telles que l'ONU et ses agences, l'OCDE, la Banque mondiale, le FMI, l'OMC, les forums L20/L7, en ce compris des institutions européennes telles que l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Conseil de l'Europe (CdE). La CES soutiendra la CSI, le groupe des travailleurs de l'organe directeur de l'OIT et l'Actrav dans la protection de l'OIT contre les attaques visant à affaiblir le rôle de ses organes de surveillance en général et le droit de grève en particulier.
- 536.** La priorité sera donnée à la Politique européenne de voisinage, afin d'aider l'UE à promouvoir la stabilité, la sécurité et la prospérité dans les pays voisins de l'Est et du Sud, sur la base du dialogue social et des droits de l'homme. L'UE doit retrouver son rôle dans le nouveau contexte géopolitique autour de ses frontières, au Moyen-Orient et dans la région méditerranéenne.
- 537.** La CES s'engagera dans la mise en œuvre de la perspective d'élargissement de l'UE aux Balkans occidentaux, publiée en 2018. La coopération régionale et les bonnes relations de voisinage, impliquant pleinement les travailleurs et leurs représentants, sont essentielles pour progresser sur les diverses voies européennes et garantir la durabilité du projet de l'UE. Les modalités de l'élargissement doivent être revues afin de promouvoir la convergence sociale vers le haut.

Actions

- 538.** La CES doit continuer à faire pression sur la Commission européenne pour qu'elle nomme des agents syndicaux dans les délégations de l'UE, d'abord dans les pays liés à l'UE par des accords d'association/de commerce/d'investissement, et progressivement dans tous les pays où l'UE a des délégations.
- 539.** La CES participera activement à la mise en œuvre de la Politique européenne de voisinage, afin que cet instrument garantisse un partenariat efficace et équitable qui réponde aux besoins et aspirations réels des travailleurs et des citoyens, par exemple la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans les pays voisins.
- 540.** Elle continuera notamment à travailler avec les syndicats sur tout le continent européen et promouvra le modèle social européen en soutenant et coopérant activement avec et au sein du Conseil régional paneuropéen (CRPE).
- 541.** La CES continuera d'apporter son soutien aux syndicats dans les pays candidats au travers d'initiatives visant à les aider à influencer efficacement le processus d'adhésion.
- 542.** La CES soutient depuis des années l'adhésion de la Turquie. Cette adhésion ne sera toutefois possible que si les droits et libertés fondamentaux sont respectés. C'est pourquoi il s'agit d'accorder une attention particulière aux droits de l'homme et aux droits syndicaux en Turquie. La CES continuera à exhorter la Commission et les États membres à faire pression sur les autorités turques pour qu'elles garantissent pleinement le respect de la liberté d'expression, de parole et des médias, ainsi que l'État de droit, la démocratie et la justice, et pour qu'elles assurent le droit à des procédures de procès et d'appel équitables et indépendantes pour les dizaines de milliers de travailleurs et fonctionnaires licenciés ou suspendus.

- 543.** La CES confirme son engagement à promouvoir et à soutenir la résolution pacifique des conflits dans le voisinage sud et est de l'UE (Palestine, Syrie, Sahara occidental et autres régions), conformément au droit international, au droit à l'autodétermination de tous les peuples et aux résolutions de l'ONU. La CES reconnaît que la participation européenne aux activités économiques dans ces territoires illégalement occupés contribue à pérenniser la situation. La CES identifiera et surveillera l'utilisation de tous les instruments de l'UE, y compris sa politique commerciale et ses accords, qui pourraient cibler l'occupation de ces territoires en vue de mettre fin à celle-ci et aux violations des droits humains et sociaux, tout en s'assurant que des mesures sont prises en parallèle pour compenser les effets négatifs sur les travailleurs. La CES soutient l'objectif d'une solution à deux États en Palestine et encourage la coopération entre les syndicats israéliens et palestiniens.
- 544.** En coopération avec la Confédération Syndicale Arabe, la CES encouragera et aidera le syndicalisme indépendant et le dialogue social dans la zone EuroMed, qui est confrontée à des évolutions socioéconomiques particulièrement inquiétantes en ce qui concerne les réfugiés, la démocratie et le respect des droits de l'homme, y compris les principes et droits fondamentaux au travail. La CES poussera les institutions européennes à établir une coopération et un partenariat solides avec la région méditerranéenne, avec laquelle de nombreux pays européens entretiennent des liens étroits. Ce nouveau partenariat commun et partagé devrait viser à accroître les droits de l'homme et des travailleurs, dont les principes fondamentaux et les droits au travail. En outre, il devrait aborder les droits des migrants, la démocratie, l'égalité et un nouvel accord pour la sécurité, la paix et le développement durable.
- 545.** La CES entretiendra et développera des relations avec les organisations syndicales en Afrique, dans les Amériques et en Asie, dans le cadre de sa coopération avec la CSI. La CES développera plus avant le travail du Forum syndical Asie-Europe (AELF) entamé lors de la Réunion du dialogue Asie-Europe (ASEM), pour promouvoir la justice sociale et le développement.
- 546.** La CES poursuivra la mise en œuvre de la coopération bilatérale et multilatérale avec les syndicats et les institutions dans d'autres parties du monde, comme elle l'a déjà fait ces dernières années dans des régions comme les États-Unis, le Canada, l'Amérique latine, le Japon et d'autres, en particulier sur des sujets d'intérêt commun, tels que le commerce international, la migration, les chaînes d'approvisionnement et les entreprises multinationales, contribuant également à développer le programme du G7 et du G20 par le biais d'une forte coopération avec le TUAC.
- 547.** La CES reconnaît l'importance de l'OIT en tant qu'agence tripartite spécialisée et unique des Nations Unies, qui a un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre des processus de la réforme du Système de Développement des Nations Unies (SDNU). Dans un SDNU réformé, la CES soutient une OIT indépendante et tripartite qui continue à renforcer son travail de plaidoyer, son rayonnement et sa visibilité afin de promouvoir de manière proactive son mandat normatif ainsi que la mise en œuvre des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda sur le travail décent.
- 548.** La CES promeut les valeurs de paix, de protection des droits de l'homme et de nonprolifération des armes nucléaires et dans ce contexte, elle appelle l'UE à encourager les États membres à signer le **Traité des Nations Unies sur l'interdiction des armes nucléaires**. La CES entamera une discussion avec les affiliés concernés sur la possibilité de relancer un programme européen pour une transition juste de l'industrie militaire vers l'industrie civile.

Commerce

Contexte

- 549.** Le traité de Lisbonne ayant attribué à l'Union européenne de nouvelles et vastes compétences en matière de politique commerciale et d'investissement, la mise en place d'un agenda commercial progressiste est plus urgente que jamais. Les accords commerciaux de l'Union européenne sont de plus en plus « exhaustifs » et leur impact sur les préoccupations des syndicats, les droits des travailleurs et les conditions de travail ne cesse de s'élargir.
- 550.** Lorsque le commerce est correctement réglementé et que les syndicats sont suffisamment impliqués dans les négociations et la politique commerciales, ce secteur est en mesure de fournir des emplois de qualité et une rémunération équitable. La mondialisation doit s'accompagner d'une dimension sociale et adopter une approche humaine, fondée sur les droits, pour répondre aux préoccupations réelles des travailleurs quant aux effets négatifs du commerce international sur les emplois, les salaires et les conditions de travail. Nous rejetons un agenda européen en matière de commerce et d'investissement pour les entreprises qui entraîne une hausse des inégalités et porte atteinte à des services publics de qualité et accessibles à tous, y compris en matière de soins de santé et d'éducation. La CES revendique au contraire un programme commercial qui protège et promeut nos normes sociales et environnementales et garantit le principe de précaution. Il est nécessaire de marquer un virage net et concret par rapport à la manière dont la politique commerciale a été menée jusqu'ici.
- 551.** La politique commerciale de l'UE revêt une importance particulière pour le mouvement syndical européen qui suit de près son évolution. La CES s'est activement engagée sur cette question avec les institutions européennes et a élaboré une politique

générale sur le commerce et les investissements de l'UE. Les syndicats européens se prononcent en faveur d'un nouveau système commercial juste et équitable, qui garantit l'égalité des droits et des avantages pour les travailleurs et l'ensemble des citoyens. La CES travaille aux côtés de syndicats de pays tiers avec lesquels l'UE négocie des accords commerciaux, et ensemble, ils élaborent des positions communes qui serviront à communiquer un message syndical unique.

- 552.** La Commission européenne a intensifié son programme bilatéral de libéralisation du commerce, en y incluant les services et la coopération réglementaire. Dans la foulée de l'arrêt prononcé par la CEJ sur l'ALE UE-Singapour, l'UE procède au découplage des accords d'investissement de ses ALE. La CES exigera que l'UE respecte le principe de réciprocité et d'intérêt mutuel dans les relations commerciales.
- 553.** L'UE est également un acteur important du réseau mondial des chaînes d'approvisionnement. Plus de 60 % du commerce mondial dépend de contrats dans des chaînes d'approvisionnement provenant de différentes régions du monde. Dans de nombreux cas, les travailleurs du monde entier se sont vu refuser des droits au travail, contraints de travailler pour des salaires de misère et dans des conditions d'insécurité ou précaires.

Priorités

- 554.** La CES poursuivra son combat pour protéger les normes internationales du travail telles que définies par l'Organisation internationale du Travail (OIT), et s'assurera que les accords commerciaux soient conditionnés à la ratification des conventions de l'OIT avant d'être approuvés. Cela est nécessaire pour éviter un « nivellement vers le bas » réglementaire, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève. La politique commerciale de l'UE doit également tenir compte de l'Agenda sur le travail décent et veiller à ce que la politique commerciale promeuve les Objectifs de développement durable des Nations Unies.
- 555.** La CES a fermement plaidé en faveur de l'inclusion de dispositions applicables en matière de travail dans les accords internationaux de commerce et d'investissement censés protéger et exécuter ces normes. Toutefois, la Commission a écarté la possibilité d'introduire un mécanisme de sanction économique en cas de violations persistantes des droits du travail dans les accords commerciaux de l'UE. Néanmoins, la CES considère que ce débat n'est pas clos et continuera d'insister pour que soient incluses des dispositions fortes et indépendantes applicables en matière de travail impliquant réellement les syndicats, et des sanctions telles que la sanction finale pour les violations des droits du travail, notamment dans l'AECG, comme indiqué dans l'instrument d'interprétation commun joint à l'accord. La CES rejette tous les accords commerciaux qui ne comportent pas de clauses et de garanties sociales et environnementales.
- 556.** La CES fera également pression sur la Commission pour qu'elle encourage la négociation collective, des relations de travail plus sûres, la formalisation du travail informel et le bannissement de l'esclavage et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des États membres de l'UE et des pays tiers, afin de contrer les effets négatifs sur les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 557.** La CES demande à participer aux consultations avec la Commission sur le mandat, la progression et la conclusion des négociations commerciales.
- 558.** La CES a suivi de près la politique d'investissement externe de l'UE, en particulier l'inclusion du système judiciaire des investissements (SJI) dans l'AECG et d'autres accords, et le développement de la Cour multilatérale d'investissement (CMI). La démarche demeurera prioritaire pour la CES, car ces mécanismes juridiques restent une source de préoccupation. De tels mécanismes de protection des investissements nuisent à l'égalité et à l'État de droit en maintenant des tribunaux spéciaux pour les investisseurs étrangers qui contournent les systèmes juridiques nationaux, alors qu'aucune protection similaire n'est accordée aux travailleurs. En outre, ils sont susceptibles de porter atteinte au droit des États souverains à élaborer leur propre législation, en particulier dans le domaine des droits sociaux et environnementaux. La Commission européenne, au lieu de se concentrer sur la protection des investissements, devrait veiller à garantir le respect, par les investisseurs, des droits de l'homme et du travail.
- 559.** La ratification et la mise en œuvre des huit normes fondamentales du travail de l'OIT ainsi que la conformité avec les conventions et les instruments actualisés de l'OIT, tels que le protocole relatif à la convention sur le travail forcé et les conventions sur la santé et la sécurité au travail de l'OIT, sont essentielles pour pouvoir engager toute négociation commerciale avec l'UE. Toutefois, si un pays partenaire n'a pas ratifié ou mis en œuvre correctement ces conventions, il doit démontrer, par le biais d'une feuille de route contraignante, comment y parvenir en temps opportun. Les instruments actualisés de l'OIT doivent être intégrés à tous les accords commerciaux de l'UE afin qu'ils obtiennent force exécutoire.
- 560.** Toutefois, l'UE devrait accorder la priorité aux solutions multilatérales dans le contexte de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), conformément à nos exigences en matière de politique commerciale progressiste. Le système commercial multilatéral doit être protégé et développé. L'OMC est à la base de ces démarches et l'UE constitue un acteur mondial fort au sein de l'OMC. La CES a systématiquement soutenu un commerce équitable réglementé par des institutions multilatérales et appelé à une coopération étroite entre l'OMC et l'OIT. La CES invite l'UE et ses États membres à mettre davantage de pression sur l'OMC pour qu'elle inclue le respect des normes du travail, telles qu'énoncées et surveillées par l'OIT.

- 561.** Il est essentiel de créer à l'échelle mondiale des conditions équitables entre les économies décentralisées et mixtes, d'une part et les économies centralisées et dirigées par l'État, d'autre part. Tous les participants au système commercial international devraient respecter les mêmes règles.
- 562.** La CES soutient un traité contraignant fort, réellement capable d'ouvrir la voie au respect total de l'État de droit dans les activités transnationales des acteurs financiers et économiques, et de réaffirmer la primauté du respect des droits de l'homme et de l'intérêt général sur les règles qui protègent les intérêts des entreprises privées.
- 563.** La protection des services publics est une priorité essentielle, et la CES continuera à faire pression pour qu'ils soient totalement exclus du champ d'application de tous les accords commerciaux.
- 564.** L'accord de Cotonou conclu entre l'UE et les pays ACP expirera en 2020. Les discussions sur son suivi ont débuté en août 2018 et seront suivies de près par la CES. La CES a appelé, avec la CSI-Afrique, à l'arrêt des négociations actuelles sur les APE et à l'établissement d'une nouvelle relation commerciale avec les pays africains qui promeut un travail décent et protège les services publics. Les pays ACP devraient continuer à profiter d'un accès préférentiel au marché de l'UE sans devoir ouvrir des secteurs sensibles, car cela se fait au détriment d'emplois de qualité et accroît le travail informel.

Actions

- 565.** La CES continuera à plaider en faveur des politiques incluses dans la « Résolution de la CES pour une politique européenne progressiste en matière de commerce et d'investissement » et à faire pression contre les accords commerciaux qui ne répondent pas à ces objectifs. La CES approfondira la collaboration avec le mouvement syndical international afin de développer des stratégies partagées plus efficaces pour faire fonctionner la politique commerciale en faveur des travailleurs.
- 566.** La CES continuera à coopérer avec ses affiliés pour surveiller les accords commerciaux existants dans les structures de la société civile en place, afin de faire entendre la voix des syndicats.
- 567.** La CES plaide en faveur d'une convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement.

Programme 2030 des Nations Unies - Objectifs de développement durable dans l'UE

Contexte

- 568.** Depuis que la famille des Nations Unies a adopté un ensemble de 17 Objectifs en 2015, le développement durable figure en bonne place dans l'agenda de l'UE et de ses États membres. Même si l'Europe part de normes plus élevées que dans d'autres régions du monde, le premier rapport de suivi d'Eurostat épingle plusieurs domaines où l'Europe est sous-performante ou loin des objectifs. Cela concerne en particulier la réduction de la pauvreté et des inégalités et l'Agenda pour le travail décent (ATD), qui s'inscrivent dans la croissance durable visée sous l'Objectif 8.
- 569.** Le changement doit se refléter au sein des institutions qui sont liées par des obligations en matière de durabilité sociale, économique et environnementale, mais la Commission européenne gère toujours la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD) en Europe séparément des autres politiques générales.
- 570.** Le programme des Nations Unies a besoin d'un engagement politique progressif afin d'amorcer un véritable changement et d'éviter que les entreprises et les gouvernements puissent utiliser les ODD pour dissimuler leurs décisions non durables.

Priorités

- 571.** L'Agenda 2030 des Nations Unies est encore inconnu du grand public. L'éducation et la sensibilisation seront un élément central de l'action syndicale en Europe, prévoyant également la création d'alliances avec les organismes d'éducation et de formation ainsi qu'avec les institutions de recherche, et la sensibilisation des travailleurs aux implications pour la justice sociale et la redistribution équitable des richesses.
- 572.** La CES organisera une stratégie syndicale pour la mise en œuvre des ODD autour des trois grands piliers suivants : i. L'agenda pour le travail décent et le progrès social ; ii. Le changement climatique, l'économie circulaire et la durabilité de l'environnement ; iii. La démocratie, la justice et les sociétés participatives (y compris la négociation collective et le dialogue social). Ces trois domaines ont besoin de leur propre plan d'action spécifique.

- 573.** L'objectif est d'intégrer ces domaines dans la nouvelle stratégie à moyen terme de l'Union européenne pour 2030 et la prochaine génération de Semestres européens, et de les inclure dans les stratégies syndicales européennes et nationales. Des actions spécifiques pour parvenir à l'égalité hommes-femmes seront prévues dans tous les piliers. La CES échangera les bonnes pratiques dans la mise en œuvre des ODD et, le cas échéant, encouragera l'appropriation des pratiques qui se sont révélées particulièrement efficaces ou innovantes.
- 574.** Dans le cadre de cette approche holistique des ODD, les syndicats devraient collaborer avec d'autres parties prenantes pour ensemble, apporter leur contribution à des domaines politiques dans lesquels les syndicats peuvent faire la différence. Les syndicats s'engagent en faveur d'un monde dans lequel la démocratie, la bonne gouvernance et l'État de droit sont indispensables au développement durable. Le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour la mise en œuvre de tous les ODD, et l'Europe devrait être un modèle de bonnes pratiques pour le monde. En l'absence de dialogue social, au niveau européen et/ou national, la CES et les affiliés syndicaux veilleront à progresser rapidement vers la réalisation des ODD.
- 575.** La mise en œuvre des ODD est l'occasion d'assurer une transition juste pour les travailleurs : d'abord, parce qu'elle générera des investissements pour la durabilité qui créeront de nouveaux emplois de qualité. Les efforts pour atteindre les ODD doivent améliorer les droits des travailleurs, y compris les droits d'information, de consultation et de participation, renforcer la négociation collective et soutenir la création de cadres juridiques plus solides pour des négociations équilibrées, autonomes et libres. La négociation collective doit jouer un rôle dans sa dimension transnationale spécifiquement requise pour atteindre l'Objectif 10. Quant à la participation des travailleurs aux choix qui influenceront leur avenir, elle sera indispensable à la mise en œuvre de l'Objectif 9.

Actions

- 576.** La CES préconisera une approche holistique des ODD. La CES concentrera ses efforts sur les objectifs pour lesquels les syndicats d'Europe peuvent faire la différence, à savoir les Objectifs n° 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 et 17, afin de mettre en place des interconnexions et de maximiser les synergies parmi tous les objectifs. La CES veillera activement à ce que les ODD changent véritablement la donne et fassent progresser l'Europe vers des politiques progressistes qui promeuvent la justice sociale et défendent les droits fondamentaux des travailleurs. Trois plans d'action enrichiront nos domaines stratégiques du travail - travail décent, plein emploi, environnement, démocratie - par le biais d'actions concrètes.
- 577.** En étroite coopération avec ses affiliés, la CES poussera l'UE à jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des ODD au travers de la législation, de politiques européennes et du Semestre de l'UE, notamment en faisant des ODD la feuille de route de la stratégie post-2020. Dans ce cadre, tous les pays européens devraient être invités à élaborer des plans nationaux pour la mise en œuvre des ODD, garantissant la participation active des organisations syndicales.
- 578.** Nous mobiliserons l'ensemble des secteurs afin d'intégrer les ODD à l'agenda du dialogue social au niveau interprofessionnel, en collaborant pleinement avec les fédérations syndicales européennes aux niveaux sectoriel et national. Le partenariat Global Deal est un outil précieux pour atteindre l'Objectif 8 en particulier, et la CES continuera à utiliser et à promouvoir cette initiative. La sensibilisation, la formation et la communication feront partie de la boîte à outils syndicale pour faire appliquer le Programme 2030 en Europe et dans le monde.
- 579.** Des actions spécifiques cibleront les dirigeants, les cadres et les membres des organisations syndicales qu'il faudra sensibiliser aux ODD et au Programme 2030, et à qui il s'agira de transmettre les outils nécessaires à la réalisation des objectifs. L'échange d'expériences qui s'appuie sur les mécanismes de reporting du RSCD sera indispensable pour promouvoir la négociation collective en faveur du développement durable. La coopération avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et son Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) sera renforcée. L'échange de bonnes pratiques et le renforcement des capacités pour les praticiens de la négociation collective seront prioritaires.

Coopération au développement

Contexte

- 580.** Le paysage du développement est actuellement ancré dans le Programme 2030 - Objectifs de développement durable (ODD), adopté par les Nations Unies en 2015. Il s'agit d'un programme universel, qui concerne l'UE et ses États membres, tant dans leur dimension intérieure qu'extérieure. L'ODD 8, le travail décent et la croissance économique, ainsi que l'Agenda pour le travail décent et la lutte contre les inégalités sont - entre autres aspects - des priorités essentielles pour le mouvement syndical. L'UE est le plus grand acteur sur la scène de la coopération au développement en termes de ressources, et l'un des partenaires les plus influents dans les débats politiques internationaux.

581. En tant que partenaire social européen, la CES s'est engagée avec les institutions de l'UE à placer l'Agenda pour le travail décent (ATD) au cœur des objectifs de la politique de développement européenne. Elle est en outre impliquée dans le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) dirigé par la Confédération Syndicale Internationale (CSI). De nombreuses organisations membres de la CES travaillent activement avec les syndicats des pays en développement afin de faire progresser l'Agenda pour le travail décent et le dialogue social dans ces pays.

Priorités

- 582.** Le nouveau consensus européen pour le développement (2017) reconnaît le travail décent et l'engagement, aux côtés des syndicats, dans la promotion du dialogue social comme des priorités pour atteindre le développement durable. C'est une étape cruciale qui devra imprégner les priorités du cadre financier pluriannuel (CFP) de l'UE. Avec la CSI, la CES influencera les directives d'action d'organisations multilatérales telles que le FMI, la Banque mondiale et les banques de développement.
- 583.** Dans le cadre du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, les États membres ont adopté un nouveau système pour rendre compte de leurs flux d'aide, englobant les quatre piliers de l'ATD - dont le dialogue social et le renforcement des capacités des organisations de travailleurs. Cela permettra d'attirer de nouveaux moyens financiers nécessaires pour soutenir les priorités syndicales dans la coopération au développement, conformément au Programme 2030 et à l'Objectif 8 en particulier.
- 584.** Dans le même temps, le secteur privé a été revalorisé en tant qu'acteur principal du financement du développement. Les mécanismes financiers impliquant l'allocation de ressources publiques de développement aux entreprises (comme les partenariats mixtes et public-privé – PPP) sont de plus en plus acceptés, ce qui crée de vives inquiétudes quant à la transparence, la responsabilité et la performance. La CES ne soutient pas l'utilisation des PPP comme principale source de financement, mais s'ils sont utilisés, leur financement doit être conditionné au respect des droits de l'homme, des règles de transparence, du dialogue social et du travail décent.
- 585.** Les États membres et les partenaires exploiteront la capacité de l'UE à influencer les débats politiques internationaux pour adopter l'ATD et reconnaître le rôle majeur des syndicats dans la réalisation de l'ATD et des ODD.

Actions

- 586.** La promotion de l'Agenda pour le travail décent et des ODD y relatifs reste l'objectif principal de la CES dans le cadre de la politique de développement de l'UE. L'ATD, qui se base sur les droits et la propriété démocratique, est le fondement du développement durable par opposition aux interventions palliatives. Il va de pair avec la pleine reconnaissance des syndicats en tant qu'acteurs à part entière du développement.
- 587.** En collaboration avec la CSI, renforcer la coopération triangulaire au développement Nord-Sud et Sud-Sud conformément aux stratégies de l'Agence des Nations Unies (à savoir l'OIT) pour promouvoir l'apprentissage et la coopération mutuellement bénéfiques en soutien du Programme 2030 des Nations unies.
- 588.** La CES, avec ses organisations membres, contrôlera l'aide financière apportée par les États membres aux rapports sur la coopération au développement afin de s'assurer que les engagements envers le dialogue social et le renforcement des capacités des syndicats sont respectés et que l'aide financière n'est pas liée à la condition relative à la réduction de la migration.
- 589.** La CES continuera de faire valoir et renforcer son rôle de partenaire social européen et maintiendra un engagement fort avec la CSI/le RSCD afin de :
- a/** faire entendre les priorités des syndicats du Sud dans les processus législatifs et non législatifs pertinents de l'UE en matière de politique de développement, en favorisant la cohérence des politiques pour le développement ;
 - b/** promouvoir la mise en œuvre des ODD, en accordant une attention particulière à ceux liés à l'ATD, dans la politique de coopération au développement de l'UE ;
 - c/** promouvoir le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux dans le futur règlement européen sur un « instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale », et veiller à ce que le développement durable des pays partenaires et de leurs populations soit le principe directeur de tout programme de développement de l'UE. Il faut reconnaître les syndicats comme des partenaires stratégiques, impliqués à chaque étape de l'élaboration des politiques, y compris la programmation, la mise en œuvre et le suivi ;
 - d/** exiger la responsabilité et la transparence de la part des institutions financières européennes telles que la Banque européenne d'investissement et les Institutions financières européennes de développement (IFD), en soutenant l'engagement des affiliés grâce auquel la part croissante du financement public (aide au développement), acheminée par les IFD, contribue à la réalisation des objectifs de développement énoncés des ODD.
 - e/** veiller au respect de l'ATD et des conventions de l'ILO par les multinationales dans les pays partenaires pour assurer la coopération européenne.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tél. 00-32-2/224 04 11

Fax 00-32-2/224 04 54/55

www.etuc.org