

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2015-2019

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



14TH CONGRESS
VIENNA 21-24
MAY 2019

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Réalisations CES 2015-2019	8
1. Politique macroéconomique et gouvernance économique	9
2. Dialogue social, négociation collective et participation des travailleurs	16
3. Socle européen des droits sociaux	26
4. Emploi et marché du travail	27
5. Santé et sécurité	32
6. Droit du travail	35
7. Égalité hommes-femmes et non-discrimination	40
8. Marché intérieur, normalisation et politique industrielle	45

9. Enseignement et formation, jeunes	48
10. Migration, protection sociale et inclusion sociale	53
11. Environnement, changement climatique et énergie	57
12. Politique de cohésion et Conseils syndicaux interrégionaux	59
13. Relations extérieures	63
14. Commerce et développement durable	68
15. Communication, campagnes et organisation	70
16. Affiliés et organisations	72
Rapport financier 2015-2018	80

INTRODUCTION

En 2015, il était déjà clair que pour contribuer à restaurer la confiance dans le projet européen et à le soutenir, les syndicats devraient redoubler d'efforts pour faire évoluer l'élaboration des politiques de l'UE dans une autre direction, en donnant la priorité aux intérêts des travailleurs et en promouvant leur bien-être social et économique.

Depuis le dernier Congrès de la CES, une grande partie de l'Europe a continué à souffrir des effets néfastes des politiques néolibérales et d'austérité imposées en réponse à la crise économique qui avait précédemment frappé. La montée du chômage qui en a résulté a seulement reculé récemment dans certains pays, en raison des taux inégaux de reprise économique, tandis que l'augmentation du nombre d'emplois est souvent liée à la croissance des emplois précaires et mal rémunérés. Parallèlement, les inégalités se sont creusées, entraînant une colère et une rancœur généralisées. Le nouveau rapport "Benchmarking Working Europe 2019", publié par l'ETUI, a révélé que les inégalités de revenus étaient plus élevées en 2017 qu'en 2008, lorsque la crise a commencé, dans huit États membres : Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Slovaquie, Espagne et Suède.

Ainsi, au cours des quatre dernières années, nous avons investi toutes nos ressources dans des efforts visant à renforcer la dimension sociale de l'Europe, avec pour résultat quelques réussites importantes, mais il reste encore beaucoup à réaliser. L'UE elle-même a été confrontée à une série de défis et d'échecs qui ont menacé son existence et créé de nouveaux obstacles quant à l'intégration européenne et du progrès social. Simultanément, après plus d'une décennie d'austérité, des évolutions prometteuses ont émergé dans le domaine social à l'initiative de la Commission européenne, mais aussi grâce à la prise de conscience croissante de nombreux gouvernements et parties prenantes à l'égard de la crise sociale à laquelle l'UE est confrontée.

Socle européen des droits sociaux

Lorsque le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a annoncé avant le début de son mandat, en octobre 2014, qu'il voulait une "notation sociale triple A" pour l'UE, nous avons vu là une occasion de faire tenir les promesses des dirigeants européens et de faire pression pour un réel progrès social.

Le résultat le plus visible de nos efforts a été le **Socle européen des droits sociaux** (SEDS). La CES s'est battue avec acharnement pour convaincre la Commission qu'après les dommages causés par l'austérité, elle ne pouvait qu'inverser le mécontentement croissant envers l'UE en faisant quelque chose de concret pour améliorer la vie des gens. Nous avons été étroitement impliqués dans la définition du Socle. Nous avons contribué à la création d'un site web qui a recueilli plus de 15 000 signatures appelant à une initiative significative qui apporterait une réponse pratique pour les travailleurs européens.

Le socle européen des droits sociaux a été approuvé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017 à Göteborg, en Suède. Il comprend 20 principes regroupés en trois catégories : l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et la protection et l'insertion sociales.

Bien que la version finale ne soit pas allée aussi loin que nous l'aurions souhaité – et que nombre de nos affiliés l'auraient souhaité –, elle a constitué un nouvel engagement de la Commission en faveur d'une Europe plus sociale et une base solide pour de nombreuses initiatives législatives européennes dans le domaine social, à commencer par la révision de la directive relative au détachement des travailleurs, une demande de longue date de la CES, lancée par les présidents Juncker et Hollande au Congrès de Paris.

Le succès du Socle dépend également dans une large mesure de la volonté des gouvernements des États membres de le mettre en œuvre : c'est pourquoi nous avons soutenu les affiliés dans leurs actions de lobbying et de suivi des actions de leurs gouvernements, notamment en promouvant un tableau de bord social dans le cadre du processus du Semestre européen.

Pour les syndicats européens, l'une des promesses les plus importantes du Socle était l'engagement de renforcer la sécurité juridique des travailleurs, de lutter contre les conditions de travail précaires et les contrats de type "zéro heure". La nouvelle **directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles** et la **recommandation sur l'accès à la protection sociale** ont introduit d'importantes protections, y compris pour les travailleurs atypiques et de plates-formes.

En plus de la révision de la **directive relative au détachement des travailleurs**, qui a finalement mis en œuvre le principe du salaire égal pour un travail égal (bien que ce ne soit pas le cas pour toutes les catégories de travailleurs détachés), des progrès significatifs ont été réalisés en vue d'une mobilité équitable de la main d'œuvre dans l'UE, notamment grâce à l'établissement de l'**Autorité européenne du travail**.

Un autre volet crucial du socle européen des droits sociaux était la promesse d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Nous avons salué la **nouvelle directive**, et en particulier la mise en place de congés rémunérés de paternité, parental et pour les aidants : toutes des revendications de longue date de la CES. Néanmoins, il reste un long chemin à parcourir pour parvenir à une véritable égalité sur le lieu de travail et dans la société, et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE reste bloqué à 16 %, avec un écart inacceptable de 40 % pour les pensions.

Campagne pour une hausse des salaires

En 2016, la CES a lancé la campagne phare "**L'Europe a besoin d'une hausse des salaires**", conçue pour remettre en question le mythe largement accepté selon lequel les salaires plus élevés font perdre des emplois et nuisent à l'économie. La campagne s'est concentrée sur différents aspects des bas salaires en Europe, y compris la pauvreté laborieuse, les inégalités et l'écart salarial est-ouest. Grâce à Facebook, elle a atteint 1 400 000 personnes, avec 3 700 "j aime" sur la page, et le #OurPayRise sur Twitter a enregistré plus de 74 millions d'impressions. Nous savons, grâce aux nombreux retours que nous avons reçus, que la campagne a stimulé les revendications salariales et les accords syndicaux dans un certain nombre de pays.

La campagne a donné un nouvel élan aux revendications pour un renforcement des structures de négociation collective et pour un élargissement de la couverture de la négociation collective dans l'UE. Des recherches montrent que l'adhésion à un syndicat entraîne une hausse des salaires (ETUI) et que la représentation des syndicats réduit les inégalités (FMI), par le biais d'une négociation collective.

L'évaluation externe réalisée par Jyrki Raina en décembre 2018 a confirmé que la campagne de hausse des salaires avait mobilisé un bon nombre d'affiliés, en particulier en Europe centrale et orientale. Elle a clairement attiré l'attention des institutions européennes et a suscité une réflexion politique. Les premiers changements sont évidents dans le récit institutionnel de la Commission et de la Banque centrale européenne, reflétés dans le cycle du Semestre. Compte tenu de la participation active d'un certain nombre d'affiliés, en particulier en Europe centrale et orientale - mais pas seulement - et des résultats tangibles, du soutien et du matériel fournis par la CES et l'ETUI, de la large couverture médiatique, des contacts avec les dirigeants des institutions européennes et de nombreux États membres, suscitant un premier changement d'attitude, la CES a démontré qu'elle pouvait organiser et mener une campagne européenne. Elle a abouti à une proposition de **partenariat européen pour la négociation collective**.

Relancer le dialogue social et la démocratie au travail

En 2015, la Commission a promis un "**un nouveau départ pour le dialogue social**". Cette initiative était attendue depuis longtemps, étant donné la manière dont les systèmes de dialogue social établis avaient été sapés ou détruits par les politiques d'austérité suivant la crise. Nous avons salué l'engagement de la Commission. Cependant, bien qu'il s'agisse d'une initiative en faveur de l'objectif commun, les employeurs n'ont pas fait grand-chose pour en faire une réalité. En particulier, les négociations relatives à un **nouveau programme de travail autonome des partenaires sociaux européens pour 2019-2021** ont été longues. Dans l'intervalle, nous avons continué à travailler sur les questions couvertes par le programme 2015-2017, notamment les compétences, l'apprentissage et le vieillissement actif. Malgré la réticence initiale des employeurs à dialoguer, nous avons signé un programme en février 2019 couvrant six priorités qui constitueront la base d'une grande partie de l'activité commune des partenaires sociaux pour les trois prochaines années. Les priorités sont la numérisation, l'amélioration des performances des marchés du travail et des systèmes sociaux, les compétences, la prise en compte des aspects psychosociaux et des risques au travail, le renforcement des capacités et l'économie circulaire.

Une plus grande **démocratie au travail** n'est pas seulement une question de droits de l'homme, elle soutient également la démocratie civique et apporte des avantages économiques tels qu'une productivité et une innovation accrues. Au cours de ce mandat, la CES a organisé un grand nombre d'activités pour exiger une plus forte participation des travailleurs, par exemple dans les conseils d'administration.

La CES a également demandé à l'UE et aux gouvernements des États membres de s'engager davantage en faveur de la mise en place et du rétablissement de mécanismes de **négociation collective** et de l'extension de la couverture. Dans les années à venir, l'adoption d'une directive-cadre visant à promouvoir la négociation collective sera une priorité absolue.

Une nouvelle position quant à la migration

Dans de nombreux pays, les difficultés économiques ont été exploitées par l'extrême droite, ce qui a conduit à la croissance dangereuse de mouvements nationalistes, populistes et fascistes qui ont souvent imputé les problèmes de l'Europe aux minorités et aux migrants. La guerre en Syrie a été le catalyseur d'une crise migratoire qui a défié la solidarité européenne. La CES a profité de chaque occasion pour contrer les discours populistes et inhumains, en s'opposant à l'accord avec la Turquie qui a bloqué des millions de personnes dans des conditions dégradantes, en soulignant les nombreux avantages que les travailleurs migrants apportent à l'UE et en agissant pour faciliter leur intégration sur le marché du travail par le biais d'initiatives telles que **l'UnionMigrantNet** et le **projet LABOUR-INT**. Grâce à la pression de la CES en faveur de l'intégration, de l'inclusion et de l'égalité de traitement des migrants, la DG Migration et Affaires intérieures de la Commission a considérablement modifié sa position quant à la migration, et la Commission et les partenaires sociaux ont signé ensemble un **Partenariat européen pour l'intégration des migrants et des réfugiés** en décembre 2017.

Brexit

Une autre évolution regrettable liée à la vague de populisme a été le résultat du référendum britannique de juin 2016 en faveur de la sortie de l'UE. La CES a soutenu la position du TUC britannique et du Congrès irlandais des syndicats (Irish Congress of Trade Unions, ICTU), qui se sont tous deux opposés au Brexit. Notre exigence commune a été de protéger les droits des travailleurs dans l'ensemble des 28 pays concernés et d'interdire le dumping social, quelle que soit la forme que prendra l'éventuel accord sur le Brexit.

Développement durable et action internationale

Le changement climatique a été l'un des plus grands défis auxquels l'Europe et le monde ont été confrontés tout au long de cette période. La CES a soutenu l'Accord de Paris des Nations Unies et a présenté le point de vue des syndicats dans des forums importants, y compris la Conférence des Parties (COP). Nous avons été particulièrement actifs dans la revendication d'une **transition juste** pour les travailleurs touchés par les changements vers une économie plus verte, aboutissant à la signature par plus de 45 pays d'une *Déclaration sur la solidarité et la transition juste* à la COP 24 de Katowice en décembre 2018. Nous avons également soutenu la mise en œuvre par l'UE du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, en participant à la **plate-forme multipartite de l'UE**.

Depuis 2015, la CES a étendu ses **activités internationales**, en coopération avec la Confédération syndicale internationale (CSI), ciblant les **politiques commerciales et externes de l'UE** afin de promouvoir une mondialisation équitable, la démocratie et la paix, la solidarité et le respect des droits de l'homme dans le monde.

Nous avons suivi de près les négociations commerciales de l'UE avec les fédérations industrielles, la CSI et ses affiliés. La CES a demandé à ce que les accords commerciaux de l'UE incluent des clauses contraignantes et exécutoires sur les droits du travail, et à ce que les institutions européennes respectent les droits du travail en cas de collaboration avec des pays tiers. Nous avons entrepris de multiples actions de solidarité et soutien à l'égard des syndicats dans les pays non membres de l'UE pour défendre la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi qu'aux syndicats dans les pays candidats à l'adhésion européenne et dans les pays voisins de l'UE.

Droits syndicaux

Les quatre dernières années ont été marquées par de **nouvelles attaques contre les organisations syndicales**, y compris le droit de grève, les syndicalistes faisant face à des poursuites judiciaires pour avoir exercé leur droit d'action dans certains pays. En décembre 2015, la CES a convenu d'une action pour protéger et promouvoir les droits syndicaux, demandant aux **députés européens de signer un engagement à soutenir le respect des droits syndicaux en Europe**. Nous avons également organisé une réunion d'experts au Parlement européen.

Dans le même temps, les **adhésions à un syndicat** continuent de baisser. La CES a aidé les affiliés à relever ce défi en mettant en place un groupe de travail ad hoc qui a déjà organisé deux réunions formation/politique. En mars 2019, une formation sur la planification stratégique et le renouveau syndical a été organisée pour les organisateurs nationaux. Les participants ont échangé des bonnes pratiques et des analyses et ont reçu des informations sur les approches syndicales innovantes, telle que l'utilisation de la science des données.

D'autre part, la CES a **renforcé sa voix au sein des institutions européennes**. Selon l'examen du statut du registre des groupes d'experts de la Commission et de leur composition, publié en novembre 2018, la participation syndicale aux groupes d'experts a grandement augmenté depuis 2015, passant de 6 % à 24 %.

L'avenir de l'Europe et de la démocratie

Tout au long de cette période, la CES a joué un rôle actif dans les réflexions des institutions européennes et des États membres sur **l'avenir de l'Europe**. Nous avons insisté sur la nécessité d'inspirer les Européens avec une nouvelle vision d'une société juste et durable.

La CES a appelé à une UE basée sur l'unité, la coopération, l'intégration, la solidarité et la convergence vers le haut, ainsi qu'à une dimension démocratique plus forte et au respect des modèles nationaux de négociation collective et du processus décisionnel national en matière de bien-être, de fiscalité et de marché du travail. Le projet européen ne peut être relancé et renforcé, et ne peut regagner la confiance des citoyens, que s'il revient aux **concepts et valeurs fondamentaux qui sont au cœur du traité de l'UE** : une économie sociale de marché, fondée sur une répartition plus équitable des salaires, le respect et la promotion de la négociation collective, les droits syndicaux, l'égalité des sexes 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.

Tels sont les principes pour lesquels nous avons travaillé ces quatre dernières années, convaincus qu'ensemble, les États membres de l'UE sont suffisamment forts pour construire une société pacifique et prospère qui puisse servir de modèle au reste du monde.

Travailler ensemble

Toutes nos réalisations au cours des quatre dernières années n'auraient pas été possibles sans l'aide et le dévouement de notre Président Rudi De Leeuw, du Comité de Direction et des membres du Comité Exécutif. Je tiens à remercier tous nos affiliés d'avoir soutenu notre travail tout au long de cette période.

L'engagement de notre secrétariat, de nos conseillers et de l'ensemble du personnel de la CES dans la mise en œuvre de la stratégie et de l'action de la CES est tout aussi important. De plus, nombre d'entre eux ont volontairement consacré leur temps et leurs efforts ces derniers mois à aider et soutenir les centaines de réfugiés qui se rassemblent chaque jour près de nos bureaux à Bruxelles.

Des remerciements particuliers doivent être adressés aux secrétaires généraux adjoints Peter Scherrer et Katja Lehto-Komulainen ainsi qu'aux secrétaires confédéraux Montserrat Mir Roca et Thiébaud Weber, qui nous quitteront après le Congrès pour endosser de nouveaux rôles – et aux secrétaires confédéraux Liina Carr et Esther Lynch, qui partageront avec moi et avec le reste de la nouvelle équipe la responsabilité de diriger la CES au cours du prochain mandat.

Je suis impatient de travailler avec notre nouvelle équipe au cours des quatre prochaines années, pour relever avec détermination les défis auxquels le mouvement syndical européen devra sans aucun doute faire face dans sa lutte pour une Europe plus juste pour les travailleurs !

Luca Visentini
Secrétaire général

Vous trouverez de plus amples détails sur toutes les activités et réalisations de la CES au cours des quatre dernières années dans les pages de ce rapport et dans la liste des réussites.

Pour toutes les résolutions et positions de la CES depuis 2015, veuillez cliquer sur ce lien : www.etuc.org/fr/documents

RÉALISATIONS CES 2015-2019

- Socle européen des droits sociaux
- Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Directive sur la transparence et la prévisibilité des conditions de travail
- Révision de la directive européenne relative au détachement des travailleurs
- Directive relative à la protection des lanceurs d'alerte
- Autorité européenne du travail
- Recommandation de la CES sur l'accès à la protection sociale

- Nouvelles limites d'exposition professionnelle contraignantes pour 24 substances cancérigènes
- Recommandation sur "Un cadre européen pour un apprentissage de qualité"
- Garantie pour la jeunesse protégée
- Directive sur le temps de travail : pas de réouverture
- Carte électronique de services : refusée
- Corps européen de solidarité : pas de remplacement des emplois par des bénévoles non rémunérés

- Changement de position sur la politique économique de l'UE en matière de hausses de salaires, d'investissement et d'emplois de qualité
- Propositions syndicales partiellement intégrées dans les Recommandations spécifiques par pays 2018

- Transition juste dans l'Accord de Paris
- Déclaration ministérielle sur une Transition juste à la COP de Katowice
- Plate-forme européenne pour les régions charbonnières

- Règlement des différends entre investisseurs et États en dehors du CETA et tous les futurs accords commerciaux de l'UE
- Pas de "statut d'économie de marché" pour la Chine
- Partenaires sociaux impliqués dans les enquêtes de défense commerciale

- Réforme du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour couvrir la numérisation et l'efficacité des ressources Erasmus + pour inclure les travailleurs

Avec les employeurs européens :

- Accord sur le vieillissement actif
- Partenariat pour l'intégration des réfugiés
- Déclarations et positions communes sur la numérisation, le Brexit, la politique industrielle et l'éducation et la formation
- Programme de travail 2019-21

Projets et réseaux européens, y compris :

- Intégration des migrants
- Organisation de travailleurs atypiques
- Lutte contre le harcèlement au travail et la violence envers les femmes

Implication des affiliés dans :

- Campagne sur les salaires en Europe
- Semestre européen de coordination des politiques économiques
- Plans climat nationaux

Collaboration avec :

- ETUI - formation, événements et promotion des résultats de recherche
- ONG et organisations de la société civile

1. POLITIQUE MACROÉCONOMIQUE ET GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE

Les années qui ont suivi la crise de 2007-2008 auraient dû être marquées par une révision complète de la politique économique de l'Union européenne. Alors que les économies ont évité un krach complet grâce aux mesures de relance budgétaire et à la mise en œuvre d'urgence de mécanismes ad hoc, le caractère incomplet de l'Union monétaire européenne, l'absence de souveraineté européenne et les limites des règles régissant la politique économique dans les États membres européens ont permis la poursuite en Europe de politiques d'austérité plus strictes. L'austérité générale a entraîné – comme on aurait dû s'y attendre – une récession, et les États membres se sont engagés dans des politiques d'exportation, non coopératives, appliquées par le biais de dévaluations internes au détriment de la demande intérieure. Le processus de convergence entre les États membres de l'Est et de l'Ouest et entre le Nord et le Sud de l'Europe s'est ralenti, voire arrêté dans certaines régions.

Politique macroéconomique

Le pacte de stabilité et de croissance

Le 13 janvier 2015, la Commission européenne a publié une communication intitulée "Utiliser au mieux la flexibilité offerte par les règles existantes du pacte de stabilité et de croissance". Le Conseil a approuvé la communication en février 2016.

En juin 2016, la CES a adopté une position sur la flexibilité dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance.

La CES a accueilli favorablement le fait que la Commission ait tenu compte des critiques relatives au caractère procyclique du pacte de stabilité et de croissance, en particulier en période de crise ou de reprise "modeste". Toutefois, la CES a estimé que la flexibilité évoquée par la Commission européenne, bien qu'allégeant l'austérité, restait insuffisante eu égard à la situation dans certains États membres de l'UE et elle a réitéré son appel en faveur d'une révision du pacte. Le principe du caractère sacré de la dette doit être rééquilibré en fonction des besoins sociaux et d'une approche fondée sur les droits.

En 2013, les estimations portant sur le manque d'investissement public et privé en Europe se situaient entre 230 et 370 milliards d'euros. En 2017, la Banque européenne d'investissement a estimé que ces dépenses d'infrastructures devraient s'élever à 335 milliards d'euros par an.

À cet égard, le plan Juncker, bien que constituant une première exception à la logique d'austérité, est insuffisant et repose en grande partie sur des partenariats public-privé qui, selon la Cour des comptes européenne, "ne peuvent être considérés comme une option économiquement viable pour la fourniture d'infrastructures publiques". Depuis la mise en œuvre du programme à la mi-2015, de nouveaux investissements pour un montant de 284 milliards d'euros ont été lancés. Cela ne représente que 5 % du total des investissements réalisés dans l'UE pour les années 2016 et 2017, et cela ne correspond même pas à l'augmentation annuelle des investissements demandée par la BEI.

La CES a demandé 1) que la flexibilité soit étendue aux États membres qui connaissent des situations difficiles afin de leur permettre d'augmenter leur déficit au-delà de la limite des 3 % pour favoriser les investissements publics, financer les infrastructures et la recherche, ainsi que l'éducation universelle et de haute qualité, les soins de santé et les services sociaux ; 2) que les investissements publics spécifiques dans ces domaines ne soient pas comptabilisés lors de l'évaluation des niveaux des déficits nationaux, en particulier en période de crise économique ; 3) que la flexibilité accordée aux États membres soumis au volet préventif du pacte soit aussi accordée aux États membres soumis au volet correctif du pacte ; 4) un nouvel indicateur venant compléter le niveau d'endettement brut, c.-à-d. la valeur nette de la dette, qui fait référence à l'endettement brut moins les actifs financiers et autres possédés par les entités publiques.

Gouvernance économique

La CES s'est montrée extrêmement critique quant au strict respect des règles inscrites dans le pacte de stabilité et de croissance, même après l'approbation par le Conseil, en février 2016, de la communication de la Commission intitulée "Utiliser au mieux la flexibilité offerte par les règles existantes du pacte de stabilité et de croissance".

La CES a regretté que l'investissement public soit devenu l'une des premières cibles de l'ajustement. Nous avons réclamé des investissements publics bien plus importants dans les infrastructures et la recherche ainsi qu'un enseignement universel, des services de santé et des services sociaux accessibles à tous de grande qualité.

Le régime de gouvernance économique s'est révélé incapable de proposer une orientation pour contrer le choc symétrique de la crise de 2007-2008. Son renforcement n'a pas permis d'éviter l'émergence de déséquilibres ou d'en diminuer l'ampleur. En conséquence, l'Europe était et est toujours prise au piège d'une situation alliant faible croissance, taux d'emploi médiocre, faibles investissements et taux d'inflation bas alors que la politique monétaire favorise une relance économique. L'investissement public tant dans la zone euro que dans l'ensemble de l'UE ne cesse de diminuer depuis 2009. Il y a donc de la marge pour des investissements supplémentaires. S'ils étaient financés par un trésor européen, ceux-ci permettraient aux États membres en difficulté, en particulier ceux confrontés à une récession économique, d'éviter de réduire les investissements publics.

Le rapport des cinq présidents, "Compléter l'Union économique et monétaire européenne", publié en juin 2015, appelle à des outils de "stabilisation budgétaire" et suggère la mise en place d'un Trésor de la zone euro. En mai 2017, le document de réflexion de la Commission sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire a été publié. Enfin, le 6 décembre 2017, la Commission a publié son paquet de mesures sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire européenne. La feuille de route fait suite aux engagements pris depuis 2015 avec la publication du rapport des cinq présidents, du livre blanc de la Commission et du document de réflexion.

La CES a formulé un certain nombre de propositions visant à renforcer et à développer l'architecture de l'Union économique et monétaire, ce qui pourrait favoriser les objectifs d'unité, d'efficacité et de responsabilité démocratique de la gouvernance de l'UEM¹. La CES a salué les initiatives présentées dans le paquet de la Commission, mais a néanmoins estimé que les propositions ne répondaient pas aux questions économiques et institutionnelles critiques. Nous avons en effet soutenu l'intégration du mécanisme européen de stabilité dans le droit européen et le passage à la méthode communautaire. Toutefois, nous avons déploré l'occasion manquée d'utiliser pleinement les outils fournis par un tel cadre institutionnel. À cet égard, le paquet n'est pas assez ambitieux. En outre, nous avons jugé problématique, voire inacceptable, que la substance du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance, et plus particulièrement le pacte fiscal, soit intégrée dans le droit européen sans aucune flexibilité supplémentaire, notamment en ce qui concerne les investissements publics ou les considérations sociales.

En tant que structure de gouvernance, l'euro doit inclure et une fonction de prêteur de dernier ressort comme dispositif de soutien commun du système euro, et des outils politiques pour permettre à l'économie de se développer tout en évitant de créer les conditions rendant nécessaire de faire appel à un prêteur de dernier ressort. Au final, le système de gouvernance économique doit permettre aux États membres d'éviter les problèmes de refinancement et, si tel était malgré tout le cas, de leur donner les outils politiques leur permettant de faire face à la situation. Dans ce cadre, le système européen de protection de l'investissement, conçu comme un trésor européen, serait la réforme institutionnelle la plus appropriée et la mieux adaptée proposée dans le document de la Commission européenne. La CES a suggéré de créer un trésor comme véhicule destiné à mutualiser les dépenses d'investissement public futures en Europe et à les financer par des bons du trésor européen. Les gouvernements des États membres décideraient du volume total d'investissements publics nécessaire, par exemple 3 % du PIB de la région, et de son taux de croissance annuelle. Pour garantir qu'aucune mutualisation de la dette n'intervienne, chaque État membre bénéficierait d'une subvention proportionnelle à sa part dans le PIB total mais uniquement à des fins d'investissement. Chaque État membre serait ensuite libre de choisir dans quels secteurs investir. Les paiements d'intérêts effectués par les trésors nationaux des États membres suivraient la même règle évitant ainsi toute mutualisation des dettes.

La proposition d'une fonction de stabilisation dans le cadre financier pluriannuel ne répond pas aux attentes. Premièrement, elle ne pourrait être déclenchée que dans des circonstances de crise particulières et sous réserve du respect passé des règles budgétaires. Deuxièmement, le montant total disponible au titre de ce système est limité à 30 milliards d'euros, ce qui ne représente, par exemple, qu'un tiers des prêts accordés à l'Irlande entre 2010 et 2013. Enfin, si la fonction européenne de stabilisation des investissements permettait à l'UE d'emprunter sur les marchés financiers et de prêter aux États membres en situation difficile, le montant total de la dette à laquelle l'UE peut accéder est strictement limité. Par conséquent, l'Union ne pourrait utiliser ce système spécifique qu'aux dépens des autres.

Union des marchés des capitaux

Le plan d'action relatif à l'Union des marchés des capitaux (UMC) présente un programme de 33 actions et de mesures d'accompagnement ayant pour objectif de déterminer les éléments constitutifs d'un marché des capitaux intégré dans l'Union européenne d'ici à 2019. En améliorant le partage du risque privé, il est destiné à renforcer le système financier européen en offrant des sources alternatives de financement et en augmentant les options pour les investisseurs finaux et institutionnels dans le but d'accroître les investissements.

1 Voir la position de la CES relative à la flexibilité offerte par le Pacte de stabilité et de croissance, 8-9 juin 2016 ; position de la CES : Un Trésor européen pour les investissements publics, 15-16 mars 2017 ; document de réflexion sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire – évaluation de la CES (position de la CES), 13-14 juin 2017.

L'initiative de l'Union des marchés des capitaux est fondée sur l'hypothèse que les entreprises privées, singulièrement les PME, éprouvent des difficultés à accéder au financement et que le financement des investissements privés en Europe repose trop sur les prêts bancaires et pas suffisamment sur les marchés des capitaux. En permettant un meilleur accès aux marchés financiers des capitaux et en offrant différents types de financement, l'UMC est destinée à servir d'outil pour la croissance, la création d'emplois et la stabilité financière.

En 2016, la CES a adopté une position sur l'Union des marchés des capitaux, dans laquelle nous affirmons que nous ne sommes pas opposés au développement d'un marché des capitaux plus intégré au sein de l'Union européenne, mais que nous avons des doutes quant aux effets d'un tel cadre sur la croissance et l'emploi et que nous sommes très inquiets en ce qui concerne la stabilité financière. Elle repose sur les points suivants.

Durant ces quatre dernières années, on a pu lire dans les enquêtes de la BCE sur l'accès des entreprises au financement dans la zone euro que "l'accès au financement" était considéré comme un moindre souci par les PME de la zone euro tandis que "trouver des clients" restait le principal problème. Par ailleurs, le projet d'UMC vise à relancer la titrisation de manière plus standardisée et sécurisée. Cela encouragera les acteurs financiers à retourner vers une économie casino en se focalisant sur les bénéfices à court terme et les frais de conditionnement, laissant ainsi l'économie réelle de côté. En d'autres termes, la Commission européenne reconstruit un modèle propice à la crise, ce qui est exactement ce qui nous a menés là où nous en sommes aujourd'hui.

De tels éléments devraient persuader les responsables politiques de revoir leurs recommandations destinées à soutenir une modeste et très fragile relance. La CES a donc réclamé une augmentation des investissements publics et des salaires comme déclencheurs efficaces d'une relance solide et durable.

Fiscalité et évitement fiscal

Paquet sur la lutte contre l'évitement fiscal

Le 28 janvier 2016, la Commission européenne a présenté son paquet de mesures relatives à la lutte contre l'évitement fiscal qui a pour but de prévenir la planification fiscale agressive, d'améliorer la transparence fiscale et de créer des conditions de concurrence équitables pour les entreprises. Le paquet consistait principalement en une directive sur la lutte contre l'évitement fiscal, une recommandation sur les conventions fiscales, une révision de la directive sur la coopération administrative et une communication sur la stratégie extérieure.

En avril 2016, la CES a adopté une position sur le Paquet de mesures de la Commission européenne contre l'évitement fiscal.

Bien que la CES ait salué l'initiative, nous pensons toutefois que d'importants points restent sans réponse dans le paquet de la Commission. L'ampleur de l'évasion fiscale est telle qu'il est urgent de s'y attaquer. Le service de recherche du Parlement européen a estimé que l'Union européenne perdait chaque année environ 70 milliards d'euros en recettes fiscales en raison de pratiques d'évasion fiscale.

Si la CES a soutenu également la proposition de soumettre aux administrations fiscales des rapports pays par pays sur les entreprises multinationales, elle a toutefois regretté que la Commission ne propose pas de les rendre publics. La CES, ainsi que de nombreuses parties prenantes de la société civile, ont donc réagi positivement à la proposition de la Commission de modifier la directive 2013/34 (directive comptable), en allant plus loin que l'action 13 du projet relatif à l'érosion de la base d'imposition et au transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE, rendant les informations des entreprises accessibles au public. Toutefois, la proposition exigeait malheureusement uniquement que les sociétés publient des informations sur leurs opérations dans les États membres de l'UE et dans les pays "non coopératifs" à des fins fiscales repris sur la liste noire de l'UE.

Au cours de l'été 2017, le Parlement européen a adopté sa position sur la question et a adopté une position plus ambitieuse que la Commission et les États membres en élargissant la liste des obligations de déclaration et en proposant que les sociétés multinationales fassent rapport sur leurs activités et leurs paiements fiscaux dans tous les pays où elles opèrent. Cependant, alors que le Parlement soutenait auparavant la déclaration publique complète par pays, sans restrictions, certains parlementaires, en particulier ceux des groupes conservateur et libéral, ont introduit une nouvelle "clause échappatoire" qui permet aux entreprises de demander des exemptions et de garder secrètes certaines parties de leurs données si elles estiment que leur divulgation publique pourrait nuire à leurs activités. Par conséquent, même la position du Parlement comporte une faille.

Enfin, pour empêcher les sociétés résidentes de l'UE de transférer une partie de leurs revenus vers des juridictions à fiscalité faible, la Commission a proposé des règles visant à réattribuer les revenus d'une filiale faiblement taxée à sa maison mère. La CES s'est toutefois inquiétée de la définition de "juridiction à fiscalité faible", qui est uniquement spécifiée en termes relatifs. La proposition d'une limite fixe de taux d'imposition définissant les juridictions à fiscalité faible a depuis été supprimée, et la CES regrette que les États membres de l'UE ne puissent pas être considérés comme étant des juridictions à fiscalité privilégiée.

Assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés

En mars 2011, la Commission a proposé une directive relative à une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés (ACCIS). La proposition visait à fournir aux entreprises un cadre unique de règlements fiscaux pour les sociétés ayant une activité sur le marché intérieur. Un tel cadre visait à simplifier le cadre fiscal de l'UE pour les sociétés et à réduire les possibilités pour les entreprises multinationales de se soustraire à l'impôt sur les sociétés.

La CES a salué l'initiative de la Commission Européenne de relancer la proposition d'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS). Une convergence accrue des assiettes fiscales au sein de l'Union Européenne est nécessaire pour construire des politiques économiques plus coordonnées et lutter contre l'évitement fiscal. Toutefois, étant donné que l'évitement fiscal utilise à la fois les différences d'assiette fiscale et de taux d'imposition, la CES a réitéré son appel à l'établissement d'un taux minimum d'imposition des sociétés de 25 % en Europe, afin de garantir que les entreprises paient leur juste part d'impôt là où elles génèrent leurs profits.

La CES a considéré que le seuil proposé pour entrer obligatoirement dans le schéma de l'ACCIS était trop élevé et qu'il devait être fixé conformément aux directives comptables, et elle a contesté l'approche en deux étapes proposée comme moyen de parvenir à une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés pleinement fonctionnelle.

Le 15 mars 2018, les membres du Parlement européen ont voté à une écrasante majorité en faveur de deux rapports sur l'assiette commune pour l'impôt des sociétés (ACIS) et l'ACCIS. Le 21 mars 2018, la Commission européenne a présenté deux propositions visant à taxer les entreprises numériques qui créent de la valeur. Enfin, le 7 mars 2018, des rapports par pays ont été publiés, et la Commission a souligné le problème de la planification fiscale agressive dans sept États membres : Belgique, Chypre, Hongrie, Irlande, Luxembourg, Malte et PaysBas.

Toutes ces initiatives ont été soutenues par la CES et accueillies favorablement car elles répondaient à des préoccupations importantes soulevées dans nos positions.

Les rapports sur l'assiette pour l'impôt des sociétés visaient à garantir l'entrée en vigueur simultanée de la directive sur une assiette commune pour l'impôt des sociétés et de la directive sur une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés. Une fois mise en œuvre dans tous les États membres, une ACCIS permettrait de garantir que les impôts sont payés dans le pays où les bénéfices sont générés et où les entreprises ont un établissement stable. Si le Conseil ne parvenait pas à une décision unanime sur la proposition de mise en place d'une ACCIS, la Commission devrait présenter une nouvelle proposition conformément à la procédure législative ordinaire. En dernier recours, il conviendrait que les États membres mettent en place une coopération renforcée. En outre, les deux rapports indiquaient que les directives devaient s'appliquer à une société constituée en vertu du droit d'un État membre, y compris ses établissements permanents et ses établissements numériques permanents dans d'autres États membres, lorsque la société remplit des conditions spécifiques, notamment qu'elle appartient à un groupe consolidé à des fins de comptabilité financière dont le chiffre d'affaires consolidé total a dépassé 750 millions € au cours de l'exercice précédant l'exercice concerné. Les députés européens voulaient que le seuil de 750 millions d'euros soit ramené à zéro après sept ans maximum, ce qui signifie qu'à terme, toutes les entreprises européennes relèveraient de l'ACCIS.

SEMESTRE EUROPÉEN

La CES a reçu le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie visant à renforcer la voix syndicale au cours du Semestre européen, grâce à une meilleure coordination des membres de la CES et au renforcement de la cohérence politique dans tous les domaines politiques couverts par le Semestre.

Un groupe d'officiers de liaison syndicaux "Semestre" a été constitué en vue de soutenir le secrétariat de la CES et de coordonner les activités du semestre aux niveaux européen et national. En coopération avec l'ETUI, la CES a organisé trois formations pour les OLSS. Certaines fédérations européennes ont également nommé des officiers de liaison pour ajouter un point de vue sectoriel au travail de la CES.

La CES a préconisé une plus grande implication des syndicats lors des grandes échéances du Semestre, tant au niveau européen que national. Une définition de l'implication syndicale dans le Semestre européen a été élaborée et adoptée par le Comité exécutif en décembre 2016. Elle actualise ce qui a été établi en août 2016 dans la Déclaration quadripartite sur "Un nouveau départ pour le dialogue social". La définition de la CES est devenue une référence universelle puisqu'elle est largement reprise dans les examens annuels de la croissance 2017 et 2018. La définition de la CES a également eu un impact sur la méthodologie d'enquête d'Eurofound, où les rapports sont désormais mieux alignés sur les pratiques réelles des États membres. La CES en assure le suivi par le biais de l'Indice d'implication syndicale qui a été élaboré en 2016 et mis en œuvre en 2017 et 2018. Ce dernier permet de mettre en évidence les lacunes dans de nombreux États membres et soutient les demandes des syndicats à l'égard des décideurs politiques, en s'appuyant sur des preuves de niveaux de participation syndicale inadéquats dans les États membres. Ces lacunes ont été comblées par l'EMCO grâce à un exercice conjoint avec les partenaires sociaux. Les conclusions de l'EMCO en 2016, 2017

et 2018 ont identifié les défis que certains États membres doivent relever. Cela peut conduire à des Recommandations spécifiques par pays (RSP) visant à améliorer le dialogue social au cours du Semestre dans les pays où les situations les plus insatisfaisantes sont signalées. Ce fut le cas en Hongrie et en Roumanie en 2018, où les efforts de la CES se sont révélés fructueux.

Les OLSS interviennent aux échéances du Semestre. Une réunion par an a lieu pour préparer le document annuel de la CES pour la croissance et le progrès social. Ce dernier est ensuite approuvé par le Comité exécutif et transmis à la Commission européenne chaque année avant les consultations officielles avec les partenaires sociaux prévues la dernière semaine de septembre pour des discussions préliminaires sur le prochain examen annuel de la croissance et le paquet d'automne. Ensuite, la position de la CES, ainsi que les documents politiques, sont publiés sur le site Internet de la Commission.

En octobre, les OLSS transmettent leurs contributions à la Commission pour les rapports par pays. La CES recueille ces contributions dans un rapport, intitulé "Contributions de la CES pour les rapports par pays", qui en est maintenant à sa quatrième édition. En moyenne, les organisations syndicales de 20 pays offrent des contributions chaque année. Les contributions sont une source d'informations essentielle pour définir les priorités syndicales communes pour le Semestre et élaborer des rapports thématiques (par ex. le rapport annuel sur les négociations collectives et les salaires).

Les OLSS ont également la possibilité de rencontrer les bureaux nationaux de la Commission, ainsi que des représentants de haut niveau de la DG Emploi et de la DG ECFIN, à un stade précoce avant la publication des rapports par pays (quatre réunions organisées en 2015, 2016, 2017 et 2018, première semaine de décembre) et après les rapports par pays pour une évaluation ex-post (quatre réunions en 2015, 2016, 2017 et 2018 au cours de la seconde quinzaine de mars). Durant cette période, des syndicats d'au moins 16 pays différents ont participé à ces exercices.

Au cours du Semestre 2017, grâce également à l'impact du Socle européen des droits sociaux et de son tableau de bord social, la CES a essayé d'avancer des propositions de RSP à vocation sociale. En avril 2018, 10 pays ont participé à l'action. En conséquence, près de 50 % des contributions syndicales ont été acceptées dans les RSP, et 80 % en tenant compte des préambules.

Les activités des OLSS ont été soutenues financièrement par deux projets cofinancés par la Commission. La stratégie de la CES est définie dans la boîte à outils "Semestre" 2.0 de la CES. Cette boîte à outils est désormais soutenue par un portail web dédié (<https://est.etuc.org/>) qui comprend des applications pour soumettre et collecter les contributions pour les rapports par pays ; une application qui soutient l'indice d'implication syndicale ; un centre de ressources ; une liste des OLSS et des officiers du semestre européen de la Commission ; et une page avec les rapports par pays sur la mise en œuvre des objectifs du développement durable.

Il existe des lacunes dans l'action des syndicats sur le Semestre :

- Les gouvernements nationaux n'impliquent pas les syndicats aux échéances du Semestre malgré les demandes/instructions répétées émanant du niveau européen.
- Le nombre de membres de la CES qui sont proactifs dans la coordination du Semestre par la CES varie chaque année. La rotation des OLSS et le manque d'appropriation au niveau national dans certains pays sont considérés comme les principaux défis à relever.
- Les syndicats suédois ont décidé de ne pas participer aux activités de la CES sur le Semestre.
- Il est difficile de maintenir le rythme des États membres dans la voie vers une coordination plus étroite des politiques économiques et sociales. Les divisions syndicales internes empêchent la mise à niveau des outils syndicaux (p. ex., benchmarks et instruments de soutien mutuel) pendant le Semestre, limitant ainsi la capacité du mouvement syndical à s'unir dans la lutte pour la réforme du Semestre.

BUDGET DE L'UE / COHÉSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Cadre financier pluriannuel (2014-2020 et 2021-2027)

Le réexamen/la révision à mi-parcours du cadre financier pluriannuel (CFP) faisait partie de l'accord politique concernant le CFP 2014-2020 et est prévu(e) par l'art. 2 du règlement N° 1311/2013 fixant le cadre financier pour la période 2014-2020.

Le 14 septembre 2016, la Commission a présenté un réexamen du fonctionnement du cadre financier, en tenant compte de la situation économique ainsi que des projections macroéconomiques les plus récentes. Ce réexamen est accompagné d'une proposition législative de révision du règlement concernant le CFP.

Les 26 et 27 octobre 2016, le Comité exécutif de la CES a adopté une position en tant que première analyse et contribution aux débats : <https://www.etuc.org/fr/document/etuc-position-mid-term-reviewrevision-mff-2014-2020>

Le CFP actuel avait déjà atteint ses limites au cours des deux premières années. La CES a considéré qu'une révision ambitieuse du CFP était essentielle pour faire face à la crise migratoire et des réfugiés, en stimulant des économies en stagnation, en revitalisant le tissu industriel et en luttant contre le chômage des jeunes.

En fait, le contexte économique et politique était assez différent lorsque le CFP actuel a été négocié. Étant donné ces changements, la CES a considéré qu'un certain nombre de questions devaient être prises en considération dans la révision du CFP, à savoir :

- Le financement de l'EFSI (Fonds européen pour les investissements stratégiques) - un plan d'investissement pour l'Europe et ses effets sur le budget de l'UE doivent être examinés ;
- La situation migratoire et des réfugiés a pesé lourdement sur les budgets nationaux et de l'UE. Des moyens doivent être trouvés afin de garantir une flexibilité suffisante et des ressources budgétaires supplémentaires au cours de la période restante du CFP ;
- La poursuite de l'initiative pour l'emploi des jeunes doit être assurée après 2016 ;
- Le suivi de l'accord de Paris sur le changement climatique, ainsi que du programme de développement durable pour 2030 de l'ONU, doit être mis en œuvre ;
- Régler les arriérés de paiement de la période précédente du CFP et éviter d'accumuler de tels arriérés à l'avenir doivent constituer une priorité.

Le 7 mars 2017, le Conseil a cependant convenu d'un léger réexamen, financièrement limité, du CFP, qui a été approuvé par le Parlement européen le 29 mars 2017.

Compte tenu de la nécessité de se concentrer sur le CFP à partir de 2020, le Comité exécutif de la CES a adopté les 25 et 26 octobre 2017 une position visant à influencer les débats sur le CFP post-2020, en mettant l'accent sur la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

<https://www.etuc.org/fr/document/etuc-position-multiannual-financial-framework-post-2020>

Parallèlement, la CES a adopté une évaluation du document de réflexion sur l'avenir des finances de l'UE publié par la Commission le 28 juin 2017. Il s'agit là du dernier des cinq scénarios annoncés par la Commission lors de la publication de son livre blanc sur l'avenir de l'Europe le 1er mars 2017. Le document de réflexion présentait cinq scénarios pour l'avenir des finances européennes.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-assessment-reflection-paper-future-eu-finances>

Livre blanc sur l'avenir de l'Europe https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/livre_blanc_sur_lavenir_de_leurope_fr.pdf

Le 2 mai 2018, la Commission européenne a publié une communication sur ses propositions concernant le CPF 2021-2027, suivie de la publication du projet de règlement les 29-31 mai et 1^{er} juin 2018.

Le Comité exécutif de la CES a adopté sa position les 25 et 26 juin 2018.

<https://www.etuc.org/fr/document/etuc-position-european-commission-proposal-eu-budget-2021-2027>

La CES a réclamé une augmentation du CFP, alors que la proposition de la Commission couvrait à peine les 15 milliards d'euros qui devraient être perdus à cause du Brexit. 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.

La CES a considéré que cela n'était pas suffisant pour relever les défis actuels et nouveaux et que - comme l'exigeait le Parlement européen - le budget de l'UE devrait être porté à 1,3 % du RNB. En outre, la proposition n'était pas ambitieuse en termes de propositions de nouvelles sources de financement sur la base de ressources propres, qui devraient devenir les recettes primaires du budget de l'UE. La CES s'est également opposée à une double réduction potentielle des dépenses du Fonds social européen Plus (FSE+) dans le budget de l'UE 2021-2027 en raison de la suppression de la part minimale actuelle de 23,1 % du financement de la politique de cohésion qui doit être dépensée par les États membres dans les projets du FSE+.

Investir dans notre avenir, lutter contre le dumping social en relançant la convergence salariale entre l'Est et l'Ouest, mieux anticiper les changements technologiques et la transition énergétique et soutenir les travailleurs touchés par ces changements : pour le mouvement syndical européen, il s'agit là de défis importants que l'UE devra relever à l'avenir.

Ce sont des thèmes pour lesquels nous avons besoin de plus d'Europe, où l'Europe peut prouver son importance pour ce qui compte vraiment pour les citoyens de l'UE. Seule une augmentation du budget, même après le Brexit, peut permettre à l'UE de respecter son engagement à mettre en œuvre les objectifs de développement durable des Nations Unies et le nouveau Socle européen des droits sociaux. Seule une coordination étroite entre la capacité financière de l'UE et un semestre économique, social et environnemental de l'UE peut garantir la réalisation de ces objectifs politiques critiques. L'Europe doit se donner les moyens de consolider et de développer un modèle économique, social et environnemental durable.

La CES a publié les communiqués de presse suivants :

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/lue-doit-accroitre-et-non-reduire-ses-efforts-en-matiere-de-cohesion-sociale>

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/un-budget-europeen-pour-les-travailleurs>

Au moment de la finalisation de ce rapport d'activité, les négociations étaient toujours en cours et il était peu probable qu'un accord soit trouvé avant les élections européennes de mai 2019.

2. DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Introduction

Le dialogue social à tous les niveaux fait partie intégrante du modèle social européen. Il est consacré dans le Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) et relève de l'*acquis* communautaire. Toutefois, des relations industrielles saines ont aussi une valeur économique ajoutée. Les pays ayant un dialogue social solide sont plus compétitifs et il a été prouvé qu'ils résistaient mieux à la crise. La crise financière, économique et sociale qui a frappé l'UE en 2008 a également eu un impact négatif sur le dialogue social, les relations industrielles et la négociation collective à tous les niveaux ces dernières années. Les dialogues sociaux bipartites et/ou tripartites ont été décentralisés, démantelés ou affaiblis, directement ou indirectement, dans plusieurs pays.

Si, par le passé, la Commission européenne a joué un rôle proactif dans les politiques sociales, son orientation s'est déplacée vers la dérégulation qui a également eu un impact négatif sur le dialogue social européen. En dépit de la "relance du dialogue social" et du Socle européen des droits sociaux, la Commission devrait faire davantage pour soutenir le dialogue social dans l'UE.

La CES est actuellement confrontée à l'opposition de principe des employeurs et de certains gouvernements à tout instrument contraignant résultant d'un accord autonome interprofessionnel. En l'absence de pression de la Commission, ils sont encore moins enclins à négocier si ce n'est dans le cadre d'un "partenariat pour les réformes".

La CES et ses affiliés ne remettent pas en question l'importance et le rôle symbolique du dialogue social européen. Mais, dans le contexte décrit ci-dessous, la CES reconnaît également qu'elle est confrontée à de nombreux défis et que sa dimension bipartite est plus importante que jamais.

Programme de travail autonome 2015-2017

Sur la période 2015-2018, l'essentiel des travaux du dialogue social interprofessionnel européen a été réalisé dans le cadre du cinquième programme de travail autonome 2015-2017. Ce programme de travail a été prolongé d'un an en raison des activités en cours (liées au renforcement des capacités, aux politiques actives du marché du travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

Des négociations officielles ont eu lieu entre novembre 2014 et février 2015. Elles étaient beaucoup plus longues - quatre mois au lieu d'un mois pour le programme de travail précédent - et beaucoup plus difficiles. Les discussions avec les employeurs ont été difficiles et conflictuelles. Les difficultés ont surtout porté sur les outils de mise en œuvre.

Grâce aux efforts de nos délégations, nous sommes parvenus à obtenir un accord sur le vieillissement actif (les employeurs ont opposé leur veto aux congés de paternité et aux congés-éducation) et à convenir d'un programme de travail ciblé et équilibré incluant des thèmes tels que la numérisation, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et le renforcement des capacités.

Résultats

Vieillessement actif et une approche intergénérationnelle

En réponse aux défis posés par le changement démographique, les partenaires sociaux européens, BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC), ont négocié un accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle dans le cadre de leur programme de travail 2015-2017.

Cet accord-cadre constitue la contribution des partenaires sociaux aux politiques européennes (dont la législation sur la non-discrimination) et aux actions déjà développées en faveur du vieillissement actif et de l'approche intergénérationnelle. L'accord vise

donc à s'appuyer sur les diverses approches et mesures actuellement en place à travers l'Europe et à les améliorer. Il présente les outils/mesures que doivent prendre en compte les partenaires sociaux et/ou les responsables RH dans le contexte des réalités nationales en termes de démographie et de marché du travail, et selon les pratiques et procédures nationales propres aux partenaires sociaux. L'accord-cadre repose sur le principe selon lequel il est nécessaire d'avoir un engagement commun de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants pour garantir le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle.

Le texte de l'accord a été adopté avec succès le 8 mars 2017 par les parties signataires. Les négociations ont duré neuf mois et ont débuté le 9 février 2016 avec l'organisation d'un séminaire exploratoire conjoint. L'accord couvrait les aspects clés suivants : il a établi un cadre général d'action avec des objectifs concrets ; il a identifié les outils, mesures et actions des partenaires sociaux pour des évaluations stratégiques de la démographie de la main-d'œuvre, la santé et la sécurité au travail, la gestion des compétences, l'organisation du travail et l'approche intergénérationnelle.

Pour la première fois, il a été convenu qu'en cas d'absence de rapport après quatre ans, les partenaires sociaux européens encourageraient leurs membres dans les pays concernés à les tenir informés de leurs activités de suivi jusqu'à ce que des mesures soient prises au niveau national.

La CES a présenté l'accord lors de plusieurs événements nationaux et européens, lors de sessions de formation de l'ETUI et dans le contexte d'un projet syndical visant à sa promotion (séminaires décentralisés, guide d'interprétation et grille de mise en œuvre).

Mobilité et migration

La mobilité et la migration ont été partiellement traitées avec des résultats mitigés. Dans le cas de la mobilité, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur le paquet mobilité, mais nous n'avons pu nous mettre d'accord sur une action bipartite spécifique en raison de fortes divergences en la matière, notamment en ce qui concerne le détachement. Toutefois, nous avons pu présenter un amendement commun dans le cadre de la discussion sur le règlement EURES 2016/589, qui a finalement été pris en compte et dans lequel nous avons demandé à ce que "*Les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes d'EURES soient consultés sur les programmes de travail au niveau approprié*". En ce qui concerne la migration, une déclaration conjointe sur la crise des réfugiés a été présentée lors du sommet social tripartite (SST) de mars 2016. Par ailleurs, la CES, le CEEP et d'autres organisations nationales d'employeurs mènent le projet Labour INT promouvant l'inclusion des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché du travail (<http://www.labour-int.eu/>).

Politique industrielle

La politique industrielle est un autre domaine dans lequel le dialogue entre partenaires sociaux interprofessionnels a donné des résultats prometteurs. Premièrement, une déclaration conjointe sur la politique industrielle a été présentée au Sommet social tripartite de mars 2016. Nous avons également adressé une lettre commune au vice-président Timmermans l'exhortant à inclure une stratégie ambitieuse de politique industrielle dans le programme de travail de la Commission pour 2017. Depuis, les discussions sur le sujet se sont poursuivies et nous pensons qu'il s'agit d'un domaine où nous pourrions obtenir d'autres résultats à l'avenir.

Besoins en compétences dans les économies numériques

Les besoins en compétences dans les économies numériques étaient un nouveau domaine dans lequel nous avons décidé d'entreprendre des actions communes. Une déclaration conjointe sur la numérisation a été présentée lors du sommet social tripartite de mars 2016, et un séminaire exploratoire conjoint a été organisé à Berlin le 14 février 2017. Au cours du séminaire, des représentants des partenaires sociaux, du monde universitaire et des experts des institutions ont présenté des travaux de recherche sur la numérisation dans l'UE et dans les États membres, et un débat a également eu lieu avec des représentants des niveaux national et sectoriel. Les résultats positifs du séminaire pourraient ouvrir la voie à de nouvelles actions communes dans ce domaine.

Apprentissage

La question de l'apprentissage a été (et est toujours) l'une des priorités des partenaires sociaux. Diverses actions ont été entreprises qui vont au-delà de l'engagement d'organiser une conférence commune (qui s'est tenue les 26 et 27 mai 2016) mentionné dans le programme de travail. À la fin de la conférence, nous avons convenu d'une déclaration commune "*Vers une vision partagée de l'apprentissage*" dans laquelle nous nous sommes engagés à "*explorer la possibilité d'autres activités communes, notamment en vue d'atteindre des niveaux plus élevés de mobilité des apprentis en Europe*" et à "*aider (...) l'UE à élaborer un cadre de référence pour améliorer l'apprentissage en Europe*". Cette déclaration commune a ouvert la voie à un avis tripartite du Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP) : "*Une vision partagée pour un apprentissage et une formation par le travail efficaces et de qualité*", dans laquelle nous avons invité la Commission à redoubler d'efforts pour améliorer la qualité et l'efficacité de l'apprentissage et de la formation par le travail. Suite à cette activité conjointe, les partenaires sociaux ont participé à deux auditions

pour exprimer leurs points de vue sur une proposition de recommandation du Conseil établissant un cadre de qualité et d'efficacité pour les apprentissages (3 mars et 7 juin 2017), et cette recommandation a été adoptée le 15 mars 2018. Elle a expressément reconnu le travail des partenaires sociaux sur la question de l'apprentissage.

Emploi des jeunes

En ce qui concerne l'emploi des jeunes (question abordée par le programme de travail parallèlement à l'apprentissage), les partenaires sociaux de l'UE ont adopté leur troisième rapport de suivi et le rapport final de leur Cadre d'actions respectivement en septembre 2016 et septembre 2017. Une conférence d'évaluation conjointe s'est tenue à Bruxelles le 20 juin 2017.

Renforcement des capacités

Le renforcement des capacités et la maximisation de l'impact des instruments de dialogue social étaient une autre priorité clé du programme de travail. Un sous-groupe chargé d'examiner le suivi et la mise en œuvre des instruments autonomes du dialogue social européen a été créé. Il s'est réuni huit fois dans le cadre du Comité de dialogue social (CDS) jusqu'à la fin de son mandat (deux ans – février 2018). Des discussions sur plusieurs cas de pays où les accords des partenaires sociaux de l'UE n'étaient pas (ou insuffisamment) mis en œuvre ont eu lieu au sein du sous-groupe en vue de débloquer le dialogue/la mise en œuvre au niveau national. L'évaluation des travaux du sous-groupe par les partenaires sociaux a été très positive et il a été décidé que le sous-groupe devrait poursuivre son mandat de deux ans actualisé, qui reste axé sur la mise en œuvre des résultats du dialogue social européen ainsi que sur les défis en matière de renforcement des capacités des partenaires sociaux au niveau national.

En outre, un rapport d'expert a été rédigé et présenté lors de la conférence conjointe sur le dialogue social "*Promouvoir et renforcer le dialogue social européen*" (5-6 juillet 2016). Le rapport a examiné la mise en œuvre d'accords autonomes dans 10 États membres : la Bulgarie, la Croatie, Chypre, Malte, l'Estonie, la Grèce, la Hongrie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie et a formulé des recommandations d'amélioration à l'intention des partenaires sociaux nationaux. Le rapport a été complété par un aperçu conjoint de l'état d'avancement de la mise en œuvre des accords autonomes dans les 28 États membres, réalisé par les secrétariats des partenaires sociaux de l'UE et présenté au Comité de dialogue social (décembre 2016). Il a été convenu que l'aperçu serait mis à jour annuellement pour le Comité. Un nouveau programme conjoint intégré a également été présenté en mai 2016 et est en cours d'exécution. Le programme comporte un certain nombre d'activités conjointes et d'opportunités pour encourager le renforcement des capacités des partenaires sociaux.

Ces actions sur le renforcement des capacités ont amélioré la connaissance et la visibilité de la mise en œuvre des accords des partenaires sociaux européens, et dans certains pays ont contribué à relancer les discussions sur la mise en œuvre d'un ou plusieurs accords (Bulgarie, Estonie, Pologne, etc.). Néanmoins, des investissements sont encore nécessaires pour développer des approches visant à améliorer la mise en œuvre dans les pays où les progrès restent à faire.

Aide à l'enfance et écart salarial entre les sexes

Après de longues discussions sur d'éventuelles activités conjointes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre des propositions liées au Socle européen des droits sociaux (les employeurs n'ont manifesté aucune volonté politique de négocier sur cette question), les partenaires sociaux européens ont décidé de se concentrer sur l'aide à l'enfance ainsi que sur l'écart salarial entre les sexes et d'organiser un séminaire conjoint. Les organisations externes ont également été invitées (ONG et autorités publiques), ce qui a aidé les partenaires sociaux à adresser des messages communs. Un suivi conjoint peut être envisagé dans le prochain programme de travail, y compris une éventuelle mise à jour de la boîte à outils pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Politiques actives du marché du travail

Les partenaires sociaux européens se sont engagés à échanger leurs points de vue, notamment dans le cadre du Comité de dialogue social, sur l'efficacité et la qualité des PAMT afin de faciliter la transition du chômage à l'emploi et vers des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Cette discussion a eu lieu lors de la réunion bilatérale du CDS sur la base d'exemples nationaux concrets.

Semestre européen

Enfin, le programme de travail s'est engagé à "développer le rôle des partenaires sociaux dans le processus du Semestre européen". Cet engagement a été respecté de deux façons. Au niveau politique, l'amélioration de la contribution des partenaires sociaux au processus de gouvernance économique de l'UE était l'une des priorités convenues dans notre déclaration commune sur un nouveau départ pour un dialogue social fort. Au niveau technique, nous avons convenu d'organiser deux séminaires conjoints sur l'implication des partenaires sociaux au processus de gouvernance économique européenne et au Semestre. Le premier séminaire s'est déroulé le 15 mai 2017 et le second le 14 mars 2018.

Résolution sur l'avenir du dialogue social

En décembre 2016, la CES a organisé un atelier avec des membres des niveaux national et sectoriel à Bratislava, au cours duquel il a longuement été débattu de la direction à donner au dialogue social européen. Les débats portaient sur la mise en œuvre des résultats, le futur programme de travail et la valeur ajoutée à tous les niveaux découlant du dialogue social européen. À la suite de cet atelier, une résolution sur l'avenir du dialogue social a été discutée et adoptée par le Comité exécutif en décembre 2016.

Programme de travail autonome 2019-2021 (voir annexe page 82)

Le 6^e programme de travail autonome des partenaires sociaux européens a été officiellement signé le 6 février 2019. Avant d'entamer les négociations pour ce programme de travail, la CES a organisé un atelier sur l'avenir du dialogue social européen avec des membres des niveaux national et sectoriel en décembre 2016 à Bratislava, ainsi qu'un séminaire en avril 2017 à Bruxelles pour générer un mandat. Malgré tous les efforts de la CES, les employeurs étaient réticents à s'engager dans une discussion sur un nouveau programme de travail tout au long de 2017, de sorte qu'il a été décidé de reporter les négociations à une date ultérieure tout en se concentrant sur les questions en suspens du programme de travail 2015-2017. En raison de l'insistance de la CES, les employeurs ont convenu d'organiser une conférence conjointe en avril 2018 pour lancer les négociations sur le programme de travail 2019-2021, qui a été négocié entre mai et octobre 2018.

Le programme de travail 2019-2021 couvre six priorités qui constitueront la base d'une grande partie de l'activité conjointe des partenaires sociaux pour les 3 prochaines années. Les priorités sont la numérisation, l'amélioration des performances des marchés du travail et des systèmes sociaux, les compétences, la prise en compte des aspects psychosociaux et des risques au travail, le renforcement des capacités et l'économie circulaire. Un ensemble varié d'outils est prévu pour répondre à ces priorités, notamment un accord-cadre sur la numérisation et des projets communs sur les compétences et l'économie circulaire. Le processus de négociation sur la question de la numérisation a été lancé lors d'un séminaire exploratoire qui s'est tenu le 28 février 2019.

Projets intégrés

Depuis 2004, les partenaires sociaux européens ont entrepris une série de projets intégrés (PI) qui abordent conjointement des thèmes définis conformément à leurs propres programmes de travail ou qui font l'objet d'une activité conjointe au niveau européen. Les projets intégrés comprennent l'organisation de séminaires, de conférences et d'ateliers, ainsi que la fourniture de ressources telles qu'un fonds de traduction pour traduire les textes du dialogue social en différentes langues et des séminaires nationaux, sur demande, qui traitent de questions identifiées par les partenaires sociaux nationaux.

Depuis le Congrès de Paris, ces activités se sont poursuivies tant dans les projets intégrés 2014-2016 que dans les projets ultérieurs 2016-2018. Les derniers projets intégrés 2019-2020 ont débuté en janvier 2019. Des séminaires consacrés au soutien et à la promotion du dialogue social ont eu lieu à Helsinki, Lisbonne, Dublin et en Slovaquie. Chacun de ces séminaires a réuni environ 40 partenaires sociaux de quatre pays différents afin de discuter de la condition du dialogue social bipartite et tripartite au niveau national, ainsi que du lien avec le dialogue social européen.

Le rôle des partenaires sociaux dans le processus du Semestre européen a fait l'objet de deux séminaires conjoints qui ont eu lieu en mai 2017 et en mars 2018. Chacun d'entre eux a réuni les partenaires sociaux nationaux pour discuter de leurs expériences et de leurs attentes en matière d'implication au niveau national.

La mise en œuvre d'accords européens de dialogue social a fait l'objet d'une conférence en juillet 2016 réunissant plus de 120 participants des partenaires sociaux ainsi que des gouvernements nationaux. Cette conférence de haut niveau a notamment discuté de la manière de garantir que la déclaration quadripartite sur un nouveau départ pour le dialogue social puisse déboucher sur des actions concrètes.

Un séminaire organisé en octobre 2018 au Monténégro a porté sur la manière de promouvoir et de renforcer le dialogue social dans les pays candidats. En raison de l'intérêt et de l'évaluation positive des participants des pays candidats, il a été décidé que ces activités seraient intensifiées dans les futurs projets. L'Académie européenne du dialogue social (AEDS) a continué d'accueillir chaque année de jeunes syndicalistes à Bruxelles, afin de développer leur compréhension des processus et des résultats du dialogue social européen. Alors que le dialogue social est au centre des débats, les intervenants du Parlement européen, du Comité économique et social européen, de l'ETUI et d'Eurofound offrent un aperçu complet pour aider les participants à appréhender les questions débattues au niveau européen.

Le fonds de traduction a supervisé la traduction de textes liés au dialogue social européen, l'essentiel de l'activité de ces quatre dernières années se concentrant sur la traduction de l'accord sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle dans différentes langues. Jusqu'à présent, le fonds de traduction a couvert la traduction en bulgare, tchèque, estonien, néerlandais, français, allemand, hongrois, italien et letton.

Des projets thématiques ont été menés sur l'apprentissage (PI 2014-2016), le Fonds social européen (FSE) et le renforcement des capacités des partenaires sociaux (PI 2016-2018) et la formation des travailleurs (PI 2016-2018). Chaque activité consistait

en une série de séminaires suivis d'une conférence, et un rapport a été publié. Ces projets ont donné des résultats concrets, comme la recommandation du Conseil sur la qualité et l'efficacité des apprentissages, les recommandations conjointes sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux et le Fonds social européen et les recommandations conjointes sur la promotion du partenariat social dans la formation des travailleurs. Les futures activités de projets thématiques devraient débiter en 2020 et porter sur les priorités du programme de travail concernant l'économie circulaire et les compétences, l'innovation, l'accès à la formation et l'offre de formation.

Autres activités

Les partenaires sociaux européens ont pu obtenir d'autres résultats significatifs grâce au dialogue bipartite.

Déclaration quadripartite

Le plus important était la déclaration commune sur un nouveau départ pour un dialogue social fort conclue en janvier 2016, fournissant aux partenaires sociaux des recommandations de la CES pour améliorer le dialogue social dans quatre domaines : le renforcement des capacités, l'élaboration des politiques de l'UE, la gouvernance économique européenne/le Semestre européen et le programme visant à améliorer la réglementation. Peu après, le Conseil européen a adopté les conclusions du Conseil découlant de la déclaration et une déclaration quadripartite a finalement été cosignée par la Commission européenne, le Conseil européen, le CEEP, BusinessEurope, l'UEAPME et la CES en juin 2016.

Autres déclarations conjointes

À l'occasion du sommet social tripartite extraordinaire organisé pour le **60^e anniversaire du traité de Rome**, les partenaires sociaux ont présenté une déclaration conjointe aux présidents Juncker et Tusk, aux commissaires Thyssen et Dombrovskis et aux premiers ministres italien, maltais, estonien et suédois "*exprimant leur plein engagement envers l'Union européenne et leur détermination à continuer à apporter leur contribution au succès du projet et à une Europe unie qui répond aux attentes de ses travailleurs et de ses entreprises*".

Les partenaires sociaux européens ont également adopté une déclaration conjointe sur le **Socle européen des droits sociaux** (novembre 2017), identifiant les principaux défis auxquels l'Europe est confrontée et formulant quelques recommandations.

Pour le SST de mars 2018, les partenaires sociaux européens ont également adopté une déclaration conjointe sur le **Cadre financier pluriannuel post-2020** dans laquelle ils invitent instamment tous les décideurs concernés à garantir la mise en place du cadre financier pluriannuel post-2020 avant les élections européennes.

Enfin, pour la première fois, **les partenaires sociaux de la région euro-méditerranéenne ont adopté une déclaration sur le dialogue social** (septembre 2016), destinée à apporter une contribution positive à l'instauration d'un dialogue social fort, indépendant et efficace dans les 43 pays de l'Union pour la Méditerranée.

STRATÉGIE DE LA CES POUR LA COORDINATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES SALAIRES AU NIVEAU EUROPÉEN

La CES coordonne les politiques de négociation collective de ses membres et surveille, collecte et échange les pratiques nationales et européennes. Elle est également chargée de suivre l'évolution des salaires et de coordonner ses affiliés afin de réaliser des objectifs communs, notamment pour éviter la concurrence entre les travailleurs, et pour promouvoir la règle d'or salariale (hausses de salaires d'au moins "inflation plus productivité"). La CES renforce la solidarité transfrontalière et apporte une valeur ajoutée aux stratégies syndicales nationales/sectorielles.

Au cours du dernier mandat de quatre ans (2015-2019), la CES a renforcé ses objectifs politiques visant à renforcer la négociation collective dans tous les États membres, en adoptant :

- Une résolution sur une stratégie commune en matière de bas salaires et de salaires minimum
- Une résolution sur les priorités pour la coordination de la négociation collective et des salaires
- Une résolution pour lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Elles couvrent les salaires minimaux légaux, l'équité salariale et la convergence vers le haut des salaires au niveau de l'UE, la lutte contre la pauvreté laborieuse ainsi que la suppression de la discrimination et des écarts de rémunération injustifiables. La règle salariale selon laquelle les salaires devraient progresser en moyenne en fonction de l'inflation et des gains moyens de productivité reste un pilier de la stratégie de la CES.

La CES a mis en place plusieurs actions pour mettre en œuvre ses priorités politiques.

Elle a mené une campagne de hausse des salaires de 2016 à 2018. La campagne a adopté à la fois une approche macroéconomique (préconisant la croissance des salaires réels en raison de son effet macroéconomique sur la demande intérieure) et une dimension microéconomique (soutenant la négociation collective libre, autonome et équilibrée et une détermination plus transparente et plus juste des salaires minimaux légaux). La campagne a mis en évidence une convergence de vues entre les principales parties prenantes européennes, qui devrait être canalisée vers une nouvelle alliance ou un nouveau partenariat pour promouvoir la négociation collective.

Les demandes de la CES ont été transmises par le biais du Semestre européen et du Socle européen des droits sociaux.

En ce qui concerne le Semestre européen, la Commission européenne a été contrainte d'adopter un discours plus équilibré sur le rôle macroéconomique de la dynamique salariale, reconnaissant que l'augmentation des salaires réels peut être un moteur de croissance et de compétitivité autant que d'autres facteurs productifs. Ce changement de discours était très important pour ramener le dialogue social et la négociation collective au sommet des priorités de l'agenda européen. Les revendications salariales de la CES ont été exposées dans le document que la CES publie chaque année en préparation du nouveau cycle du Semestre. Un chapitre du document de la CES pour la croissance et le progrès social est consacré à la dynamique salariale et à la négociation collective.

La CES, lorsqu'elle coordonne et rassemble les contributions pour les rapports par pays à un stade précoce, demande à ses membres de faire le point sur l'évolution des salaires. Grâce à cet exercice, il est possible d'avoir une vue d'ensemble de la relation entre la dynamique salariale et la dynamique du marché du travail, les investissements et les politiques fiscales. Les contributions nationales pour les rapports par pays (remis chaque année en novembre) constituent désormais un jalon dans la stratégie de coordination des salaires et de la négociation collective.

La CES publie chaque année un rapport sur la négociation collective et les salaires. En utilisant les contributions nationales pour les rapports par pays, et en se basant sur les travaux du Comité de coordination de la négociation collective et des salaires (CCNCS) de la CES, le rapport fait état des progrès réalisés par chaque pays dans la réalisation des objectifs politiques de la CES. Il rend également compte des bonnes pratiques et alerte sur les situations critiques.

Les "salaires équitables" sont l'un des principes du Socle européen des droits sociaux (adopté en novembre 2017). La négociation collective et le dialogue social sont également soutenus par le Socle européen des droits sociaux et, de manière plus générale, sont reconnus comme l'un des instruments les plus importants pour la mise en œuvre du Socle. Il s'agit d'une réalisation importante. Le Socle est une raison d'être plus ambitieuse et fournit un cadre politique pour la législation, lorsque cela s'avère nécessaire et souhaitable, afin de renforcer la négociation collective et le dialogue social dans chaque pays et dans chaque industrie.

Afin de renforcer la coopération mutuelle entre ses affiliés, la CES a développé un tableau de bord de la négociation collective et des salaires. Le tableau de bord utilise des indicateurs représentatifs des objectifs politiques que nous voulons atteindre dans chaque pays. Avec d'autres outils, le tableau de bord présentera, pays par pays, toutes les situations critiques qui doivent être traitées ; encouragera les syndicats des pays en situation critique à mettre en place un plan d'action ; et dans des situations de faiblesse plus persistantes, créera les conditions d'une coopération renforcée entre syndicats européens sous la coordination et la responsabilité de la CES.

À cet égard, le renforcement des capacités de négociation collective est extrêmement important. Le concept de renforcement des capacités a été relancé comme résultat principal du projet CB4CB en cours. Le renforcement des capacités est un processus par lequel les syndicats nationaux entreprennent une coopération avec la CES et d'autres organisations nationales afin de produire un réel changement dans leur pays d'origine. Il s'agit d'un exercice volontaire axé sur les résultats, conçu pour apporter une amélioration tangible (mesurée comme un progrès dans le cadre des objectifs de la CES). Il commence par la mise en place d'outils spécifiques que la CES a créés pour aider ses organisations membres à détecter les faiblesses des systèmes nationaux, à identifier les solutions appropriées et à les transformer en plans d'action qui peuvent potentiellement être financés par le Fonds social européen.

Le FSE devrait être adapté pour devenir une composante stratégique du nouveau renforcement des capacités de négociation collective en Europe. Des ressources spécifiques devraient être affectées au renforcement des capacités de négociation collective, mises à la disposition des syndicats et des employeurs, à l'usage exclusif des partenaires sociaux. Cette demande fait partie des revendications de la CES pour le nouveau CFP.

Sur la base de la proposition de la CES pour un cadre juridique optionnel (CJO) pour les négociations transfrontalières avec les entreprises multinationales, la CES a continué d'exiger des conditions de concurrence équitables pour la négociation et la mise en œuvre des accords d'entreprise transnationaux. Le projet conjoint avec BusinessEurope a permis de réaliser des progrès, notamment en ce qui concerne la reconnaissance mutuelle des rôles joués par la direction centrale et les fédérations syndicales européennes (dans la mesure où elles rendent les accords plus stables et applicables). Entre-temps, deux fédérations syndicales européennes ont adopté des procédures pour négocier des accords d'entreprise transnationaux. D'une part, cela contribue à

confirmer le rôle moteur des fédérations syndicales européennes dans ce domaine, mais d'autre part, elles s'écartent toutes les deux des lignes directrices de la CES.

L'objectif de la mise en œuvre du CJO n'a pas été atteint. Le manque de sensibilisation aux effets des AET persiste, surtout dans certaines organisations nationales. Alors que les nouveaux et anciens AET ressemblent de plus en plus à des conventions collectives, les pratiques actuelles remettent en question la prérogative des syndicats (le droit exclusif) en tant qu'agents (exclusifs) de négociation. Le mouvement syndical européen continue de souffrir de retards dans sa capacité à se doter de cadres juridiques qui protègent les systèmes nationaux contre la signature par des acteurs non syndicaux de textes applicables dans un environnement juridique national et susceptibles de nuire aux conventions collectives nationales.

La stratégie de la CES pour la coordination de la négociation collective et des salaires peut être représentée comme suit :

VISUALISATION DE LA STRATÉGIE DE COORDINATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES SALAIRES AU NIVEAU EUROPÉEN

Cadres politiques de la CES :	Résolution de la CES sur les salaires minimums et bas salaires Résolution de la CES sur la coordination de la négociation collective et des salaires Résolution de la CES sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes Règle d'or de la CES : hausse des salaires en lien avec l'inflation et la productivité						
Principaux cadres politiques de l'UE :	Semestre européen		Socle européen des droits sociaux		Négociations transfrontalières avec les multinationales		
Programmes stratégiques de la CES :	Campagne pour une hausse des salaires		Renforcement des capacités pour la négociation collective		Partenariat IR/CB (?)		Coordination des AET
Outils de la CES :	Contributions des syndicats pour les rapports par pays dans le cadre du Semestre européen	CES pour la croissance et le progrès social	Rapport annuel de la CES sur la négociation collective et les salaires	Tableau de bord de la négociation collective et des salaires.	Formation avec l'ETUI sur la négociation collective	Projets européens sur la négociation collective	CJO pour AET

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Positions et résolutions

En février 2016, le rapport à la CES sur "Les restructurations, l'anticipation du changement et la participation des travailleurs à l'aune du monde numérique" a été publié (<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/revisiting-restructuring-fr.pdf>). Ce dernier analyse les tendances et les évolutions en matière de restructurations après la crise financière de 2008. Il fait état d'une décennie de perdue pour la participation des travailleurs et le dialogue social sur les restructurations. Il propose les fondements d'un modèle de gestion plus équitable des restructurations et de l'anticipation du changement.

Le comité exécutif extraordinaire de la CES du 13 avril 2016 à La Haye et le comité exécutif de la CES du 9 juin 2016 à Bruxelles ont adopté une résolution historique réclamant un nouveau cadre horizontal européen relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration et de supervision (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-linfo-la-consultation-et>).

En mai 2016, la CES a publié une évaluation sur l'état d'avancement de la directive sur les CEE (https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/europeanworks_councils_ces_fr_01.pdf). Le rapport analyse les réalisations et les échecs, les insuffisances et les difficultés des CEE, et souligne les besoins et les exigences concernant l'examen de la directive sur le CEE.

En juillet 2016, une édition spéciale de la newsletter de la CES *Participation des travailleurs* a été publiée (<https://www.etuc.org/en/pressrelease/workers-voice-etuc-newsletter-special-edition-workers-participation>; EN, FR, IT, DE). La newsletter se concentre

sur les restructurations et l'anticipation du changement, traite des nouveaux développements parmi les CEE, critique le cadre de qualité de l'UE qui est insuffisant pour les restructurations et propose une série de vidéos sur le même sujet.

La CES a adopté une position intitulée "Pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique" les 15 et 16 mars 2017 à Malte (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-cespour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-lere>). Des explications supplémentaires ont ensuite été ajoutées à la position (http://www.effat.org/sites/default/files/events/14593/1d-etuc_for_a_modern_directive_in_digital_era_rationales_and_explanations_-_final.pdf) qui se compose principalement de 10 demandes.

La CES a adopté une position "Revendications de la CES en vue du paquet sur le droit des sociétés" les 13 et 14 décembre 2017 (<https://www.etuc.org/fr/document/position-ces-revendications-de-la-ces-en-vue-du-paquet-sur-le-droit-des-societes>)

La résolution de la CES "Stratégie pour davantage de Démocratie au Travail" adoptée lors du comité exécutif des 7 et 8 mars 2018 (<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-strategie-pour-davantage-de-democratie-au-travail-0>) a marqué le lancement d'une campagne en faveur d'une meilleure visibilité des revendications de la CES. Elle a été complétée par un appel européen ouvert à la signature (<http://european-appeal.org/>) et couverte par *Le Monde* et d'autres journaux. La CES a publié un communiqué de presse : (<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/appeleuropeen-entreprise-et-travail-pour-une-nouvelle-voie-europeenne>).

La CES a présenté des observations auprès de la Commission européenne avant la publication du paquet relatif au droit des sociétés (<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/le-droit-europeen-des-societes-doit-mettre-fin-au-tourisme-fiscal>) et a réagi immédiatement après (<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-propositions-de-la-commission-sur-le-droit-des-societes-permettent-davancer-des>).

En mai 2018, la CES a envoyé une lettre ouverte à la commissaire à l'Emploi Marianne Thyssen concernant le paquet relatif au droit des sociétés (<https://www.etuc.org/en/document/etuc-letter-proposal-directive-company-law-package-commissioner-thyssen> ; https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/15052018_commissionerthyssen_company_law_package_final_0.pdf).

Les 25 et 26 juin 2018, la CES a adopté une position sur "Le nouveau paquet législatif 2018 sur le droit des sociétés : une occasion manquée pour plus de démocratie au travail" (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-le-nouveau-paquet-legislatif-2018-sur-le-droit-des-societes-une>)

Les 18 et 19 décembre 2018, le comité exécutif de la CES a discuté d'une note sur "L'action autour de la démocratie au travail" (https://www.etuc.org/system/files/event/file/2018-12/13%20-%20EN%20-%20Action%20for%20more%20democracy%20at%20work%20_%20updated%20version.pdf), décrivant l'état d'avancement du paquet sur le droit des sociétés, de l'évaluation par la Commission du cadre de qualité pour les restructurations et l'anticipation du changement, attendue depuis 2016 mais finalement publiée en novembre 2018, et de l'invitation à participer à un groupe de travail sur un manuel CEE.

Projets et activités

S'appuyant sur les expériences et les enseignements d'une première série de réunions sur la numérisation en 2015/16, la CES a soumis un projet visant à recueillir davantage d'informations sur la numérisation, en particulier au niveau des ateliers et sur l'implication des syndicats.

Événement de lancement du projet – "La participation des travailleurs : clé d'une numérisation équitable", 2 mars 2017. Focus : Questionnaire pour recueillir des informations et des expériences sur les bonnes pratiques, identifier les principales lacunes et les principaux défis du point de vue des travailleurs (Eckhard Voss, WMP Consult) - Le travail participatif comme défi pour la participation des travailleurs (Jeremias Prassl), Planification et organisation des événements du projet sous la forme de clusters :

- Copenhague, le 22 juin 2017 : Danemark, Norvège, France, Irlande, Lettonie, Croatie
- Tallinn, le 19 septembre 2017 : Suède, Luxembourg, Italie, Malte, Estonie, Roumanie, Lituanie, Pologne
- Madrid, le 15 février 2018 : Finlande, Belgique, Espagne, Grèce, Chypre, Slovaquie, Bulgarie
- Berlin, le 4 juin 2018 : Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Royaume-Uni, Hongrie, République tchèque, Slovaquie

1^{er} Séminaire cluster sur la participation des travailleurs : clé d'une numérisation équitable – 22 juin 2017. LO – Copenhague. Focus : Initiative du gouvernement danois sur la numérisation – "Le Conseil de disruption" (Pernille Harden, chef de division, ministère de l'Emploi et Nanna Højlund, vice-présidente, LO), la numérisation dans l'administration municipale de Copenhague – un exemple (Cécile Christensen), les syndicats danois et l'économie des plates-formes (Kirstine Baloti, représentante syndicale, HK Privat), S'attaquer à l'impact transnational de la technologie numérique et des droits des travailleurs (Aline Hoffmann, ETUI), Défis du point de vue des affiliés nationaux de la CES et des FES – Premiers résultats de l'enquête (Eckhard Voss, WMP Consult), Travail participatif - travail décent sur demande, premières idées politiques (Jeremias Prassl, Magdalen College, Oxford).

2^e Séminaire cluster de Tallinn – 19 septembre 2017. Le showroom e-estonien : Aperçu des e-solutions, e-services en ligne et infrastructures estoniennes (Indrek Önnik, e-Estonia Showroom Project Manager), Exemple de participation des travailleurs et de numérisation d'Estonie (Sander Aasna, OMNIVA), Négocier le changement : l'expérience des accords d'entreprise en Italie (Chiara Mancini, CGLI), Défis du point de vue des affiliés nationaux de la CES et des FES – premiers résultats des entretiens téléphoniques et analyses de l'enquête en ligne (Eckhard Voss).

3^e Séminaire cluster de Madrid – 15 février 2018. Accueil, présentation et statu quo du projet (Mercedes González, CCOO, Gonzalo Pino, UGT), Stratégies et initiatives en matière de numérisation en Espagne (María Pilar Sánchez Nuñez, Conseillère du Secrétariat d'État à la Société de l'information et au Numérique), Attentes et réflexions des syndicats espagnols sur la stratégie de numérisation du gouvernement espagnol (Jorge Aragón, Conseiller du Conseil Économique et Social d'Espagne au nom du CCOO ; José Varela, Conseiller sur l'économie numérique de l'UGT), Études de cas/exemple d'entreprise de la participation des travailleurs et de la numérisation d'Espagne (Gonzalo Pino, Secrétaire confédéral à la politique syndicale d'UGT ; Mercedes González, Secrétaire confédérale à l'action syndicale du CCOO), exemple de la participation des travailleurs et de la numérisation d'autres pays (Yannick Daubleu, CEE d'AXA et membre de la CGSLB, Carmelo Liberto, FGTB), Certification de la plate-forme, exploitation de la plate-forme et négociation collective – trois options pour les partenaires sociaux dans l'économie des petits boulots (Jeremias Prassl, Magdalen College, Oxford), Ce que pensent les syndicats et les représentants des employés au niveau des entreprises en Europe. Résultats de l'enquête de la CES (Eckhard Voss WMP Consult Wilke Maack GmbH).

4^e Séminaire cluster Berlin – 4 juin 2018. Focus : syndicats allemands sur la numérisation et la participation des travailleurs (Thomas Fischer, DGB Michael Fischer, Ver.di), Exemple d'entreprise d'Allemagne : Implantation d'un outil d'application RH en ligne chez Robert Bosch GmbH (Michael Altenhoevel, comité d'entreprise, Robert-Bosch), Exemple de société d'Autriche : Transformation et automatisation numériques au sein du groupe ÖBB (Chemins de fer fédéraux autrichiens) (Olivia Janisch, ÖGB, Comités de groupe ÖBB), Approche de la numérisation : Birgit Schweer, Confédération allemande de l'Artisanat et des Petites Entreprises ZDH & Kai Lindemann, DGB, Exemple d'entreprise des Pays-Bas : numérisation dans les services financiers aux Pays-Bas et à Achmea en particulier (Eric Nijst, ancien secrétaire du comité d'entreprise de la compagnie d'assurance Achmea), Numérisation et participation des travailleurs en Europe - Résultats sélectionnés de l'enquête de la CES (Eckhard Voss, WMP Consult).

Conférence finale Bruxelles – 18 septembre 2018. Vidéo de l'atelier de Madrid, ouverture et accueil par Peter Scherrer et premier panel sur "l'anticipation du changement, la prédiction de nouveaux modèles économiques et de l'avenir du travail" avec Wolfgang Schiller, HR Manager et Dragomir Slavov, Président du CEE : Le cas d'Ideal Standard – Marc Ambiaux, Président du Comité d'Entreprise européen AIRBUS SE : Le cas d'Airbus et enfin le cas des dockers, Steve Biggs, président du CEE Dubai Ports World. La partie principale de la conférence était consacrée à la présentation des conclusions de l'enquête de la CES sur la numérisation par Eckhard Voss avec les commentaires d'Aline Conchon, industriAll et Aileen Koerfer, UNI-E. Panel sur la coopération régionale transfrontalière en matière de numérisation : cas du Danube et de la mer Baltique avec les explications de Marie Hejnys, ÖGB (Autriche) et de José Pérez Johansson, chargé politique au Conseil des syndicats nordiques. La suite s'est composée de deux exemples tirés du panel sur les plates-formes en ligne et les syndicats : le cas de Delivery Hero et de la plate-forme danoise Hilfr : par Stefania Radici FILCAMS (Italie) (vidéo) et Thorkild Holmboe-Hay, conseiller politique et communication à 3F (Danemark), Convention collective entre une plate-forme numérique, Hilfr et 3F. Le deuxième rapport concernait les plates-formes en ligne : Présentation des résultats sur le travail participatif par le Professeur Jeremias Prassl, Université d'Oxford, avec les commentaires de Nick Costello, Directeur adjoint de l'Unité E1 – Création d'emplois / Commission européenne. Conclusions finales de Peter Scherrer.

Projet sur la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration avec un accent particulier sur le droit des sociétés et la participation aux conseils d'administration.

Mobilité des entreprises et des travailleurs dans les conseils 1er atelier – Francfort, 11 avril 2018, avec un focus sur : Qu'implique le paquet sur le droit des sociétés ? Plans, idées et activités de la Commission européenne (Sigurt Vitols, ETUI et WZB) ; État des lieux – Faits et chiffres sur la mobilité des entreprises (Marcus Meyer, Université de Maastricht) ; Qu'est-ce qui pourrait changer avec le nouveau paquet sur le droit des sociétés ? Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour moi et mon travail ? Sur les sociétés boîtes aux lettres, la représentation au sein du conseil d'administration, les impôts, l'information et la consultation ; conclusion et voie à suivre. En raison de la publication tardive du paquet sur le droit des sociétés, l'atelier a rassemblé toutes les informations disponibles et discuté de la manière de continuer à les influencer et à y réagir, au lieu de les analyser.

Deuxième atelier – Rome, 16 octobre 2018 : Accueil par les affiliés italiens de la CES et Wolfgang Kowalsky, suivi par le député européen Sergio Cofferati - le paquet sur le droit des sociétés : conversion, fusion, division des entreprises et numérisation – état des lieux au Parlement européen (PE). Commentaires de Magnus Lundberg (TCO) et informations supplémentaires de Philine Scholze (Verts), Karola Boger (GUE). Après la pause déjeuner, le Dr. Eva Fehringer (Adjointe au titre de l'unité droit du travail et politiques sociales européennes et internationales, Autriche) a donné un aperçu de l'état d'avancement du paquet sur le droit des sociétés au sein du groupe de travail du conseil/de la présidence autrichienne. Dernier intervenant sur la participation des travailleurs en Italie – état des discussions, Goffredo Michele di Palma www.mitbestimmung.it. Conclusions par Wolfgang Kowalsky. Le deuxième atelier s'est tenu au milieu des discussions au Parlement sur le paquet sur le droit des sociétés, avec tous les amendements déposés pour les différents comités du PE traitant le paquet. Un échange de vues a eu lieu avec les membres

des différents groupes politiques sur les options possibles et des informations approfondies ont été fournies par la présidence sur les procédures au sein du Conseil. La réunion ayant eu lieu en Italie, un aperçu des discussions actuelles a été présenté.

Conférence finale – Bruxelles, 19 mars 2019 : Après un discours de bienvenue de Katja Lehto-Komulainen, secrétaire générale adjointe de la CES, la première discussion a porté sur le paquet sur le droit des sociétés, à la lumière de l'évolution du processus législatif et des discussions organisées dans le cadre du projet. Les participants étaient Peter Scherrer, secrétaire général adjoint de la CES ; Tiina Astola, directrice générale de la DG Justice et Consommateurs ; le Dr. Gabriela Fierbinteanu, attachée au droit des sociétés, présidente du groupe de travail sur le droit des sociétés, présidence roumaine ; Evelyn Regner, membre du Parlement européen. Le panel suivant a fait le point sur les études en préparation dans le cadre du projet et a tenu une discussion ouverte avec les participants. L'après-midi, après un premier panel de concepts clés pour l'avenir de la gouvernance d'entreprise et du droit des sociétés, une discussion a eu lieu avec les députés européens : Claude Rolin – PPE, Jytte Guteland – S&D, Antonio Marinho e Pinto – ADLE, Pascal Durand – Verts sur "Plus de démocratie au travail au-delà du paquet sur le droit des sociétés – l'avenir de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs". Peter Scherrer en a tiré les conclusions. La conférence finale a eu lieu juste après que le trilogue ait finalisé les discussions sur le paquet. Différents points de vue ont été présentés, la CES étant assez critique, tandis que les représentants des trois institutions présentes ont jugé que le résultat était très bon. Certaines informations ont été fournies sur les études soumises pour approfondir la connaissance du droit des sociétés concernant le contournement des droits des travailleurs et la création d'entreprises boîtes aux lettres. Le panel final avec les députés européens a adopté une position unanime en faveur de la nécessité de renforcer les droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration dans un avenir proche.

Conférence CEE – 15-16 septembre 2015, Discours introductif : CEE – Retour sur 20 ans de pratique et vers le futur (M. Jordi Curell, Directeur en charge de la législation sociale et de l'emploi et du dialogue social, Commission européenne) ; Panel : En regardant en arrière – que pouvons-nous apprendre du passé ? Table ronde : Vers le futur, comment façonner une pratique réussie du CEE.

Conférence CEE – 12-13 octobre 2016 avec un focus sur les CEE à l'ère du numérique (députée Jutta Steinruck) ; Panel : CEE – quelle est votre évaluation et quelles sont vos priorités pour l'avenir ; discours introductif : CEE – examen et prospections (Michel Servoz, Directeur général DG Emploi, Commission européenne) ; CEE à l'ère du numérique : de la refonte aux nouveaux défis numériques ? (Reiner Hoffmann, Président DGB) ; Table ronde : comment façonner une pratique réussie du CEE à l'ère du numérique ; CEE à l'ère du numérique : organisation du travail, introduction de nouvelles technologies, protection des données, droit à la déconnexion, travail participatif de plate-forme...

Conférence CEE – 17-18 octobre 2017, Discours de bienvenue du président de la conférence suivi d'un discours introductif (Peter Scherrer, secrétaire général adjoint de la CES) ; Panel avec des députés européens (Judith Kirton-Darling, Claude Rolin, Thomas Händel) ; expérience du CEE – bonne et moins bonne, commentaires de la Commission européenne, questions juridiques.

Conférence CEE – 10-11 octobre 2018, sur les CEE comme pilier pour plus de démocratie au travail. Discours de bienvenue du président de la conférence, Peter Scherrer, secrétaire général adjoint de la CES ; suivi d'un discours introductif de Stefan Olsson, directeur général de la Commission européenne. Après une séance de questions-réponses, les 900 signatures sur l'appel européen pour plus de démocratie ont été remises au directeur général. À la suite d'un panel sur la "voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise : impacts sur davantage de démocratie au travail", les participants se sont ralliés à un rassemblement pour plus de démocratie au travail à l'Esplanade du Parlement européen, avec des discours de députés européens issus de différents partis politiques. Le deuxième jour, un panel a été organisé sur "l'expérience du CEE – au vu des défis de la numérisation" avec Robert Textoris, CEE Engie, France ; Sabine Kuhlmann, CEE et membre du Conseil de surveillance, Oerlikon, Allemagne, Daniel Folgado Risueno, CEE Axa insurance, Espagne, Daniel Valtakari, coordinateur du CEE pour Nokia, Ideal Standard, Perkin Elmer et Gabriele Guglielmi, coordinateur des politiques internationales, CGIL FILCAMS. Il y a eu un deuxième panel sur les CEE et le Brexit avec Gerry McCormack, Secrétaire général adjoint, SIPTU (Irlande), Stephen Schindler, EFBWW, Barry Firth, CEE Coca Cola R-U et Janet Williamson, TUC (Royaume-Uni). À la fin, Peter Scherrer a souligné les prochaines élections européennes : "Vers les élections européennes : priorités de la CES pour la nouvelle Commission européenne et le Parlement 2019-24", avant de conclure la conférence.

3. SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Le Socle européen des droits sociaux a été solennellement proclamé en novembre 2017. Cependant, l'action de la CES en faveur du Socle avait déjà commencé lorsque l'initiative politique a émergé début 2016. Un groupe temporaire d'experts a été constitué pour aider le secrétariat de la CES à définir la portée et les principaux objectifs (ainsi que les frontières et les limites) de l'initiative de l'UE pour un Socle des droits sociaux.

Le groupe a été consulté en temps opportun, par le biais de réunions et d'e-mails, au cours d'un échange intensif entre la CES et la Commission européenne sur la définition des 20 principes qui constitueraient le Socle. Plusieurs positions et résolutions ont été soumises au Comité exécutif pour s'assurer de l'appropriation du processus au niveau national.

Les discussions sur le Socle européen des droits sociaux ont été suivies par le Comité de la législation du travail et du marché intérieur et examinées sous différents angles pendant plusieurs années lors des conférences Netlex.

La CES a été directement impliquée dans l'organisation de la cérémonie de proclamation solennelle du Socle européen des droits sociaux à Göteborg en novembre 2017, parallèlement au sommet social extraordinaire convoqué par la présidence estonienne de l'UE.

L'action de la CES s'est rapidement orientée vers la mise en œuvre du Socle, via une stratégie globale adoptée par le Comité exécutif en 2018. Le secrétariat de la CES et les organisations membres ont travaillé sur deux axes stratégiques principaux : les mesures législatives au niveau européen et l'intégration du Socle dans le Semestre européen.

Le Socle sert de base juridique (en plus de celles prévues par les traités de l'UE) pour lancer des propositions législatives telles qu'une toute nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, un règlement instituant une Autorité européenne du travail et une recommandation sur l'accès à la protection sociale. Le secrétariat de la CES a poursuivi une approche coordonnée pour suivre les progrès législatifs de ces directives afin de préserver le rôle du Socle dans la définition de normes en faveur des travailleurs européens. Les initiatives législatives dans le cadre du Socle ont été adoptées en 2019 et représentent ses résultats les plus tangibles (voir les autres chapitres de ce Rapport d'activité).

En ce qui concerne l'impact du Socle social sur le Semestre européen, la CES a adapté sa boîte à outils Semestre afin d'aligner les demandes des syndicats sur les priorités qu'elle définit. Elle a notamment introduit le Socle dans le programme de formation des OLSS, et lancé un nouvel exercice visant à transformer le Socle en Recommandations spécifiques par pays à vocation sociale (voir chapitre Semestre européen).

Conformément à sa stratégie globale, la CES a établi des alliances pour promouvoir le Socle européen des droits sociaux. Le résultat le plus tangible est l'Alliance "Stand Up for the Social Pillar" qui inclut le Social Economy Europe, la CECOP, le Mouvement européen international et la Plateforme sociale. L'Alliance a tenu deux événements au Parlement européen : l'un en novembre 2017 pour soutenir la proclamation du Socle, et l'autre en octobre 2018 pour encourager un plan concret pour sa mise en œuvre.

Site de la campagne

Lorsque la Commission a ouvert une consultation publique sur le Socle européen des droits sociaux, la CES, conjointement avec l'ÖGB et la Chambre fédérale autrichienne du travail (AK), a créé un site Internet <https://socialrightsfirst.eu/> pour faire pression sur la Commission afin qu'elle présente une proposition significative. Le site web permettait aux utilisateurs de transmettre la réponse de la CES à la consultation directement à la Commission.

Cette action a été couronnée de succès. La Commission a reçu 16 500 réponses à la consultation publique, dont 15 500 via ce site web. Cette action, ainsi que le solide rapport du Parlement européen, qui a été adopté grâce aux efforts de lobbying conjoints du mouvement syndical, ont produit la pression politique nécessaire à une proclamation formelle.

4. EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

La capacité de la CES à mener une politique, visant à atténuer les profonds défis sociaux et d'emploi auxquels sont confrontés les travailleurs européens, s'est considérablement accrue après le Congrès de Paris. Un nouveau comité permanent consacré à la politique de l'emploi et du marché du travail a été créé, avec pour mission spécifique de suivre l'évolution de la stratégie européenne pour l'emploi. Nous y sommes parvenus en inscrivant un point permanent à l'ordre du jour sur les aspects du Semestre européen relatifs à l'emploi et en ajoutant un texte aux positions de la CES dans ce domaine. Le comité a également joué un rôle très proactif dans l'élaboration de la stratégie de négociation de la CES lors de la consultation sur le Socle européen des droits sociaux. Sept réunions ont eu lieu tout au long de la période 2015-19.

Un travail de qualité et une vision du marché du travail

La première moitié du mandat a été dominée par la concrétisation de l'engagement du programme d'action de Paris d'élaborer une définition du travail de qualité par la CES. La définition en six points a été adoptée par le comité exécutif de la CES en 2017² et a couvert :

- a. Bons salaires
- b. Sécurité d'emploi grâce à l'emploi conventionnel et à l'accès à la protection sociale
- c. Possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- d. De bonnes conditions de travail dans des lieux de travail sûrs et sains
- e. Temps de travail raisonnable avec un bon équilibre entre le travail et la vie privée
- f. Représentation syndicale et droits de négociation

Après l'adoption de la définition du travail de qualité, le comité a commencé à formuler une vision des politiques et stratégies du marché du travail qui seraient nécessaires pour créer les conditions dans lesquelles la croissance de nos emplois de qualité définis pourrait prospérer. La résolution de la CES sur la vision du marché du travail a été adoptée en 2019 et examine comment nous pouvons créer davantage de ces emplois dans les années à venir en définissant quatre défis clés sur les marchés du travail européens et une série de mesures claires pour les relever :

1. Moins de travail, plus de travailleurs
2. Innovation technologique
3. Segmentation du marché du travail
4. L'utilisation de politiques actives du marché du travail

Les 15 actions prioritaires identifiées par la résolution seront actées dans le prochain mandat (2019-23).

Au-delà de la flexicurité

La question de la "flexicurité", qui s'est avérée toxique pour la plupart des affiliés nationaux dont les membres n'avaient été soumis qu'à l'aspect "flexibilité" du concept sur le marché du travail, et pas assez à l'aspect "sécurité", était l'une des grandes politiques de l'emploi auxquelles le nouveau Comité Emploi et Marché du travail de la CES a été confronté. Toutefois, la CES reconnaît que, dans certains contextes spécifiques, l'approche fonctionne et est soutenue par nos affiliés, notamment au Danemark et en Suède. Il était donc clair qu'une simple politique "pour ou contre" serait insuffisante pour traiter un éventail complexe d'options politiques.

2 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-defining-quality-work-etuc-action-plan-more-and-better-jobs>

Pour faire avancer ce débat, la CES a organisé en 2017 un séminaire de deux jours à la demande du comité sur les "Défis de la flexicurité", où une série d'experts ont animé des sessions sur les problèmes inhérents à l'approche afin de définir une voie à suivre. Les conclusions de l'événement ont alimenté la résolution sur la qualité du travail avant de servir de base à la position de la CES sur la proposition de révision des Lignes Directives pour l'emploi en 2018.³

Emploi atypique et travailleurs indépendants

Certains travailleurs indépendants et ceux qui ont des contrats atypiques rencontrent des difficultés spécifiques pour obtenir des droits, des salaires décents et une protection sociale. Le Congrès de la CES à Paris a convenu que l'organisation et la protection de ces catégories de travailleurs devaient être une priorité.

Des échanges de bonnes pratiques ont eu lieu tout au long du mandat actuel : différentes stratégies syndicales visant à représenter les travailleurs atypiques et indépendants ont été identifiées par les affiliés de la CES et une discussion a eu lieu. Un rapport regroupant ces stratégies a été produit afin de permettre au mouvement syndical d'être mieux armé pour représenter les travailleurs indépendants.

En 2019, la CES a publié le rapport *Nouvelles stratégies syndicales pour de nouvelles formes d'emploi* qui explore les options pour de nouveaux cadres conceptuels juridiques impliqués par la montée des "nouvelles formes d'emploi", et en particulier la croissance des formes de travail qui ne relèvent pas des protections traditionnelles du travail et de la sécurité sociale.

Protéger les travailleurs indépendants

Le Socle européen des droits sociaux : La CES a répondu aux deux phases de consultation de la Commission sur sa proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants. Le nouveau cadre législatif donnera à ces travailleurs l'accès à des droits supplémentaires auxquels ils n'avaient pas accès auparavant, bien que la CES ait regretté que ce dernier soit moins ambitieux que prévu. Les travailleurs indépendants, en particulier, auront accès aux prestations de maladie, de soins de santé et d'invalidité, aux prestations de maternité et de paternité assimilées, aux pensions et aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants

En outre, la CES a identifié une définition large du terme "travailleur" qui vise à surmonter les restrictions existantes à l'égard des travailleurs indépendants exerçant leurs droits fondamentaux du travail : la relation personnelle de travail. Cela définit un travailleur comme "toute personne qui exécute un travail pour le compte d'une autre personne et qui n'exploite effectivement pas une entreprise pour son propre compte". Ce concept doit faire l'objet de discussions plus approfondies au sein des organes de la CES concernés.

L'objectif permanent de l'action de la CES est de défendre le droit des travailleurs indépendants à la négociation collective en Europe. Il s'est avéré beaucoup plus difficile pour les syndicats d'entreprendre des négociations collectives pour leurs membres indépendants que pour les recruter et les représenter. Le droit européen de la concurrence empêche la négociation collective de profiter aux travailleurs atypiques et aux indépendants. La CES est en train d'élaborer une campagne politique destinée aux autorités nationales et européennes de la concurrence, qui pourrait donner à nos affiliés nationaux dans tous les États membres de l'UE la possibilité de contourner les obstacles existants à ce droit fondamental du travail.

3 <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-sur-la-proposition-de-revision-des-lignes-directrices-pour-lemploi>

NUMÉRISATION ET ÉCONOMIE DES PLATES-FORMES

À la demande du Congrès de Paris, la CES a organisé une **première série d'ateliers** sur la dimension sociale de la numérisation :

1^{er} atelier de la CES sur la dimension sociale de la numérisation - 2 décembre 2015, basé sur les documents suivants :

- Le document de référence (mis à jour)
- La présentation PowerPoint "L'agenda numérique de l'UE – transition vers le travail 4.0".
- L'aperçu des initiatives phares nationales sur les usines intelligentes, l'industrie 4.0, etc.

2^e atelier de la CES sur la numérisation - 23 février 2016 : Focus de cet atelier : protection des données des employés, questions de droit du travail liées au numérique, compétences numériques, normalisation numérique (45 participants)

3^e atelier de la CES sur la numérisation - mercredi 20 avril 2016 : numérisation et son impact sur le travail (Professeur Mark Graham), numérisation et environnement, recherche sur le travail participatif et informations sur les activités d'Eurofound.

4^e atelier de la CES sur la numérisation – 14 juin 2016. Focus : Activités de la présidence slovaque, (Xenia Malá), "Vers un marché unique numérique" (Michael Hager, chef du cabinet du commissaire Oettinger), politique d'entreprise en matière de numérisation (industriAll, EPSU, CES), "Humans as a Service" - Comment réguler le travail participatif ? (Professeur Jeremias Prassl, Université d'Oxford) et commentaires d'Esther Lynch (Secrétaire confédérale, CES).

Compte tenu de l'importance croissante de l'économie des plates-formes, la CES a décidé d'organiser une discussion entre les plates-formes et les travailleurs de plates-formes ainsi que les syndicats :

- Entamer un dialogue avec les opérateurs de l'économie des plates-formes. Dans le but de jeter des ponts entre les travailleurs, les syndicats et les employeurs de plates-formes au niveau européen, une réunion a été organisée à Bruxelles en janvier 2018 par la CES et l'ETUI en collaboration avec les organisations françaises IRES et ASTREES. Quelque 100 représentants d'entreprises de plates-formes, travailleurs, syndicalistes, universitaires et experts ont participé à cette initiative de lancement. Cela a débouché sur un projet mieux établi qui est actuellement en cours et qui vise à remplacer les relations industrielles souvent tendues par un échange de vues franc, afin de permettre aux travailleurs et aux syndicats d'obtenir des réponses à leurs préoccupations concernant les droits des travailleurs dans ce secteur en pleine croissance.
Le projet vise également à apporter un soutien individuel à nos membres dans leurs tentatives d'organisation et d'extension des droits fondamentaux aux travailleurs de l'économie des plates-formes.
- La CES a également contribué, dans son parcours parlementaire et dans les négociations au Conseil, à garantir que le règlement de l'UE promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices des services d'intermédiation en ligne ne porte pas préjudice à l'application des garanties du travail aux travailleurs dans l'économie des plates-formes.

Résolutions et positions de la CES

"L'agenda numérique de la Commission européenne : évaluation préliminaire de la CES" a été approuvé par le comité exécutif lors de sa réunion des 17 et 18 juin 2015 (<https://www.etuc.org/fr/document/lagenda-numerique-de-la-commission-europeenne-evaluation-preliminaire-de-la-ces>)

À la suite de la première série d'ateliers sur la numérisation, le comité exécutif de la CES des 8 et 9 juin 2016 a adopté une résolution sur la numérisation : "Vers un travail numérique équitable" (<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-sur-la-numerisation-vers-un-travail-numerique-equitable>). La CES a notamment demandé :

- une transition inclusive vers un travail numérique équitable et de qualité sur la base de conditions de travail favorables, d'un environnement de travail sécurisé et sécuritaire ainsi que d'une relation de travail juste ;
- d'éviter que la numérisation ne divise encore plus la société en quelques gagnants et nombre de perdants et ne contribue à une répartition encore plus inégale de la richesse ;
- de renforcer les compétences des travailleurs (y compris les travailleurs indépendants) grâce à l'amélioration des programmes de formations professionnelles initiales et continues en vue de l'ère numérique en assurant un accès à l'enseignement supérieur et à l'apprentissage à long terme. Les compétences numériques restent un fil conducteur important pour un travail numérique équitable et de qualité ;

- une directive à propos de la vie privée au travail, sur la base du respect de la dignité des personnes, de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel ;
- d'intégrer la notion de genre dans toutes les initiatives numériques de façon à ce que l'agenda numérique devienne un élément moteur vers l'égalité hommes-femmes, et ce, afin de lutter contre l'important écart hommes-femmes dans le domaine des TIC, de favoriser la pleine intégration des femmes de tous âges dans des domaines tels que les mathématiques, l'ingénierie, la technologie et les sciences et de renforcer la participation des femmes aux processus décisionnels dans les entreprises du secteur numérique ;
- d'accompagner le déploiement des technologies numériques d'un ensemble de normes qui contribueront à la durabilité – sociale, économique et environnementale – des chaînes de valeur des TIC ; de s'assurer que les actions de l'Union européenne à propos de la numérisation soient en ligne avec ses politiques environnementale, énergétique et climatique ; de répondre à l'impact négatif de nombre de technologies numériques sur l'environnement en termes de production de déchets et de leur exportation vers les pays pauvres et de remédier à la consommation excessive d'énergie et d'eau ainsi qu'à l'extraction massive de matières premières ;
- de proposer un cadre européen sur le travail collaboratif pour empêcher l'affaiblissement ou le contournement des salaires minimums, de la réglementation sur le temps de travail, de la sécurité sociale, du régime de retraite, de la fiscalité, etc., ainsi que pour veiller à l'application effective des réglementations et de la législation nationale et européenne et des droits des travailleurs numériques dans des environnements en ligne ; d'établir des règles justes, en s'assurant que des salaires minimums sont payés et en offrant un accès à la sécurité sociale ; de protéger les droits de propriété intellectuelle ;
- de procéder à une évaluation des impacts sociaux des normes TIC sur les travailleurs, de promouvoir le développement de normes ouvertes dans l'ensemble des domaines prioritaires identifiés, ouverts et accessibles à tous les acteurs de l'industrie grâce à des conditions économiques et légales non discriminatoires, raisonnables et justes et de garantir un financement pour une participation efficace des syndicats dans des organisations mondiales de normalisation ;
- de mettre en place des services publics numériques accessibles et inclusifs et de s'assurer que les administrations publiques apportent leur aide aussi bien aux citoyens qu'aux travailleurs disposant de formation et de compétences numériques ;
- que la numérisation n'engendre pas d'incidence négative sur les recettes fiscales ni ne facilite une nouvelle érosion de la base d'imposition des sociétés en permettant à ces dernières de payer leurs impôts dans une seule circonscription, même lorsque la valeur est créée dans une autre ; que les sociétés multinationales paient leurs impôts sur leurs bénéfices à l'endroit où a lieu l'activité économique correspondante.
- de renforcer l'information, la consultation ainsi que la représentation dans les conseils d'administration afin de mieux anticiper et gérer le changement, notamment une transition inclusive vers un travail numérique équitable et de qualité ;
- que les syndicats utilisent tous les organes représentatifs afin de modeler une numérisation inclusive et juste des entreprises et des services et de structurer l'organisation des travailleurs indépendants ;
- que les syndicats s'assurent que les représentants des travailleurs, de manière générale et au sein des conseils d'administration en particulier, examinent, de manière régulière, l'introduction de nouvelles technologies ainsi que la sous-traitance interne et externe et qu'ils recourent aux conventions collectives pour mettre en œuvre de nouveaux droits liés à la numérisation (comme le droit à la déconnexion) ;
- que les syndicats surveillent de plus près les stratégies de numérisation ; encouragent les fédérations syndicales européennes à explorer, de manière active, les moyens de négocier des accords d'entreprise transnationaux (AET) dans les différents domaines de la numérisation.

La "Résolution CES : affronter les nouveaux défis numériques du monde du travail, et du travail participatif en particulier" a été adoptée par le comité exécutif des 25 et 26 octobre 2017 (<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-affronter-les-nouveaux-defis-numeriques-du-monde-du-travail-et-du-travail>). Son objectif : le besoin d'une connaissance des plateformes et de leur impact au-delà des évidences anecdotiques ; la nécessité de réglementer les plateformes en ligne au niveau européen ; la nécessité de financement pour soutenir les travailleurs et atténuer les effets négatifs de la numérisation ; la nécessité d'une action syndicale.

TRAVAIL NON DÉCLARÉ

La plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré renforce la coopération entre les pays de l'UE. Elle réunit les autorités compétentes et les partenaires sociaux impliqués dans la lutte contre le travail non déclaré (TND), pour aborder cette question de manière plus efficace et efficiente, tout en respectant pleinement les compétences et procédures nationales.

La CES a été très active dans les travaux de la plate-forme, en commençant par le groupe de travail établissant le programme de travail pour les activités de la plate-forme sur la période de deux ans 2017-2018. Les thèmes suivants ont été abordés : le travail indépendant fictif, les sociétés boîtes aux lettres, un séminaire pour le secteur de la construction et un séminaire spécifique au secteur du transport routier, un protocole d'accord pour les inspections du travail ; les aspects transfrontaliers. Le travail syndical sur la plate-forme a été coordonné par des réunions avec les fédérations syndicales européennes. La CES a également participé à la préparation du prochain programme de travail 2018-2020 et, cette fois, les questions suivantes ont été reprises : des séminaires spécifiques pour les secteurs de l'agriculture, de l'aviation et de l'horeca ; un séminaire ainsi qu'une étude sur l'économie des petits boulots ; une étude sur la migration et l'exploitation, et une autre sur le secteur du tourisme. Le thème du travail indépendant fictif sera à nouveau abordé.

Le mouvement syndical européen est très actif dans les réunions de la plate-forme, contribuant à faire en sorte que le rôle des syndicats dans la lutte contre le travail non déclaré ne soit pas oublié et à garantir l'utilité de cette plate-forme pour les travailleurs en Europe.

Site de la Commission : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&langId=fr>

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Introduction

Par rapport à la période précédente, les quatre dernières années ont été marquées par des progrès significatifs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST), avec un certain nombre de développements législatifs et une augmentation des ressources de la CES consacrées à la réalisation de résultats. Plus d'une demi-douzaine de directives européennes relatives à la SST ont été révisées, tandis que les capacités de la CES ont été renforcées par la création d'un comité permanent dédié à la santé et à la sécurité au début du mandat. Ce comité a développé des capacités et une expertise tout au long du mandat avant d'être complété par un conseiller CES dédié à temps partiel à partir de 2018.

Cadre stratégique SST de l'UE

Début 2017, la Commission européenne a publié une communication sur la modernisation de la législation et de la politique de l'UE en matière de SST, basée en grande partie sur des rapports rédigés par des consultants externes. Ces documents constituaient une meilleure base pour relancer la politique de SST dans l'UE après une longue période de paralysie et de déréglementation. L'accent mis à la fois sur l'évaluation de la directive-cadre de 1989 – pierre angulaire de la législation de l'UE en matière de SST – et sur 23 autres directives sur la SST a été salué par la CES⁴, y compris les amendements à la stratégie SST qui avaient été adoptés pour la période 2013-2020. Toutefois, de nombreux éléments de l'approche de la Commission sont restés en deçà des exigences, soit parce qu'ils ont été totalement exclus, soit parce qu'ils n'ont pas été traités de manière adéquate. Parmi ceux-ci, les défis de l'amiante, des nanoparticules, des perturbateurs endocriniens, les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux et le rôle des inspections du travail dans l'application de la gestion des risques de sécurité.

Révisions de la DCM, y compris les substances reprotoxiques

En 2016, l'ETUI a publié un rapport⁵ qui identifiait 70 substances spécifiques qui devaient être introduites dans la directive sur les agents cancérogènes et mutagènes (DCM), et la CES s'est efforcée de rechercher des substances supplémentaires dans une série de révisions de la directive au cours des quatre dernières années. Par conséquent, 24 nouvelles substances ont été ajoutées à la DCM.

Une exigence très importante de la CES concernant ces révisions visait à introduire dans le champ d'application de la directive les substances toxiques pour la reproduction. On estime qu'environ 2 millions de travailleurs en Europe sont exposés à des substances toxiques pour la reproduction dans de très nombreuses activités professionnelles tant masculines que féminines. On les retrouve dans des secteurs comme la chimie, la métallurgie, la construction, l'agriculture (notamment en raison de l'emploi des pesticides) et dans les services (nettoyage, santé, coiffure et soins esthétiques, notamment). Ces substances ont pour conséquence de réduire la fertilité, de provoquer des fausses couches et de causer des malformations congénitales. De telles substances peuvent également être à l'origine de graves problèmes de santé parmi les enfants (cancers infantiles, troubles du développement, retards intellectuels, etc.).

En matière de protection au travail, les règles sont insuffisantes. Alors que les substances cancérogènes et mutagènes font l'objet d'obligations de prévention plus strictes de la part des employeurs en vertu de la DCM, les substances reprotoxiques "bénéficient" d'un régime plus laxiste en vertu de la directive sur les agents chimiques. L'enjeu est considérable : l'inclusion des substances reprotoxiques dans le champ d'application des règles de prévention concernant les cancérogènes obligerait les entreprises à mettre en place des mesures de prévention du même niveau pour toutes les substances les plus préoccupantes.

4 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-results-ex-post-evaluation-osh-acquis>

5 <https://www.etui.org/fr/Publications2/Rapports/Carcinogens-that-should-be-subject-to-binding-limits-on-workers-exposure>

Cette réforme a déjà été mise en œuvre en France, en Allemagne, en République tchèque, en Autriche, en Finlande, en Suède, au Royaume-Uni et, récemment, en Belgique.

Suite aux travaux de la CES/ETUI avec le Parlement européen et le Conseil, l'article 18a de la directive 2017/2398 (dite DCM lot 1) impose à la Commission d'évaluer, d'ici fin mars 2019, un certain nombre d'options pour modifier la DCM, notamment la possibilité d'étendre son champ d'application à l'ensemble des substances reprotoxiques 1A/1B. Dans une déclaration commune signée le 16 octobre 2018, la CES, IndustriAll Europe, le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et le Conseil européen de l'industrie chimique (Cefic) ont proposé leur propre meilleure option pour l'extension du champ d'application de la DCM aux substances toxiques pour la reproduction. Cette option a été intégrée dans l'étude de la Commission évaluant les différentes possibilités d'extension du champ d'application de la DCM et s'est révélée être "l'option la plus efficace en termes de réduction des problèmes de santé génésique car elle est susceptible d'accélérer l'introduction de valeurs limites obligatoires pour les substances toxiques pour la reproduction". Cependant, ces résultats n'ont pas encore été rendus publics et la CES va devoir poursuivre ses efforts pour renforcer le système actuel de protection de la santé génésique des travailleurs avec le nouveau Parlement européen et la nouvelle Commission.

Travailler avec des agences externes

EU-OSHA : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

La CES et l'ETUI ont continué à coordonner le groupe d'intérêts des travailleurs du Conseil de direction de l'EU-OSHA ainsi que la participation des représentants des travailleurs aux groupes consultatifs de l'Agence. Cela comprenait différentes activités, projets, groupes de travail et programmes. Parmi les initiatives, on peut citer une étude sur la manipulation des conteneurs fumigés dans les ports et une vaste nouvelle enquête sur l'exposition des travailleurs aux agents cancérigènes, que la CES a vivement recommandées malgré les obstacles et la résistance des employeurs.

En quatre ans, la CES a été le partenaire officiel de trois campagnes de sensibilisation "Lieux de travail sains" organisées par l'EU-OSHA. Ces campagnes portaient sur la gestion du stress sur le lieu de travail, le vieillissement de la main d'œuvre et les substances dangereuses. Les thèmes des campagnes sont discutés sur une base tripartite et, idéalement, approuvés par consensus. Cependant, à certaines occasions (y compris pour la campagne sur la gestion du stress sur le lieu de travail), le groupe d'intérêts des travailleurs a mené les votes parmi les différents groupes, ce qui a abouti à l'adoption du thème pour la campagne. Le groupe d'intérêts des travailleurs a participé à tous les principaux projets de l'EU-OSHA au cours de la période précédente, y compris l'ESENER II (enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents) et à ses études secondaires, les projets Prévoyance, le développement de l'outil OIRA (outil interactif d'évaluation des risques en ligne), ainsi que le projet OSH-Wiki.

Après neuf années de négociations, un nouveau règlement (UE) 2019/126 de l'EU-OSHA a été adopté début 2019. Au cours du processus de négociation, la CES s'est battue pour défendre la gouvernance tripartite de l'agence.

Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail

Les progrès réalisés dans le domaine de la SST au cours des quatre dernières années sont également visibles dans les activités et les résultats du Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail (CCSS). Le Comité a adopté de nombreux avis sur la révision de la DCM, ainsi qu'un avis sur la modernisation de six directives en matière de sécurité et de santé au travail afin d'assurer un travail plus sain et plus sûr pour tous (décembre 2017), suivi par l'adoption de trois avis sur la mise à jour des annexes de trois de ces directives (la directive 89/656/CEE sur les équipements de protection individuelle, la directive 2000/54/CE sur les agents biologiques et la directive 92/29/CEE sur l'assistance médicale à bord des navires) et par la création d'un groupe de travail pour la modernisation d'une quatrième directive (lignes directrices pour la directive 92/58/CEE sur la signalisation de sécurité et de santé au travail). Les cinquième et sixième révisions (de la directive sur les équipements à écran de visualisation et de la directive sur le lieu de travail) doivent faire l'objet d'un travail plus approfondi et la préparation d'avis à ce sujet sera reprise en 2019 par le CCSS. D'autres avis qui ont été adoptés concernent, entre autres, la modification de la directive sur les agents chimiques et le document de programmation EU-OSHA 2018-2020.

En 2018, les trois groupes d'intérêts du CCSS ont également adopté une déclaration commune sur le transfert des travaux importants du CSLEP au CER, soulignant l'importance de la continuité des travaux, y compris durant la période de transfert, et du maintien des connaissances et de l'expertise spécifiques en matière de SST, ainsi que de la participation des parties prenantes par le biais du CCSS et du rôle clé permanent de la DG EMPL, compte tenu des contributions de ses parties prenantes, dans la définition des priorités en matière de conseils en SST. Un nouveau groupe de travail important a été créé pour traiter de l'application de la législation en matière de SST. Ce groupe de travail a pour mission de rédiger un avis sur l'impact, l'efficacité et l'efficacité des activités d'application de la loi dans les États membres, y compris des recommandations appropriées, sur la base des informations recueillies sur les activités et des modèles d'application. Le GT a commencé ses réunions en 2018 et poursuit ses travaux tout au long de 2019.

Élaboration d'un programme SST de la CES pour 2019-23 – RPS, TMS et températures élevées

L'investissement de la CES dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail au cours de la période 2015-19 a permis de réaliser plusieurs axes de travail qui n'étaient pas possibles auparavant en l'absence d'un comité permanent opérationnel et d'une fonction consultative.

Prenez, par exemple, la stratégie de lutte contre les risques psychosociaux et le stress au travail. La CES défend depuis longtemps le point de vue selon lequel le stress est un risque croissant et dangereux sur le lieu de travail, mais elle n'a pas la capacité de mener une politique en la matière. En 2017, le Comité de santé et de sécurité de la CES a mis en place un groupe de travail dédié à l'élaboration d'une telle stratégie, ce qui a abouti à la résolution de 2018 sur les actions mises en place pour lutter contre le stress et éliminer les risques psychosociaux sur le lieu de travail. Celle-ci comprenait une stratégie en deux parties visant à la fois à mettre une directive européenne à l'ordre du jour et à sensibiliser les syndicats à la manière de lutter contre le stress lié au travail et à élaborer des directives de négociation à cet égard. Il s'agit là d'objectifs à long terme qui seront poursuivis tout au long du prochain mandat de la CES (2019-23). Le processus consistant à utiliser des groupes de travail spécialisés sera reproduit pour traiter les troubles musculo-squelettiques.

Des capacités supplémentaires ont également été mobilisées pour développer une politique dans le domaine des températures élevées sur le lieu de travail et de la nécessité d'une action européenne pour protéger les travailleurs. Là aussi, le Comité de santé et de sécurité de la CES a permis de développer et d'analyser une enquête avant d'adopter une résolution au sein du Comité exécutif en 2018 qui appelait à une action européenne pour protéger les travailleurs des températures élevées respectant les frontières nationales, dans une ère de changement climatique et de conditions climatiques plus extrêmes.

Documents approuvés par le COMEX/secrétariat :

- <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-results-ex-post-evaluation-osh-acquis>
- https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2018-08/ETUC_Trade_Union_Guide%20ISO_45001_-_Using_the_new_health_and_safety_standard_in_the_workplace_final_version_1.0_0.pdf
- https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/covenant_def.pdf
- <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-actions-combatting-stress-and-eliminating-psychosocial-risks-workplace>



6. DROIT DU TRAVAIL

Directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles

L'une des initiatives législatives du Socle européen des droits sociaux a été la révision de la directive relative à la déclaration écrite. Depuis qu'il est apparu évident qu'une telle révision était prévue, la CES a exercé une pression très active auprès de la Commission européenne. La CES faisait partie du groupe de travail impliqué dans la préparation de l'évaluation d'impact de la Commission. Notre message clé tout au long du processus était que cette directive était très importante pour informer les travailleurs de leurs droits et qu'il y avait une marge d'amélioration. En décembre 2017, la Commission a présenté un projet de proposition de directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles. La CES avait déjà participé à plusieurs discussions à tous les niveaux. Les principaux points d'amélioration étaient de :

- prévoir le champ d'application le plus large possible pour cette directive afin de garantir sa pérennité et de garantir, par exemple, que les travailleurs de plates-formes soient protégés par celle-ci ;
- limiter les exigences de flexibilité des employeurs en interdisant les contrats "zéro heure" ;
- rendre plus coûteuse cette forme de travail précaire ;
- garantir le droit de passer à un emploi plus sûr.

Le Conseil a adopté son approche générale sur la directive fin juin 2017. La commission de l'emploi du PE a voté mi-octobre, ouvrant ainsi la voie au trilogue.

À l'issue de négociations en trilogue intenses et difficiles, au cours desquelles la CES est intervenue à plusieurs reprises et avec le soutien de nos affiliés pour garantir une directive fondée sur les (droits des) travailleurs, un accord final a été conclu le 6 février. Bien qu'il y ait, dans cette directive, un certain nombre de droits et d'avancées significatifs qui feront une réelle différence pour les travailleurs occupant une fonction précaire (par ex. des délais de préavis raisonnables pour informer du changement de fonction, le droit d'être rémunéré en cas d'annulation d'une mission en dernière minute, la limitation de pratiques d'exploitation comme faire payer les travailleurs pour la formation dont ils ont besoin pour effectuer leur travail et la limitation à six mois des périodes d'essai), la CES a été très déçue, par exemple du fait que les contrats "zéro heure" ne soient pas interdits, de l'absence d'un droit de transfert des travailleurs vers une forme d'emploi plus sûre, de l'exclusion de certains travailleurs de la protection comme ceux qui travaillent moins de 12 heures ou de la possibilité pour les États membres d'exclure les fonctionnaires, les services publics d'urgence, les forces armées, les autorités de police, les juges, les procureurs, les enquêteurs et autres services de maintien de l'ordre. La CES travaille actuellement sur différentes actions pour soutenir ses affiliés et s'assurer qu'ils sont correctement impliqués et préparés pour le processus de transposition au niveau national.

Autorité européenne du travail

La CES a longtemps mis en garde contre la mauvaise application du droit du travail et, depuis mars 2007, elle appelle à un rôle plus important de l'UE dans la promotion d'une coordination plus large et meilleure entre l'inspection du travail et l'inspection sociale nationales, en établissant une sorte de "socio-pol" européenne. En mars 2018, la Commission a proposé un règlement pour la création d'une Autorité européenne du travail ("AET"). Selon le président Juncker, l'objectif de l'AET est d'appliquer des règles équitables en matière de mobilité du travail. La CES a salué cette initiative, tout en reconnaissant la nécessité de doter l'autorité d'outils et de pouvoirs suffisants pour permettre des enquêtes efficaces sur les violations des droits des travailleurs. La CES a suivi de près les discussions et a fait pression sur les institutions européennes pour qu'elles mettent en place une Autorité efficace et parviennent à un accord avant la fin du mandat. Un groupe de travail d'experts syndicaux a été créé pour soutenir le travail juridique du secrétariat de la CES au cours du processus législatif. La CES a proposé plusieurs modifications au règlement dans différents domaines, notamment en ce qui concerne l'autonomie des partenaires sociaux et la gouvernance de l'Autorité.

La commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a approuvé son rapport le 20 novembre. Le mandat d'ouverture des négociations a été confirmé par la plénière le 11 décembre. La CES a fait pression sur les États membres pour s'assurer que le Conseil parvienne à une position commune. La pression a été efficace et le Conseil EPSCO a approuvé, le 6 décembre, une approche générale sur la proposition. Le texte approuvé par le Conseil contenait encore des éléments problématiques, notamment en ce qui concerne la gouvernance, qui n'avait pas été modifiée, l'autonomie des partenaires sociaux et le rôle éventuel de l'Autorité dans les perturbations transfrontalières du marché du travail.

La CES s'est engagée aux côtés des représentations permanentes et de l'équipe de négociation du Parlement européen durant les discussions en trilogue, afin d'insister sur ses principales priorités eu égard au règlement, et d'assurer son approbation avant la fin du mandat. Un accord a été trouvé le 14 février. Parmi les éléments positifs de l'accord final figurent, entre autres, la possibilité pour les partenaires sociaux de porter des cas à l'attention de l'Autorité, la compétence de l'AET dans la coordination des systèmes de sécurité sociale et la protection de l'autonomie et du rôle des partenaires sociaux ("clause Monti"). La proposition de la Commission concernant l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance a été améliorée, en introduisant la présence de représentants des partenaires sociaux au conseil d'administration et en renforçant le groupe de parties prenantes.

Parallèlement au processus législatif, la Commission a établi un groupe consultatif pour préparer la création de l'AET. La CES est un membre à part entière de ce groupe consultatif et a participé activement à ses travaux afin de garantir la mise en place d'une Autorité efficace qui soit opérationnelle dès que possible. Le groupe consultatif sera remplacé par le conseil d'administration de l'Autorité.

Sociétés boîtes aux lettres

La CES a une politique de longue date selon laquelle la libre circulation sur le marché intérieur n'est pas une fin en soi, mais devrait promouvoir le progrès social en Europe. Cela signifie que les entreprises ne peuvent être autorisées à choisir leur lieu d'établissement uniquement pour se soustraire aux obligations applicables. Pourtant, les pratiques de type "boîte aux lettres" se multiplient et ont un impact négatif sur les droits des travailleurs et sur la garantie d'une taxation juste à travers l'Union.

De février 2015 à février 2017, la CES a mené un projet sur les sociétés boîtes aux lettres. En juin 2016, quatre études de cas ont été publiées, illustrant l'impact des pratiques de type boîte aux lettres sur les droits du travail et les recettes publiques. Ce rapport a été largement diffusé dans les médias. Les discussions d'experts se sont ensuite déroulées de juin 2016 à décembre 2016. Sur la base d'illustrations concrètes dans les études de cas, l'objectif de ces discussions était de formuler des recommandations politiques visant à éradiquer les arrangements de type boîte aux lettres. Trois séminaires d'experts ont été organisés, réunissant des syndicalistes, des avocats spécialisés en droit du travail, des experts fiscaux, des inspecteurs du travail et sociaux et des fonctionnaires de l'UE afin d'échanger des points de vue sur la meilleure manière de traiter les pratiques de type boîte aux lettres, tant d'un point de vue juridique que pratique. Sur la base de ces riches échanges, des experts juridiques et fiscaux ont rédigé un rapport contenant une série de recommandations clés. Le rapport s'intitule "Bataille navale : de nouvelles politiques pour repérer et couler le recours aux sociétés 'boîtes aux lettres'" et a été publié en décembre 2016. Une conférence finale à laquelle ont assisté plus de 100 participants s'est tenue les 16 et 17 novembre 2016.

Le projet boîte aux lettres est devenu une source d'information influente et a, par exemple, été mentionné dans l'évaluation d'impact de la Commission sur le paquet proposé sur le droit des sociétés. Ce paquet a été publié en avril 2018 et vise à introduire certaines règles pour la mobilité des entreprises en Europe. Aux côtés des institutions européennes, la CES s'est activement engagée dans les discussions portant sur le paquet afin de garantir un résultat comprenant, entre autres, des mesures efficaces contre les sociétés boîtes aux lettres et les arrangements artificiels, pour garantir que la mobilité des sociétés ne puisse être utilisée comme moyen de contourner ou d'échapper aux obligations des sociétés. Le rapport du Parlement européen a introduit des améliorations très importantes dans ce domaine. L'accord obtenu lors des négociations en trilogue constitue un pas en avant par rapport au statu quo non réglementé et à la proposition de la Commission, mais il ne contient pas les améliorations les plus ambitieuses proposées par le PE. La CES s'emploiera activement à promouvoir une transposition correcte et efficace des règles.

Temps de travail

Les discussions sur la directive sur le temps de travail se sont conclues par une communication publiée dans le cadre du SEDS. Elle expose la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur la directive, ainsi que l'interprétation par la Commission de certains points qui n'ont pas encore été traités par la Cour. La CES a fortement critiqué cet aspect. Néanmoins, le mouvement syndical européen a réussi à éviter une réouverture de la directive dans le climat politique actuel.

Économie numérique

En septembre 2015, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur "**l'environnement réglementaire concernant les plates-formes, les intermédiaires en ligne, les données et l'informatique en nuage, ainsi que l'économie collaborative**". La perspective de la relation de travail étant totalement absente de l'approche de la Commission sur l'économie numérique, ce fut le point de départ de la réflexion de la CES sur la question de l'économie numérique/économie 4.0/économie des petits boulots, y compris sous des aspects liés au droit du travail.

La CES a participé à la consultation publique et a donné son avis sur "**Garantir les droits des travailleurs numériques – Répondre aux aspects du droit du travail**", indiquant que l'Europe a besoin de règles de fonctionnement obligatoires pour les plates-formes en ligne, le travail participatif et le travail en nuage. Des discussions sur la manière d'étendre la protection du droit du travail aux travailleurs de plates-formes ont eu lieu au sein du Comité de la législation du travail et du marché intérieur, à la conférence Netlex et lors de réunions du réseau de contentieux. Des idées pour une directive sur le travail de plates-formes ont été développées et discutées avec les affiliés. La conférence Netlex 2017 a examiné en détail le lien entre numérisation et droit du travail lors d'une session sur le rôle du droit du travail dans la régulation de l'avenir numérique et la définition de "travailleur/employeur" dans le monde du travail de demain.

Par ailleurs, l'idée d'un rapport a été développée avec l'AK, l'ÖGB et l'ETUI. Ce dernier devrait considérer l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui se situent souvent dans la zone grise entre emploi traditionnel et travail indépendant ainsi que la question de l'étendue de la protection du droit du travail et de l'emploi. Le rapport réalisé à la demande de l'AK intitulé "**Concept de "travailleur" dans le droit européen : statu quo et potentiel de changement**" a été rédigé par Martin Risak et Thomas Dullinger et a accompagné les discussions sur l'économie numérique et la préparation de la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

Dénonciation

Les syndicats réclament depuis longtemps une protection forte à l'échelle de l'UE pour ceux qui dénoncent des actes répréhensibles sur le lieu de travail. La CES a adopté sa position sur la dénonciation en décembre 2016. Les travailleurs des secteurs public et privé doivent savoir que s'ils font part de leurs inquiétudes sur le lieu de travail ou à l'extérieur, ils seront protégés contre des représailles. Les scandales récents montrent que les dénonciateurs peuvent jouer un rôle important dans la découverte d'activités illégales. Mais les travailleurs ont souvent peur de s'exprimer parce qu'ils craignent d'être rétrogradés, victimisés, licenciés, mis sur liste noire, poursuivis, condamnés à des amendes et même emprisonnés. Souvent, à la suite d'une catastrophe, les travailleurs signalent qu'ils ont fait part de leurs inquiétudes, mais qu'ils ont été ignorés ou que celles-ci ont été dissimulées.

Le 17 avril 2018, la Commission européenne a adopté un projet de proposition de directive visant à protéger les travailleurs lorsqu'ils sortent de l'ombre et dénoncent des actes répréhensibles. La CES a adopté sa position sur ce projet en juin 2018, établissant une base pour influencer les procédures au Parlement européen. Les principaux problèmes du projet, qui nécessitaient des amendements au Parlement européen, étaient que la Commission n'avait pas soumis la proposition de directive aux partenaires sociaux pour consultation conformément à l'article 154 du TFUE et que la directive proposée prévoyait moins de protection pour les droits, la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs que pour les droits, la sécurité, la santé et le bien-être des animaux. Le texte proposé ne garantissait pas non plus la protection des travailleurs souhaitant se tourner vers leurs syndicats. Elle a créé un système de droit à deux niveaux avec l'idée que le droit du travail est une autre catégorie, moins protégée, de droit dans l'UE.

La commission des affaires juridiques du Parlement européen a adopté sa position en novembre 2018 et le Conseil a adopté son approche générale en janvier 2019 ; encore une directive qui a été accélérée via la procédure législative afin d'être finalisée avant la fin du mandat du Parlement européen.

Étant donné que le risque d'une procédure interne obligatoire sans protection pour les travailleurs qui s'adressent à leur syndicat était réel, la CES a décidé de faire pression lors du trilogue pour que la législation en matière d'emploi ne tombe pas dans le champ d'application de la directive. Le texte tel qu'il a été discuté dans le cadre du trilogue ne garantissait pas la protection des personnes souhaitant signaler des infractions à son syndicat.

Tout au long des négociations en trilogue, la CES a identifié trois problèmes principaux. Tout d'abord, l'obligation de signaler en interne avant de signaler à une autorité externe. Ensuite, la protection restreinte des travailleurs qui demandent l'aide de leur syndicat. Même le droit d'être accompagné, inclu par le Parlement, reste menacé. Le troisième problème concernait l'acquisition (légale) de preuves. Avant l'accord final, il existait un risque réel que la directive protège les entreprises signalées plutôt que les personnes/travailleurs ayant signalé des infractions graves des droits (sociaux) fondamentaux. Toutefois, la CES a accueilli avec prudence l'accord final conclu le 11 mars. La plus grande réussite est que les personnes/travailleurs signalant des infractions ne sont plus obligé(s) d'utiliser d'abord des canaux internes avant de se manifester via des canaux externes (autorités/médias publics) afin d'être protégés. Néanmoins, il subsiste plusieurs lacunes, notamment en ce qui concerne la

possibilité pour les travailleurs signalant des infractions d'être représentés tout au long de la procédure par un représentant syndical. La question de savoir si cette directive changera la donne dépendra du processus de transposition dans les États membres et la CES développera différentes actions pour aider les affiliés à assurer une mise en œuvre correcte dans leurs pays respectifs, avec un accent particulier sur la protection des travailleurs signalant des infractions, et pour garantir leur représentation par des délégués syndicaux.

Droits conférés par le traité sur l'UE et dialogue social

Le TFUE définit les droits et obligations de la Commission et des partenaires sociaux européens dans le cadre des négociations au niveau européen. Dans le cas de l'accord relatif au secteur de la coiffure ainsi que dans le cas de l'accord des administrations centrales, la Commission n'a pas suivi la procédure prévue à l'article 155 du TFUE et n'a pas soumis de proposition au Conseil, ce qui est inacceptable. Ces cas sont au cœur du dialogue social européen et des droits des partenaires sociaux européens tels que définis dans le TFUE. Ils sont donc cruciaux pour le mouvement syndical européen.

Pendant de nombreux mois, de l'été 2017 au printemps 2018, le mouvement syndical européen a débattu de la manière de réagir à cette situation. Au début de l'année 2018, le réseau de contentieux s'est réuni ad hoc afin de discuter d'une éventuelle action en justice devant le Tribunal par l'EPSU et un Comité de direction de la CES a été transformé en une réunion extraordinaire du comité exécutif pour parvenir, au sein de la CES, à une position sur cette question. L'EPSU a porté l'affaire devant les tribunaux en mai 2018, tandis que UNI Europa a décidé de discuter avec la Commission de la manière d'appliquer efficacement l'accord au niveau national. Dans l'affaire EPSU, le Tribunal doit décider si la Commission est tenue, en vertu de l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, de transmettre l'accord des partenaires sociaux au Conseil pour décision, si les partenaires sociaux le demandent conjointement.

Protection des données – Règlement général sur la protection des données (RGPD)

La CES a aidé ses affiliés sur la manière de procéder après l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données en mai 2018, afin de pouvoir poursuivre leurs activités syndicales conformément à ce nouveau règlement. La CES a pris contact avec la Commission pour s'assurer qu'elle ne continuerait pas d'insister sur la nécessité du consentement lors du traitement de données dans le contexte syndical.

La CES a mis en place un groupe de travail chargé d'élaborer un code de conduite pour le mouvement syndical comme prévu dans le RGPD.

Contentieux

Deux fois par an, la CES organise des réunions de son réseau de contentieux (établi en réponse aux arrêts Laval et Viking), réunissant des avocats d'organisations membres dans le but d'alerter et de s'informer mutuellement sur des cas clés susceptibles d'intéresser l'ensemble du mouvement syndical.

La conférence annuelle Netlex permet d'informer les avocats syndicaux des dernières évolutions en matière de droit du travail et de droit des sociétés au niveau européen. Cet événement attire généralement une centaine d'avocats. Le réseau Netlex rassemble également des informations sur les situations et la législation nationales, qui peuvent être demandées soit par la CES, soit par un affilié.

Grâce à un accord informel entre la Commission et les partenaires sociaux, la CES est autorisée à donner son interprétation sur les affaires pendantes devant la CJUE concernant des directives découlant d'accords européens avec les partenaires sociaux (sur le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel et le congé parental). Au cours des quatre dernières années, la CES a été en mesure de formuler quatre avis.

Révision de la directive européenne relative au détachement des travailleurs

L'adoption en 2014 de la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement de travailleurs n'a pas répondu aux demandes des syndicats qui réclamaient une révision des principes fondamentaux de la directive sur le détachement de travailleurs (DDT), en particulier le principe du salaire égal pour un travail égal et la hiérarchie appropriée entre droits sociaux et libertés économiques. La CES a donc continué de faire pression en faveur d'une révision de la directive 96/71. En mars 2016, la Commission a finalement présenté une proposition de révision ciblée.

Peu après sa publication, 11 chambres parlementaires d'États membres ont brandi un carton jaune, remettant en cause le respect du principe de subsidiarité et invitant la Commission à retirer sa proposition. La CES a organisé une campagne coordonnée entre ses affiliés, en particulier des pays d'origine, afin d'expliquer pourquoi la révision est cruciale pour l'avenir de l'Europe. Après avoir procédé à un réexamen de la subsidiarité, la Commission a décidé en juin 2016 de maintenir la proposition telle quelle.

Pendant deux ans, la CES a mené une campagne intensive ainsi qu'un travail juridique pour influencer le processus législatif. Un nombre important d'améliorations devait être apporté à la proposition de la Commission afin de garantir le principe du salaire égal pour un travail égal. Dans le même temps, la perspective des élections européennes de mai 2019 a restreint la fenêtre d'opportunité. Le secrétariat de la CES a donc considéré la révision de la DDT comme une priorité. Un groupe de travail d'experts syndicaux a été créé pour suivre les discussions juridiques. Parallèlement, des campagnes ont été organisées, notamment de nombreuses réunions au niveau ministériel, des manifestations publiques au Parlement européen, des campagnes épistolaires coordonnées menées par les affiliés et des activités médiatiques intenses.

En juin 2018, la version révisée de la DDT a finalement été adoptée avec le soutien de la CES. Le principe de salaire égal a été inscrit dans le texte final ainsi qu'un certain nombre d'autres améliorations, notamment une nouvelle disposition précisant que la DDT ne vise qu'à protéger les travailleurs (et non plus à faciliter la libre prestation de services par les entreprises), la reconnaissance de toutes les conventions collectives et le paiement obligatoire des dépenses de voyage, de logement et de nourriture en plus de la rémunération. Malheureusement, le secteur du transport routier est exclu de cette révision jusqu'à ce qu'un accord séparé sur le paquet "mobilité" soit trouvé.

En collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET), la CES a exercé une pression intense sur les institutions européennes afin d'obtenir une solution satisfaisante pour le paquet mobilité. La FET et la CES ont pu faire en sorte qu'en juin 2018, une proposition de compromis très négative sur le paquet soit rejetée lors de la plénière du Parlement. Le 3 décembre, le Conseil a approuvé une approche générale. La CES a soutenu les efforts déployés par la FET pour faire pression sur les gouvernements avant la réunion du Conseil. La mobilisation a entraîné certaines améliorations dans le texte. Toutefois, l'approche générale est loin d'être acceptable, notamment en ce qui concerne la période de référence prolongée, le retour au centre opérationnel de l'entreprise et les dérogations à l'application de la directive sur le détachement des travailleurs. Au Parlement, un nouveau vote en plénière a eu lieu le jeudi 4 avril. La CES continuera de s'engager aux côtés de la FET dans les négociations en trilogue afin d'obtenir un résultat satisfaisant pour le paquet.

À la suite de l'adoption de la révision de la DDT, la CES a été activement impliquée dans les activités de la Commission prévoyant le processus de transposition. En particulier, la CES a participé aux travaux du groupe d'experts sur le détachement des travailleurs et a suivi les activités du sous-groupe sur la transposition de la directive. L'objectif est d'assurer la meilleure mise en œuvre de la révision, par exemple en ce qui concerne le remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement.

7. ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET NON-DISCRIMINATION

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET PARITÉ HOMMES-FEMMES

Le Congrès 2015 de la CES à Paris a décidé de donner un nouvel élan à l'égalité hommes-femmes. Une double approche combinant la parité hommes-femmes (intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques) ainsi que des mesures spécifiques a été mise en œuvre.

Un nouveau Programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes pour la période 2016-2019, s'appuyant sur les engagements du Congrès et les défis à relever pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes, a été adopté. Le programme d'action définit cinq priorités et mesures spécifiques connexes.

Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques et remédier aux lacunes là où c'est nécessaire

Depuis 2015, la parité hommes-femmes a été mise en œuvre dans un grand nombre de priorités politiques, y compris les positions de la CES et les actions de lobbying sur le Socle européen des droits sociaux, les négociations sur le nouveau cadre financier pluriannuel post-2019, le processus du Semestre européen (par exemple, une analyse sexospécifique des recommandations spécifiques annuelles par pays a régulièrement été entreprise), l'examen annuel de la croissance, la numérisation et surtout le changement climatique, notamment dans le cadre d'un débat à la Conférence à mi-mandat de Rome. En 2017, nous avons pris la parole à la Conférence des Parties (COP 23) à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) à Bonn lors d'une réunion co-organisée par l'ONU et le C40 sur les villes, le climat et le genre (avec une interview vidéo de l'ONU). La même année, lors de la COP, nous avons participé au lancement du Plan d'action sur l'égalité hommes-femmes dans le cadre de l'élaboration de l'Accord de Paris. En 2018, lors de la COP 24 à Katowice, l'OIT a invité la CES à s'exprimer lors de la conférence "Changer la donne pour l'avenir du travail : vers une transition juste et l'égalité entre les femmes et les hommes".

En mars 2019, une interview avec Montserrat Mir Roca sur le genre et le climat a été publiée dans le magazine The Environment.

La dimension de genre figurait également dans les travaux sur la protection sociale et les pensions (par exemple, la réponse de la CES à la consultation ouverte de la Commission européenne sur la directive de 1979 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale), le commerce et le genre lors de la conférence Action Aid en 2016, la négociation collective, la santé et la sécurité (contribution à la conférence "Femmes, travail et cancer" en décembre 2018) et la campagne de la CES pour une hausse salariale (qui a, par exemple, permis d'identifier l'écart salarial entre les sexes en Europe).

Suite à la résolution sur le rôle de la CES pour 2015-2019 et à la réorganisation des groupes de travail de la CES, des représentants du Comité des femmes ont été désignés dans tous les comités afin de renforcer la parité hommes-femmes. Le Comité des femmes était également représenté au Comité ad hoc sur l'organisation (créé en décembre 2015) et au Groupe ad hoc sur les objectifs de développement durable pour 2030 (créé en février 2018).

Un accent particulier a été mis sur le genre dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la jeunesse. L'enquête 2018 de la CES sur l'égalité hommes-femmes a examiné les activités des affiliés de la CES en faveur des jeunes femmes dans les syndicats et sur le marché du travail, tandis que le Cadre européen pour un apprentissage de qualité, élaboré par la CES, souligne l'importance des programmes d'apprentissage pour les jeunes femmes.

Promouvoir une indépendance économique égale pour les hommes et les femmes et lutter pour éliminer l'écart salarial entre les sexes et la différence entre les pensions de retraite des hommes et des femmes

La situation des femmes sur le marché du travail reste profondément injuste et l'objectif de l'UE de relever à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2020 qui était loin d'être atteint. L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'UE stagne à 16,3 %, avec de grandes différences entre les États membres. Les questions relatives à la quantité et à la qualité du travail des femmes, ainsi qu'à l'écart salarial entre les sexes, figurent toujours en tête de liste des priorités de la CES.

La campagne de la CES L'Europe a besoin d'une hausse des salaires a spécifiquement abordé la question des bas salaires des femmes et des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. À l'occasion de la Journée internationale de la femme 2017, la CES a concentré son action sur la sous-évaluation des emplois féminins et la nécessité de surmonter la ségrégation horizontale sur le marché du travail (cf. "Elle a besoin d'une augmentation salariale"). Un événement ad hoc a été organisé à Bruxelles sur le thème "Comment une hausse de salaire peut-elle faire obstacle aux disparités persistantes entre les salaires et les pensions ?", réunissant 30 participants des institutions européennes, des syndicats et des parties prenantes. L'enquête 2017 de la CES sur l'égalité hommes-femmes a rassemblé les points de vue des membres de la CES sur l'écart entre les femmes et les hommes en matière de pension et les propositions d'actions futures.

Suite à l'adoption de la résolution de 2014 sur "La négociation collective – un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes", le Comité des femmes a organisé un échange de bonnes pratiques syndicales en avril 2017, lorsque la Commission a présenté le Plan d'action "Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes 2017-2019". La CES a également contribué à évaluer la mise en œuvre de la recommandation de la Commission sur le renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (2014/124/UE) en rassemblant et en partageant les initiatives syndicales répondant aux objectifs de la recommandation.

En outre, en 2017, la CES a présenté des observations dans toutes les réclamations collectives que les University Women of Europe (UWE) ont déposées contre les 15 États qui ont ratifié le Protocole de procédure de réclamations collectives du Conseil de l'Europe, traitant de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

Une attention particulière a été accordée à la lutte contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. L'enquête 2016 sur l'égalité hommes-femmes donne un aperçu de l'action menée par les membres de la CES pour lutter contre la ségrégation professionnelle entre les sexes. La même année, l'action de la CES à l'occasion de la Journée internationale de la femme s'est concentrée sur "Briser les murs de verre !", appelant les hommes et les femmes à briser les barrières qui séparent les sexes dans les différentes professions et à parvenir à une plus grande égalité des sexes sur le marché du travail.

Les activités de lobbying de la CES pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes comprenaient également la participation à la conférence de haut niveau de la Commission sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en novembre 2016 et à la consultation des partenaires sociaux en mai 2019 ; les contributions au Comité consultatif de l'égalité des chances par rapport à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (adopté en décembre 2017) et la participation à des événements organisés par les affiliés nationaux.

En février 2019, la CES a participé à une audition de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen sur "L'évolution de l'emploi et de la situation sociale des femmes dans l'UE". Et en mars 2019, la CES a été invitée en tant qu'orateur principal à la conférence du Parti Socialiste Européen (PSE) à Budapest sur le salaire égal pour un travail égal.

Enfin, la CES contribue à sensibiliser les membres lors de la Journée de l'égalité salariale, qui a lieu en novembre de chaque année.

Relever le défi de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été l'une des principales priorités de la CES dans le domaine social. À la suite de la nouvelle initiative de la Commission abordant les défis de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, lancée en 2015, la CES a répondu aux consultations en deux phases, en janvier et en septembre.

En avril 2017, la Commission a publié "Un nouveau départ pour les parents et les aidants", un des résultats obtenus dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. En juin 2017, la CES a adopté une Position largement favorable au paquet et à la proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et en particulier à l'instauration d'un congé de paternité payé (au niveau des prestations de maladie), d'un congé parental payé et d'un congé payé pour les aidants : toutes des revendications de longue date de la CES. Depuis lors, un travail de lobbying intense a été mené tant au niveau de l'UE qu'au niveau national. Celui-ci comprenait notamment des réunions avec les représentations permanentes nationales auprès de l'UE, des contributions aux auditions du Parlement européen, des contributions à l'avis du Comité économique et social européen et la participation à la consultation des parties prenantes du Comité des régions, ainsi que la participation à un grand nombre de manifestations européennes et nationales. Une action à l'échelle de l'UE intitulée "OUI à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !" a été lancée par la CES en janvier 2018 et plusieurs outils ont été développés, notamment des bannières (en plusieurs langues), une vidéo, un "*Bref aperçu des mesures liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'Union européenne*" (avec l'Institut syndical européen) et une action sur les réseaux sociaux (#IwantWorkLifeBalance). Une directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a finalement été adoptée en avril 2019.

Le projet "RÉÉQUILIBRE : actions des syndicats et des partenaires sociaux pour améliorer la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée pour les femmes et les hommes" a été cofinancé par la Commission en 2017 et est actuellement mis en œuvre. Le projet vise à rassembler les bonnes pratiques qui ont réussi à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par la négociation collective, afin d'évaluer les progrès. À cette fin, les activités suivantes sont prévues : une étude des pratiques des syndicats/partenaires sociaux ; des entretiens dans 10 États membres et à Bruxelles ; deux conférences européennes en 2019 et 2020.

Comblent l'écart de représentation des sexes dans les organes de décision des syndicats et des entreprises

Depuis 2007, l'enquête de la CES sur l'égalité hommes-femmes (précédemment connue sous le nom d'"enquête du 8 mars") surveille la proportion de femmes dans le mouvement syndical européen, y compris dans les postes et organes décisionnels. L'objectif est d'évaluer les progrès réalisés dans la réduction de l'écart de représentation et de prise de décision entre les femmes et les hommes dans les syndicats. L'enquête a été menée en 2016, 2017 et 2018 et a reçu une attention particulière à l'occasion de son 10^e anniversaire, lorsqu'elle a été présentée au Comité exécutif. Ses principales conclusions ont également été présentées lors de la conférence à mi-mandat à Rome (mai 2017).

Suite à la résolution du Congrès de Paris sur l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein de la CES et dans le cadre des travaux du groupe ad hoc sur les changements constitutionnels, la Conférence à mi-mandat de Rome a adopté l'amendement du Comité des femmes et de Solidarnosc sur la parité hommes-femmes pour les délégations participant au Congrès de la CES.

Enfin, un programme innovant de formation au leadership de l'ETUI-CES pour les futures dirigeantes a été conçu et organisé. Deux sessions ont eu lieu, à Madrid (février 2018) et à Helsinki (juin 2018), avec plus de 20 participantes de toute l'Europe ayant des potentialités pour devenir de futures dirigeantes syndicales. Une vidéo de femmes syndicalistes européennes occupant des postes à responsabilité a été produite et sera présentée pour servir d'outil d'autonomisation des femmes.

Lutter contre le harcèlement et la violence au travail

Dans le cadre d'un projet innovant, "En sécurité à la maison, en sécurité au travail : stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes", une grande conférence a été organisée à Madrid à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 2016. Le projet s'est conclu en juin 2017 par l'organisation d'un événement à Bruxelles. Son objectif était double : premièrement, éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail en tenant compte de la dimension de genre et deuxièmement, aborder le lien entre la violence domestique et la violence au travail. Une étude comparative (traduite en EN, FR, IT, PL, ES et BG) et 11 rapports nationaux ont été publiés et largement diffusés. Une résolution sur la "Violence à caractère sexiste au travail et à la maison – une question syndicale" a été adoptée par le Comité exécutif en décembre 2017.

Le projet a accru la visibilité et la reconnaissance des syndicats comme l'un des principaux acteurs de la CES pour prévenir, gérer et éliminer la violence et le harcèlement au travail. Par exemple, la CES a été invitée à contribuer à la conférence de la Commission sur la violence à l'égard des femmes qui s'est tenue en février 2017 et à l'audition du Parlement européen sur les "Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique" en juin 2017. La CES a également rejoint la Coalition européenne pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles, promouvant la ratification de la Convention d'Istanbul.

Au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), la CES soutient les efforts de lobbying en faveur d'une nouvelle norme internationale du travail couvrant toutes les formes de violence à caractère sexiste et a contribué aux discussions de la Conférence internationale du travail à Genève en 2017 et 2018, organisant une réunion de coordination européenne et adoptant une résolution au Comité exécutif de la CES en décembre 2017 où ce point a été examiné.

La CES a été invitée à l'événement célébrant le 40^e anniversaire du syndicat mexicain STUNAM pour présenter les conclusions de "En sécurité à la maison, en sécurité au travail" et les initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes, le thème clé étant "L'égalité hommes-femmes et la lutte contre la violence à caractère sexiste" (une vidéo a été enregistrée). La CES a également été invitée à prendre la parole lors du congrès du PSE 2018 à Lisbonne sur la violence envers les femmes.

En plus d'aborder les différentes priorités du programme d'action sur l'égalité hommes-femmes, la CES a pris des mesures dans les domaines clés suivants :

- En 2016, la CES a fait pression en faveur d'une nouvelle stratégie européenne à part entière sur l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015, avec des résultats, des objectifs, des mécanismes de suivi, des échéances, des financements et des responsabilités précis.
- La CES a été active au niveau international, représentant les points de vue des syndicats de l'UE sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la réunion de haut niveau des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes (décembre 2017), du 4^{ème} Forum mondial sur l'égalité entre hommes et femmes (février 2018), de l'Académie du genre de l'OIT (novembre 2017), de la réunion Euro-Med sur l'égalité hommes-femmes (mars 2018) et des initiatives de la CES en matière d'égalité femmes-hommes à l'université de Tokyo (janvier 2019).

Le Comité des femmes de la CES

Enfin, le Comité des femmes a grandement contribué à façonner l'évolution de l'égalité hommes-femmes depuis 2015. Des représentants du Comité ont participé aux réunions du Comité de direction et du Comité exécutif de la CES, au Comité consultatif de l'UE sur l'égalité des chances, au Lobby européen des femmes et à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'occasion d'une manifestation conjointe avec les partenaires sociaux européens sur "Promouvoir l'égalité hommes-femmes comme stratégie d'indépendance économique et d'autonomisation professionnelle : comment les partenaires sociaux facilitent l'emploi des femmes et des hommes et favorisent une plus grande égalité hommes-femmes", organisée en novembre 2015. En juillet 2018, un autre événement conjoint a été organisé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et les partenaires sociaux européens sur le thème "Trouver une issue à la ségrégation dans l'enseignement, la formation et l'emploi : Promouvoir l'égalité des genres et le rôle des partenaires sociaux".

ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

S'inspirant du Manifeste de Paris, la CES a développé une série d'actions visant à aborder à la fois le cadre politique global au niveau européen et les domaines d'intervention spécifiques identifiés comme prioritaires par le Congrès et dans la réalité quotidienne.

Les activités de plaidoyer politique de la CES ont visé l'élaboration des Principes du Socle européen des droits sociaux et des documents de travail des services de la Commission européenne visant à leur mise en œuvre. La CES a suivi le processus d'élaboration, en analysant les documents et en fournissant en temps utile des commentaires et des recommandations pour une approche plus complète et substantielle des questions.

La CES a soutenu et contribué à l'initiative de la Commission visant à mettre à jour l'étude sur les pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité. L'étude, initialement rédigée en 2010, est actuellement en cours de révision, et porte une attention particulière aux domaines prioritaires identifiés par la CES. À la demande de la CES, les pratiques examinées concerneront les personnes LGBTQI, dont les droits civiques et au travail sont souvent compromis, avec un accent particulier sur les transsexuels et les personnes handicapées, l'égalité des genres, les pratiques visant à réduire l'écart de rémunération et de pension, les discriminations contre les jeunes et les travailleurs âgés (50+), et la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion ou les convictions. Nous avons encouragé l'identification de pratiques syndicales unilatérales ainsi que celles fondées sur le dialogue social, la négociation collective et l'activation de synergies entre les différents niveaux (national, [inter]sectoriel, entreprise, lieu de travail).

La CES participe au comité directeur responsable de l'étude, avec la Commission, l'institut de recherche sous contrat et les fédérations syndicales européennes. La CES participera également à la conférence et aux ateliers - destinés à la fois à diffuser les résultats et à encourager l'apprentissage mutuel entre les syndicats - accompagnant la publication de l'étude.

Depuis 2016, la CES s'est concentrée sur la priorité du Congrès de donner la parole aux droits des travailleurs LGBTQI*. En 2016, le "réseau syndical pour les droits des LGBTQI*" a été créé. Il rassemble les représentants syndicaux actifs dans ce domaine au niveau national, afin d'échanger des vues, des expériences, du matériel et des pratiques entre affiliés.

Depuis lors, le Secrétariat a promu et participé à des événements syndicaux spécifiquement organisés dans le cadre d'Europride aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède, avec le soutien du Réseau.

En 2017, l'Europride en Espagne a vu le lancement de la Déclaration de Madrid sur "Les droits des personnes LGBTQI* au travail".

Début 2017, une formation de deux jours a été organisée en collaboration avec l'ETUI sur "Combattre la discrimination. Droits des travailleurs LGBTQI*". La formation a été une première occasion pour le réseau de la CES de rencontrer et de discuter avec des intervenants de haut niveau des défis politiques et législatifs et des opportunités offertes par la négociation collective pour garantir que les travailleurs LGBT+ puissent jouir pleinement de leurs droits.

Ces activités ont permis d'établir de nouvelles synergies et de renforcer les synergies existantes avec les associations nationales et européennes, comme l'ILGA Europe, ainsi qu'avec l'intergroupe du Parlement européen défendant les droits des LGBT+.

La CES a renforcé le suivi de la situation des personnes handicapées, en contribuant à la consultation publique sur l'acte sur l'accessibilité et a travaillé avec le Forum européen des personnes handicapées sur les perspectives d'emploi les personnes handicapées.

En 2018, la CES et l'ETUI ont développé une action de formation traitant spécifiquement du racisme et de la xénophobie au travail et dans la société. Une proposition de projet a été soumise pour financement au titre d'une ligne budgétaire spécifique

de la Commission. Si elle est acceptée, la proposition permettra la poursuite des activités au niveau national et sur le lieu de travail, avec la participation des employeurs de l'économie sociale et des acteurs de la société civile.

La CES a continué à demander que la directive dite "horizontale" (directive COM (2008) 426) protégeant les personnes contre la discrimination fondée sur plusieurs motifs, sur le lieu de travail et en dehors, soit remise à l'ordre du jour du Conseil pour discussion. Nous avons collaboré avec le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité afin de renforcer cette demande.

La CES s'est engagée dans l'analyse des défis, la collecte de données et la formulation d'exigences politiques afin de lutter contre les inégalités sociales. En particulier, le Semestre européen (examen annuel de la croissance, rapports par pays, recommandations spécifiques par pays) a été analysé spécifiquement sous cet angle et des contributions ciblées ont été fournies dans le cadre des efforts de la CES pour influencer le Semestre européen lui-même.



8. MARCHÉ INTÉRIEUR, NORMALISATION ET POLITIQUE INDUSTRIELLE

MARCHÉ INTÉRIEUR

Dans une position adoptée en décembre 2015, la CES a exposé ses points de vue sur une stratégie pour le marché unique en Europe. Dans ce document, la CES renouvelle son opposition à toute forme de principe du pays d'origine et à la tendance à la dérégulation. En janvier 2017, la Commission européenne a publié le "paquet services", composé d'une proposition relative à une carte électronique de services, à une procédure de notification en matière de services et à un contrôle de proportionnalité. La CES a exprimé ses vives inquiétudes quant à l'impact négatif de ces propositions sur l'application des obligations des entreprises et des droits des travailleurs.

Le Secrétariat de la CES a donc fait campagne contre le paquet services proposé, avec un accent particulier sur la carte électronique de services. Des actions ont été organisées, notamment des réunions avec des députés européens influents, la participation à des auditions au Parlement européen et une action publique avec la FETBB et Uni Europa le 21 juin 2017. La carte électronique de services a finalement été bloquée au sein de la commission compétente du PE. La proposition relative à un contrôle de proportionnalité a été adoptée, alors que la proposition relative à une procédure de notification est toujours en cours de discussion. Les deux propositions ont été considérablement modifiées, un grand nombre d'amendements réduisant leur caractère dérégulateur.

Parallèlement, le comité de la législation du travail et du marché intérieur de la CES a lancé une réflexion interne en vue de développer une vision alternative du marché unique. Diverses propositions ont été discutées, fondées sur la nécessité d'accroître la responsabilité des entreprises et de faire respecter les droits des travailleurs avant d'autres initiatives visant à stimuler la libre circulation dans le marché unique. Dans un premier temps, le Secrétariat de la CES a demandé un projet de deux ans sur la sous-traitance, qui a été approuvé par la Commission, pour démarrer en février 2019. Ce projet aidera la CES à plaider en faveur d'une législation réglementant les processus de sous-traitance au niveau européen.

NORMALISATION

Depuis 30 ans, le mouvement syndical européen s'est engagé dans la normalisation, surtout dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST) - principalement via l'ETUI. Cependant, le (nouveau) règlement européen 1025/2012/CE sur la normalisation prévoit des mécanismes pour une participation accrue des syndicats dans les activités de normalisation, au-delà de la SST. Depuis 2015, et avec le soutien financier de la Commission européenne, la CES a pu aller plus loin et commencer à avoir un impact réel sur le processus d'élaboration des normes dans des domaines qui ont potentiellement un impact significatif sur des réglementations bien établies et des conventions collectives couvrant les conditions et l'organisation du travail.

Le projet NORM de la CES concerne les activités de normalisation aux niveaux politique et technique, les experts syndicaux co-rédigeant le contenu de normes sélectionnées (c'est-à-dire les normes qui affectent les travailleurs) avec le soutien et la coordination du secrétariat de la CES, régi par le cadre des résolutions adoptées par la CES⁶.

L'objectif principal est la participation de la CES aux activités européennes de normalisation, via le Comité européen de normalisation (CEN). Parallèlement, la CES surveille (et intervient, si possible) les activités internationales de normalisation (par l'ISO). De nombreuses normes ayant un impact syndical clair et direct sont élaborées au niveau international. Celles-ci peuvent influencer à la fois le niveau européen et le niveau national, tout en étant parfois "copiées et collées" dans les activités européennes et nationales d'élaboration de normes.

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

Aux niveaux CEN et ISO, la CES a désormais le statut d'observateur (partenariat ou liaison) et est donc directement à la table des négociations, mais sans droit de vote. Les droits de vote sont canalisés par l'intermédiaire d'organismes nationaux de normalisation, établis selon divers arrangements entre les parties prenantes nationales. Certains d'entre eux impliquent des affiliés syndicaux nationaux de la CES, mais la plupart ne le font pas. Par conséquent, notre travail se concentre également sur le renforcement des capacités de ces affiliés afin d'accroître leur influence nationale (y compris les droits de vote).⁷

Réalisations

En 2015 et 2016, le projet NORM de la CES a débuté avec un membre du personnel (équivalent temps plein). L'objectif principal était de mettre en place l'infrastructure de la CES en matière de normalisation, puis d'accroître progressivement la sensibilisation et la participation active des affiliés aux activités de normalisation. Depuis janvier 2018, le Secrétariat de la CES dispose d'un personnel stable et dédié pour effectuer ce travail, entièrement financé par le projet NORM de la CES. À ce jour, ils ont :

Mis en place une infrastructure au sein de la CES pour s'occuper de la normalisation, notamment :

- Réunions et consultations permanentes et régulières du Comité de Normalisation.
- Élargi le réseau d'experts de la CES qui peuvent participer activement aux processus d'élaboration des normes dans un certain nombre de domaines politiques d'importance stratégique pour la CES.
- Un réseau de points de contact syndicaux nationaux sur la normalisation.
- Fourni un soutien aux affiliés nationaux dans des domaines spécifiques de la politique nationale de normalisation.
- Participé, au nom de la CES, à certaines réunions de gestion des organismes européens de normalisation (OEN), y compris leurs assemblées générales, ainsi qu'à des groupes de travail de la Commission sur la normalisation.
- Lancé une newsletter pour partager des informations sur les questions de normalisation qui peuvent affecter directement (et indirectement) les travailleurs et d'autres documents accessibles au public sur le site de la CES.
- Sensibilisé davantage les syndicats nationaux et les Fédérations syndicales européennes (FSE) à l'importance des normes, en mettant l'accent sur les "nouveaux" secteurs économiques, par le biais d'activités de sensibilisation.
- Intensifié les relations de travail avec les FSE pour les activités de normalisation dans leurs domaines spécifiques, en particulier avec la *Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois* (FETBB), la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), IndustriAll, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) et UNI-Europa en impliquant, informant/formant/soutenant leurs experts dédiés en normalisation.
- Organisé, en janvier 2018, un examen à mi-mandat avec les FSE sur le projet NORM de la CES afin d'obtenir un retour d'information.
- Mis en place une série de séminaires nationaux sur l'impact de la normalisation sur les relations industrielles – ces séminaires ont déjà eu lieu en Italie, à Malte, en Lettonie, aux Pays-Bas, en Lituanie et à Chypre. D'autres projets sont prévus.
- Sensibilisé les affiliés au fait que les normes européennes peuvent : être un instrument politique pour les institutions européennes, car leur nature volontaire et largement applicable équivaut à une "réglementation non contraignante" ; compléter la législation – ou dans certains cas constituer une alternative aux initiatives législatives européennes.
- Obtenu un financement stable des projets par la Commission et l'Association européenne de libre-échange (AELE), par le biais d'un accord-cadre de partenariat (4+2 ans).
- Organisé régulièrement des réunions de coordination avec d'autres acteurs et partenaires tels que l'ANEC (Consommateurs), l'ECOS (Éco-citoyens), SBS (PME), l'ETUI, la Confédération syndicale internationale (CSI), etc. en traitant des questions de normalisation, pour accroître l'inclusion et la participation effective des acteurs sociaux au processus de normalisation.

⁷ Bien que problématique, il ne s'agit pas d'un défi insurmontable, comme l'a montré la CES en élevant sa voix au sein du Conseil ces dernières années, notamment au sein du Conseil EPSCO et de ses comités consultatifs pertinents. Une situation similaire s'applique dans le sens où la CES n'a pas de droit de vote et doit donc compter sur la mobilisation de ses ressources en tant que partenaire social européen reconnu : capital politique, capacité de lobbying, expertise, etc.

L'amélioration de la connaissance des normes qui a été encouragée, ainsi que des labels associés, a permis d'approfondir la réflexion sur la possibilité d'établir un label social (et ses critères sous-jacents). Une première discussion sur le développement d'un label social a eu lieu au sein du Comité de Normalisation, qui a donné lieu à un échange animé. Cette discussion est toujours en cours. La mise sur le marché d'un label est un processus complexe qui implique des compétences/connaissances dans des domaines tels que la communication, la certification, l'accréditation, les critères/normes, les ressources, l'identification de secteurs/de marchés de niche, etc. Il est donc essentiel de lancer un débat large et dynamique sur la question de savoir si et comment relever le défi. Le projet NORM de la CES peut aider à lancer la création d'un label social sur le marché, mais il n'a pas les moyens de s'impliquer activement ou de gérer un label dans le futur.

La promotion d'une meilleure connaissance des normes s'est traduite, entre autres, par :

- une réflexion sur la possibilité d'établir un label social (et les critères sous-jacents). Une première discussion sur la création d'un label social a eu lieu au sein du Comité de Normalisation en mai 2018, où un échange animé a eu lieu ;
- une proposition de la Commission en 2019⁸ visant à demander des normes européennes pour améliorer le bien-être des coiffeurs. Cette initiative – qui est distincte des négociations sur la mise en œuvre de l'accord-cadre SST – est reprise par les partenaires sociaux et soutenue par le projet NORM de la CES (à la demande d'UNI Europa) ;
- l'élaboration d'une pré-norme (ou CEN Workshop Agreement) sur un cadre européen de qualité pour les stages, avec la participation active du Comité des jeunes de la CES.

Tous les détails sur : <https://www.etuc.org/fr/issue/normalisation>

POLITIQUE INDUSTRIELLE

La CES s'est efforcée de persuader l'UE de développer une politique industrielle qui crée et maintient des emplois de qualité tout en aidant à relever les défis de notre époque : notamment la lutte contre le changement climatique et d'autres questions de durabilité, et la gestion de l'automatisation et de la numérisation. Cette vision a sous-tendu des initiatives dans de nombreux domaines, notamment le climat et l'énergie, la politique commerciale et la macroéconomie. La direction de la CES a développé son message dans de nombreux forums en Europe, et en particulier à la "Table ronde de haut niveau 'Industrie 2030'" que la Commission européenne a créée pour préparer un manifeste et une série de recommandations pour l'été 2019.

8 Voie COM (2018)686 et SWD(2018)434

9. ENSEIGNEMENT ET FORMATION, JEUNES

ENSEIGNEMENT ET FORMATION

En 2015, le Manifeste de Paris a mandaté la CES pour "promouvoir un enseignement de qualité pour tous, l'apprentissage tout au long de la vie, la connaissance, la recherche et l'innovation au travail et dans la société". Le Manifeste a également appelé l'Europe à lancer un agenda social, une législation et des politiques en faveur des travailleurs, y compris "pour encourager une éducation de qualité, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie".

Réalisations depuis Paris

La plus grande réalisation de la CES dans ce domaine a été le Socle européen des droits sociaux⁹ adopté le 17 novembre 2017, qui déclare dans son premier principe 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".

Le droit à une éducation inclusive et de qualité et à la formation pour les personnes vivant dans l'UE est essentiel, car l'évolution des marchés du travail, la transition énergétique, la numérisation, les progrès technologiques, les valeurs et la pensée critique comptent parmi les principaux défis à relever. Soutenir la formation des personnes peu qualifiées, défavorisées sur le plan socio-économique, et intégrer les migrants et les réfugiés sur le marché du travail en reconnaissant leurs compétences et en soutenant leur formation constituent de nouveaux défis dans ce contexte.

Le "Nouvel agenda pour les compétences en Europe" (2016) de la Commission vise à garantir des compétences plus élevées et plus pertinentes pour tous sur le marché du travail. En réponse, la position de la CES sur le "Nouvel agenda pour les compétences : Améliorer l'accès à la formation des travailleurs en Europe"¹⁰, a souligné que l'enseignement et la formation professionnels constituaient le principal moyen de responsabiliser les travailleurs en tant que personnes et citoyens et de renforcer leur employabilité. Elle exigeait un enseignement et une formation professionnels initiaux et continus de qualité pour tous. La CES a fait pression pour la mise en œuvre effective de la recommandation du Conseil sur le "Parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes" (2016)¹¹ qui vise à aider les adultes peu qualifiés à acquérir un niveau minimal en écriture, calcul et compétences numériques, et à acquérir un éventail plus large de qualifications, de connaissances et de compétences pertinentes pour le marché du travail et la participation active dans la société.

La formation des travailleurs (apprentissage sur le lieu de travail) est essentielle pour leur donner la possibilité de devenir des citoyens actifs, d'acquérir et de mettre à jour leurs connaissances, qualifications et compétences et d'améliorer leur employabilité. Les partenaires sociaux européens ont dirigé un projet intitulé "Promouvoir le partenariat social en matière de formation des travailleurs" (2016-2018) visant à recenser les systèmes existants en Europe, à améliorer le dialogue social et à renforcer les capacités des partenaires sociaux nationaux. Le rapport final et les recommandations conjointes¹² avec les employeurs stipulent que la formation des employés n'est pas un coût mais un investissement pour les employeurs et qu'un accès égal à la formation doit être assuré pour tous les travailleurs.

Permettre aux étudiants professionnels de trouver un emploi est l'un des objectifs de la CES qui exige des apprentissages de qualité. Suite à deux projets de la CES (2012-2014 et 2014-2016), une proposition syndicale pour "Un cadre de qualité européen pour les apprentissages"¹³ a été développée et intégrée dans une "Déclaration conjointe des partenaires sociaux

9 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

10 <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-nouvel-agenda-pour-les-competences-ameliorer-lacces-la-formation-des>

11 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

12 <https://www.etuc.org/en/publication/promoting-social-partnership-employee-training-joint-recommendations-and-report>

13 <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/contribution-syndicale-pour-des-apprentissages-de-qualite-en-europe>

européens - Vers une vision partagée de l'apprentissage¹⁴. Les 20 normes de qualité proposées par la CES posent le cadre d'un apprentissage équitable et de qualité en Europe avec un juste salaire et de bonnes conditions de travail. Ce cadre a été inclus dans une "Opinion tripartite sur un apprentissage et une formation par le travail efficaces et de qualité"¹⁵ adoptée par les représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats. La Commission a transposé cette proposition de la CES dans une Recommandation du Conseil relative à un "Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité"¹⁶, qui a été adoptée le 15 mars 2018.

La CES a encouragé les investissements dans l'enseignement et la formation pour tous, afin de stimuler la reprise et de créer des emplois. En 2016, 80 % des entreprises européennes avaient réduit ou gelé leurs dépenses relatives aux compétences et à la formation¹⁷, selon un projet commun CES-CEEP¹⁸-ETUCE-EFEE¹⁹ "Améliorer l'implication des partenaires sociaux dans le soutien de l'UE aux investissements publics en faveur de la formation et de l'éducation"²⁰ (2015-2017). Les recommandations conjointes (2016)²¹ ont souligné que les investissements publics destinés à améliorer la qualité de l'enseignement et la contribution des employeurs à l'apprentissage et à la formation des travailleurs étaient un préalable à tout succès futur.

La CES continue à soutenir et à contribuer aux projets transnationaux entrepris par ses affiliés. En 2016, une boîte à outils a été mise à disposition des syndicats pour les aider à développer la formation par le travail.²² Le projet SACADOS²³ avait pour objectif de contribuer à une stratégie syndicale européenne permettant aux représentants syndicaux de faire un meilleur usage des procédures d'information, de consultation et de participation sur le lieu de travail, d'anticiper les changements et de développer les compétences. Unions4VET²⁴ (porté par des syndicats allemands, grecs, italiens, lettons, portugais et slovaques) a cherché à accroître la coopération entre syndicats et à faciliter une position européenne commune en matière d'EFP.

Outils pour atteindre les objectifs

Afin d'assurer un enseignement et une formation professionnels de qualité pour tous, la CES coopère avec l'ETUCE depuis 2012 sur des thèmes voisins.

Le comité Éducation et Formation de la CES se réunit deux fois par an pour discuter des réponses de la CES aux initiatives de l'UE en matière d'enseignement et de formation professionnels.

La CES représente les organisations membres lors des réunions informelles des directeurs généraux de l'enseignement et de la formation professionnels deux fois par an, au cours desquelles les priorités de l'UE en matière d'EFP et d'apprentissage des adultes sont discutées. La CES et les organisations membres conseillent la Commission sur les développements en matière d'EFP et d'apprentissage des adultes par le biais du comité consultatif tripartite pour les réunions EFP.

La CES et les organisations membres sont membres du Conseil de direction du Cedefop, garantissant que le programme de travail de l'agence tripartite reflète les besoins des pays en matière de recherche sur l'EFP et l'apprentissage des adultes et contribue au bon fonctionnement de l'agence.

La CES représente les syndicats au sein de divers groupes de travail et organes en développant des instruments et des outils au niveau européen.

Le groupe consultatif pour le cadre européen des certifications (CEC) s'est efforcé d'assurer la transparence des systèmes éducatifs européens par le biais des rapports des ministères nationaux sur l'établissement des cadres de référence nationaux et la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Avec la participation de la CES, le Réseau européen sur l'assurance de la qualité dans l'EFP (EQAVET) discute de l'amélioration des systèmes d'assurance de la qualité dans l'EFP en Europe.

14 <https://www.etuc.org/documents/towards-shared-vision-apprenticeships-joint-statement-european-social-partners#.WjfrITdukdU>

15 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2691&furtherNews=yes>

16 https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwiY1dG95JPYAhXOEVAKHZ9BCdQQFgg-4MAM&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D18330%26langId%3Den&usq=AOvVaw3kk2PpGtgQad_ElhiCg4y

17 CES-CEEP-ETUCE-EFEE : Rapport d'étude final – Investir dans l'éducation, 2017, référence : Communiqué du 25 avril 2012 d'Accenture - Une majorité d'employeurs européens réduisent leurs investissements dans les compétences et la formation malgré les pénuries de compétences, révèle une enquête Accenture et FEB <https://newsroom.accenture.com/subjects/management-consulting/majority-of-european-employers-cut-skills-and-training-investment-despite-skills-shortages-finds-accenture-and-febsurvey.htm> (en anglais)

18 CEEP – Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général

19 FEEE – Fédération européenne des employeurs de l'éducation

20 https://www.etuc.org/publications/investment-education-and-training#.WnM_cTdulQL (en anglais)

21 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/files/recommandations_conjointes_-_investissements_education_et_formation.pdf

22 <https://www.unionlearn.org.uk/publications/developing-workplace-learning-toolkit-trade-unions>

23 Projet financé par l'UE et associant des syndicats allemands, italiens, bulgares, lettons et roumains.

24 <http://www.unions4vet.de/>

Le Système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP (ECVET) contribue à la reconnaissance de la mobilité des apprentis dans l'EFP et vise à aider les pays à définir l'EFP via les résultats d'apprentissage pour une meilleure visibilité et reconnaissance.

La CES participe également activement au groupe de travail des États membres sur la création d'une classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO).

La CES, en coopération avec l'ETUCE, est représentée par des experts d'organisations membres dans plusieurs groupes de travail de la Commission sur la méthode ouverte de coopération, qui constituent des plates-formes pour aider les gouvernements à atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020. Depuis 2014, la CES participe aux groupes de travail sur l'enseignement et la formation professionnels, l'apprentissage des adultes, le décrochage scolaire, les compétences transversales (2014-16), les compétences numériques, la modernisation de l'enseignement supérieur, la Déclaration de Paris – égalité dans l'enseignement (2016-), et le suivi des diplômés (2018-).

La voie à suivre

Les organisations membres, dans la "Résolution sur les priorités de l'UE pour l'éducation et la formation après 2020 - Vers un droit européen à la formation pour tous" (2018)²⁵ ont mandaté la CES de suivre une stratégie concernant l'éducation et la formation après 2020 :

- I. Un droit européen à la formation garantissant une formation de haute qualité pour tous les travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, y compris des congés-éducation payés ;
- II. Une véritable garantie de compétences permettant aux travailleurs peu qualifiés d'au moins acquérir les qualifications de base et les compétences clés ;
- III. Des investissements dans l'éducation et la formation afin d'assurer un financement approprié par l'UE (et les États membres) dans le Cadre financier pluriannuel (CFP) post 2020 ;
- IV. Un dialogue social effectif sur l'EFP afin de renforcer une gouvernance efficace en matière de formation professionnelle à tous les niveaux.

Le mandat de la CES pour le Programme de travail 2018-2020 des partenaires sociaux européens, adopté par le Comité exécutif de la CES des 13 et 14 juin 2017, a défini l'enseignement et la formation comme l'un des thèmes possibles d'une négociation au niveau européen. Un droit à un congé-éducation payé doit être introduit (congé payé tant pour une formation professionnelle que pour une formation plus générale).

JEUNESSE

L'emploi des jeunes est resté une priorité de la CES pendant les quatre années de ce mandat. Dix ans après le début de la crise économique, la situation des jeunes sur le marché du travail reste difficile, avec une augmentation significative des emplois précaires et des taux toujours élevés de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). Après avoir terminé leurs études, les jeunes sont confrontés à de nombreux obstacles pour entrer sur le marché du travail et trouver un emploi stable. Les jeunes migrants et les jeunes femmes sont particulièrement vulnérables et surreprésentés dans les emplois précaires.

La Garantie pour la jeunesse

- **Un principe du Socle européen des droits sociaux.** La CES a œuvré pour renforcer les politiques européennes pour l'emploi des jeunes, en faisant spécifiquement référence à la Garantie pour la jeunesse. Lorsque la nouvelle Commission européenne est entrée en fonction, la durée de ce programme était incertaine. L'action de la CES a contribué à assurer sa poursuite. En outre, la CES a demandé que cette politique soit incluse parmi les principes du Socle européen des droits sociaux. Cela permettra de garantir qu'elle restera une priorité de la politique sociale de l'UE au cours du prochain mandat de la Commission.

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

- **Évaluer la qualité des offres.** En étroite collaboration avec le Comité des jeunes, nous avons dénoncé la mauvaise qualité généralisée des offres faites aux jeunes participants à ce programme, qui a été reprise dans un rapport de la Cour des comptes européenne en 2016.
- **Approche de partenariat.** Nous avons suivi l'implication des syndicats dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de la Garantie pour la jeunesse. Alors qu'il y a une légère amélioration du niveau d'engagement syndical dans cette politique au niveau européen, à d'autres niveaux, les gouvernements et les organisations d'employeurs ont encore du chemin à faire pour améliorer la participation syndicale.

Initiative pour l'emploi des jeunes

- **Stabilité et cohérence des fonds.** À la suite de notre appel à un financement plus cohérent et plus stable, le plan de la Commission pour le prochain cadre financier pluriannuel propose d'intégrer cette ressource au Fonds social européen Plus. Le défi reste de garantir des contributions adéquates des fonds nationaux et européens afin de mettre en œuvre des mesures efficaces pour amener les jeunes à un emploi de qualité.

Corps européen de solidarité

- La CES a soutenu cette initiative visant à offrir aux jeunes la possibilité de faire du bénévolat ou de travailler sur des projets, dans leur propre pays ou à l'étranger, qui profitent aux communautés et aux personnes dans toute l'Europe. La première proposition a combiné cet objectif à la promotion de l'emploi des jeunes. La CES est parvenue à établir des garanties claires pour assurer que les emplois dans le secteur de la solidarité ne soient pas remplacés par du bénévolat, et des dispositions à cet effet ont été incluses dans la base juridique du Corps européen de solidarité.

La CES doit toujours relever certains défis liés à la lutte contre les salaires inférieurs au salaire minimum pour les jeunes travailleurs, qui existent actuellement dans quatre pays européens : Grèce, Irlande, Pays-Bas et Belgique.

COMITÉ DES JEUNES DE LA CES

Le bureau du Comité des jeunes de la CES étant élu avec un mandat de deux ans, trois équipes se sont succédé entre les 13^{ème} et 14^{ème} Congrès. Elles ont été dirigées respectivement par Salvatore Marra, Tom Vrijens et Viktória Nagy.

Lutte contre les conditions de travail précaires

- L'indicateur de "**favorabilité aux jeunes**" de la CES. Une recherche paneuropéenne a été menée avec le soutien de la Fondation Friedrich Ebert pour évaluer dans quelle mesure les différents marchés du travail européens sont favorables aux jeunes. Elle était basée sur une enquête à laquelle ont répondu des syndicalistes, des fonctionnaires des services publics de l'emploi, des chercheurs universitaires et des représentants des employeurs. La recherche remet en question certaines hypothèses courantes concernant les jeunes et l'accès au marché du travail, comme l'absence de changement positif malgré une baisse du chômage des jeunes ou l'absence de preuves tangibles que le manque de compétences de base des jeunes entraîne une faible employabilité.
- Dans son document sur la **politique européenne en matière d'emploi des jeunes**, le Comité des jeunes de la CES a introduit ses propres critères définissant des emplois, des stages et des apprentissages de qualité et les a suivis, avec des lignes directrices pour la défense des droits des jeunes au travail, par le biais d'actions syndicales au niveau national.
- Le Comité des jeunes de la CES a soutenu la réclamation collective déposée par le Forum européen de la jeunesse visant à interdire les stages non rémunérés en Belgique.

Salaires

- Le Comité des jeunes de la CES a participé activement à la campagne de la CES en faveur d'une hausse des salaires. À l'été 2017, la campagne a mis en avant les jeunes et appelé à des salaires équitables pour les jeunes.
- Le Comité de la jeunesse de la CES lutte contre la discrimination salariale fondée sur l'âge et étudie la possibilité – si les affiliés nationaux lui apportent leur soutien – de déposer une réclamation collective contre les salaires inférieurs au salaire minimum pour les jeunes en Irlande et aux Pays-Bas.

Formation

- **La Semaine de formation des jeunes de la CES.** Former de jeunes dirigeants syndicaux européens est une priorité pour la CES et l'ETUI, afin de mieux protéger les droits et les intérêts des jeunes travailleurs en Europe. Trois sessions ont été organisées (2017, 2018 et 2019) sur des thèmes tels que l'intégration des migrants sur le marché du travail, l'organisation des travailleurs précaires dans le mouvement syndical et le Socle européen des droits sociaux.
- Le Comité des jeunes de la CES a également travaillé en partenariat avec les **Centres européens de la Jeunesse du Conseil dans le but de rendre transversale l'approche des droits de l'homme dans l'action syndicale. Cette formation mettait particulièrement l'accent sur les droits des jeunes réfugiés et migrants et leur intégration sur le marché du travail.**
- **L'Académie des jeunes dirigeants syndicaux sur l'avenir du marché du travail vise à fournir aux participants des outils et des connaissances pour comprendre, prévoir et réagir aux principaux défis du marché du travail de demain et à mieux protéger les droits des travailleurs tout au long de ce processus.**

Suivi des politiques européennes pour l'emploi des jeunes

- **La Garantie européenne pour la jeunesse.** Le Comité des jeunes de la CES et ses affiliés nationaux ont consacré leurs efforts au suivi de la mise en œuvre des politiques européennes pour l'emploi des jeunes au niveau national, principalement la Garantie pour la jeunesse. Une attention particulière a été accordée à l'implication des partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, ainsi qu'à la qualité des mesures fournies aux bénéficiaires. Trois études dans ce domaine ont été menées depuis le dernier Congrès.

Genres

- Conformément à l'engagement du Congrès de la CES en faveur de l'autonomisation des femmes dans le mouvement syndical, le Comité des jeunes de la CES, en collaboration avec le Comité des femmes, a suivi la position des jeunes femmes dans les syndicats et sur le marché du travail dans son **enquête annuelle sur l'égalité hommes-femmes** de 2018.
- En 2019, le Comité des jeunes a lancé un projet visant à mieux défendre les jeunes travailleurs sur le marché du travail par la négociation collective et le dialogue social. Une attention particulière sera accordée à la situation des jeunes femmes et des jeunes travailleurs migrants.

Démocratie au travail

- Dans sa résolution de juin 2018, le Comité des jeunes de la CES a souligné l'importance de la démocratie au travail, suggérant que la prochaine **Stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027** devrait également stimuler la participation des jeunes travailleurs à l'information et aux processus décisionnels sur le lieu de travail en encourageant leur participation aux élections des comités d'entreprise et leur affiliation syndicale. Cette position a été utilisée pour faire pression sur les différents organes directeurs européens tout au long du processus d'adoption de la nouvelle stratégie en faveur de la jeunesse.



10. MIGRATION, PROTECTION SOCIALE ET INCLUSION SOCIALE

MIGRATION

Lors du Congrès de Paris en 2015, la CES s'est engagée à changer le discours de l'UE sur la migration et à promouvoir une politique européenne d'immigration plus efficace, en déplaçant l'attention accordée à d'étroites questions de sécurité pour la porter sur la contribution des migrants, les droits de l'homme, l'égalité de traitement et l'intégration.

La migration figurait au sommet du programme de la CES et l'action de lobbying comprenait la publication de plusieurs déclarations, communiqués de presse et documents politiques visant à établir une politique migratoire européenne fondée sur la solidarité, l'intégration et l'inclusion au profit de tous et à démanteler l'approche actuelle fondée sur la circularité et la sélectivité. Les principales déclarations de la CES comprenaient : la déclaration de la CSI et de la CES adressée aux gouvernements européens et africains à l'occasion de la Conférence de La Valette sur les migrations en novembre 2015 ; diverses déclarations de la CES commentant les conclusions du Conseil de l'UE ; la déclaration de la CES sur l'urgence pour l'UE de protéger les réfugiés et demandeurs d'asile (adoptée par le Comité exécutif en juin 2018). L'importance d'une politique européenne équitable en matière de migration a été soulignée dans tous les discours prononcés par la CES lors des sommets sociaux tripartites (SST). En outre, les partenaires économiques et sociaux de l'UE ont présenté une déclaration commune sur la crise des réfugiés lors de la réunion du SST de mars 2016.

Sur la base de l'engagement du Congrès de Paris, une stratégie à moyen terme sur la migration, l'asile et l'inclusion pour la période 2016-2019 a été adoptée. La stratégie prévoit un certain nombre d'objectifs et de mesures spécifiques, telles que des politiques cohérentes répondant à la réalité des flux migratoires. Malheureusement, les progrès en matière de nouvelles voies sûres et légales pour les migrants et les demandeurs d'asile ne se sont pas concrétisés au niveau européen. La seule exception est la proposition de révision de la directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (directive dite "carte bleue") introduite par la Commission européenne le 7 juin 2016. La CES a adopté une Position conjointement avec Eurocadres le 16 octobre 2016. Le rapport du Parlement européen comprend plusieurs contributions de la CES basées sur la position adoptée, comme une meilleure définition des seuils salariaux et l'égalité de traitement et des chances pour les migrants détenteurs de la carte bleue. La nouvelle directive "carte bleue" est actuellement examinée par le Trilogue (Conseil, Commission et Parlement).

En 2017, la Commission a lancé une consultation publique sur un cadre juridique européen pour la migration régulière, à laquelle la CES a contribué en soulignant les lacunes de quatre directives : regroupement familial, résidents de longue durée, travailleurs saisonniers et permis unique, et les défauts du principe de l'égalité de traitement dans la directive sur les personnes transférées au sein de leur entreprise. La CES coopère également avec le Centre d'études de la politique européenne (CEPS) sur le projet de recherche "Coûts de la non-Europe dans le domaine de la migration", qui vise à informer les décideurs européens de la contribution actuelle et potentielle de l'UE, ainsi que des lacunes et des défis qui subsistent dans le domaine de la migration légale.

Le travail de lobbying de la CES dans le contexte du Socle européen des droits sociaux a également mis l'accent sur les droits des migrants et la nécessité de garantir le principe de l'égalité de traitement. En outre, la CES cherche à influencer le processus du Semestre européen pour s'assurer que les défis des migrants soient traités par des recommandations spécifiques par pays (RSE) adéquates. Sur la base de l'analyse effectuée par la CES, le Conseil a publié des RSE ciblant directement les politiques relatives aux migrants dans trois pays en 2016 (AT, BE et FI), en 2017 et en 2018 (AT, BE, FR).

En dépit des efforts importants déployés par les syndicats et la société civile, la réforme d'un régime d'asile commun n'a pas été approuvée par les États membres. La CES appelle à une politique d'asile européenne équitable et solidaire, qui harmonise les normes de protection dans tous les États membres, instaure des mécanismes contraignants de répartition des réfugiés et demandeurs d'asile, et établit des hotspots européens offrant des conditions d'accueil de qualité. Plusieurs déclarations ont été publiées et une action photo Mare Nostrum a été organisée. La CES a également participé à des rassemblements tels que Non aux murs en Europe #EUWakeUP en mars 2016 et a organisé une manifestation publique intitulée Action syndicale pour les réfugiés en juin 2016.

La CES s'oppose à l'exploitation et la concurrence déloyale entre travailleurs migrants et locaux, et lutte pour une égalité complète de traitement sur le marché du travail, sur le lieu de travail et dans l'accès aux systèmes et prestations de protection sociale. En octobre 2016, un dialogue avec les employeurs et la Commission visant à partager conjointement ce message a été

lancé et a abouti à la signature, en décembre 2017, d'un partenariat européen pour l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Le partenariat énonce les principes de base et les engagements en vue de soutenir et de renforcer les possibilités offertes aux réfugiés et aux migrants de s'intégrer dans le marché du travail européen. Les signataires se sont engagés à traduire le partenariat en actions concrètes au niveau national et des réunions de suivi sont organisées régulièrement.

Les principes inscrits dans le Partenariat pour l'intégration s'inspirent du projet LABOUR-INT, mené par la CES en partenariat avec le CEEP et EUROCHAMBRES et avec la participation et le soutien de plusieurs organisations nationales, européennes et internationales. LABOUR-INT a débuté en 2017 et vise à promouvoir l'emploi comme un élément clé du processus d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile dans la société. Trois actions pilotes sont mises en œuvre : une en Italie, où 40 demandeurs d'asile ont terminé leurs études et leur formation professionnelle et effectué des stages ; une en Belgique, où 40 demandeurs d'asile ont été formés et ont réussi le test d'admission à l'EFP et une en Allemagne, où 13 formateurs professionnels et représentants des travailleurs ont été formés pour préparer le monde du travail à mieux intégrer les demandeurs d'asile et réfugiés. Un manuel de formation a notamment été élaboré. Par ailleurs, un outil en ligne (AikomPass) a été développé pour évaluer les compétences et qualifications informelles des demandeurs d'asile et des réfugiés dans les industries métallurgiques et électriques. La première action de diffusion de LABOURINT, organisée par EUROCHAMBRES, a eu lieu à Vienne le 8 juin 2018 en présence de 30 partenaires économiques et sociaux. Un deuxième séminaire de diffusion a été organisé par la CITUB à Sofia le 26 septembre 2018, avec plus de 60 participants. Le troisième séminaire de diffusion, organisé par le CEEP, s'est tenu à Stockholm le 7 novembre 2018 et a réuni 40 partenaires sociaux. La quatrième et dernière conférence de diffusion organisée par la CES a eu lieu à Bruxelles le 14 décembre 2018 et a rassemblé plus de 120 participants de toute l'Europe.

La CES a continué à lutter contre l'exploitation et le traitement injuste des travailleurs migrants sans papiers, par exemple en mettant en place une action photo en soutien aux migrants sans papiers. Un événement conjoint a été organisé à Bruxelles avec la Plate-forme pour la coopération internationale sur les sans-papiers (PICUM) le 21 octobre 2016 et une brochure Défendre les travailleurs migrants et une brochure Syndicats : Organiser et soutenir les droits des travailleurs migrants sans papiers, ont été publiées et traduites en plusieurs langues. La CES a continué à coordonner et à soutenir le travail de l'UnionMigrantNet (UMN), en organisant régulièrement des réunions et en sensibilisant à l'impact positif du réseau pour favoriser l'inclusion et l'intégration de tous les migrants dans l'UE. Une nouvelle brochure sur l'UMN a été publiée en 2018. Le portail UMN compte 128 utilisateurs enregistrés, dont plus de 100 syndicats et points de contact dans un certain nombre d'États membres de l'UE (Belgique, Allemagne, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie et Espagne).

L'action de la CES dans les politiques de coopération au développement traitant de la migration a été renforcée. La CES est membre de la plate-forme multipartite sur les objectifs de développement durable récemment créée, a apporté son soutien au Réseau syndical sur les migrations méditerranéennes-subsahariennes et a uni ses forces à celles de la CSI pour faire pression sur les négociations du Pacte mondial sur les migrations (PMM). Deux déclarations ont été publiées énonçant les priorités CSI-CES à traiter dans le PMM.

Le rôle de la CES dans la promotion d'un nouveau discours sur la migration à tous les niveaux est aujourd'hui bien reconnu par l'UE et les institutions internationales. Pour la première fois, la CES a co-présidé un atelier du Forum européen sur la migration en mars 2018, axé sur une approche multipartite pour l'intégration des réfugiés. La CES soutient également diverses initiatives de l'UE et internationales visant à promouvoir l'intégration des réfugiés, telles que le #WelcomingEurope de l'initiative citoyenne européenne appelant la Commission à bannir le délit de solidarité dans les États membres de l'UE ; le soutien aux citoyens européens qui veulent offrir la sécurité aux personnes fuyant la persécution et la garantie d'un accès effectif à la justice pour toutes les victimes d'exploitation et d'abus ; le #WithRefugeesCoalition du HCNUR demandant aux leaders de garantir que chaque réfugié peut travailler ou apprendre de nouvelles compétences pour soutenir sa famille ; que chaque enfant réfugié reçoive une éducation et que chaque famille de réfugiés ait un endroit sûr pour vivre.

Plusieurs projets européens sont encouragés dans le domaine de la migration, et la CES contribue à ReSOMA, qui vise à créer une plate-forme d'échange de connaissances et de bonnes pratiques dans les domaines de la migration, de l'asile et de l'intégration, avec les décideurs politiques européens. La CES est également membre du Groupe consultatif technique de l'étude du CEDEFOP intitulée Voies complémentaires pour les réfugiés adultes : le rôle de l'EFP, des compétences et des qualifications visant à améliorer les connaissances et la compréhension du rôle de l'EFP, des compétences et des qualifications pour élargir les possibilités pour les réfugiés adultes de passer d'un premier pays hôte à un autre pays où ils peuvent trouver un emploi, une formation et des opportunités de formation, et à apporter des solutions durables et adaptées à leurs besoins de protection internationale. La CES est aussi un partenaire dans le projet EMEN pour l'entrepreneuriat des migrants.

Plusieurs communiqués de presse ont été publiés lors de la Journée internationale des migrants :

- <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/syndicats-organiser-et-soutenir-les-droits-des-travailleurs-migrants-sans-papiers> (en décembre 2017)
- <https://www.etuc.org/fr/publication/defendre-les-travailleurs-migrants-signifie-defendre-tous-les-travailleurs> (publication de la brochure à l'occasion de la Journée internationale des migrants en décembre 2016)
- <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-syndicats-plaident-pour-linclusion-des-refugies> (en décembre 2015)

PROTECTION SOCIALE ET INCLUSION SOCIALE

Le dernier mandat de la CES a lancé des développements substantiels dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale.

Une rationalisation du programme de travail sur une protection sociale universelle, solidaire et adéquate a été définie dans les résolutions de la CES, conformément au mandat du Congrès de Paris, fixant l'orientation des contributions politiques que la CES a intégrées en interne et à un public européen.

La protection sociale est de plus en plus reconnue comme pertinente au niveau européen. La CES a participé à une série de conférences et d'événements publics promouvant une approche intégrée à tous les niveaux et dans toutes les dimensions.

Le vieillissement actif, thème important pour la protection sociale dans le scénario actuel d'allongement de la vie active, est devenu un thème du dialogue social. La négociation de l'accord des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle a généré des synergies entre le dialogue social et les équipes de protection sociale au sein de la CES, qui ont coordonné leurs activités avec la délégation syndicale chargée des négociations. L'accord définit l'approche de nombreuses questions importantes liées à la protection sociale, en particulier le maintien des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail.

Les priorités de la CES relatives à l'espérance de vie plus longue et aux vies actives plus longues et plus saines ont été intégrées dans le cadre de l'initiative de programmation conjointe "Vivre mieux, plus longtemps" ("More Years, Better Lives" ou JPI MYBL). La JPI:MYBL, financée par les contributions gouvernementales de plusieurs États membres, vise à financer un projet de recherche sur les politiques de vieillissement actif et leur impact dans un certain nombre de dimensions. La CES est un membre actif du Conseil consultatif sociétal de l'initiative et participe à la définition des tâches de recherche à financer par le projet.

Les priorités en matière de protection sociale sont intégrées dans la conception et l'impact social du cadre de gouvernance économique de l'UE (EEG). La méthodologie de la CES visant à fournir des contributions au Semestre européen (la boîte à outils Semestre de la CES) a fourni des contributions opportunes ciblant les principaux domaines de la protection sociale (adéquation et réforme des retraites, besoins en matière de soins de santé et de soins à long terme, réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale). Le travail analytique et politique du Secrétariat s'est développé en coordination avec l'équipe responsable du Semestre et de l'EEG.

Le Comité permanent pour la protection sociale de la CES a été de plus en plus impliqué dans l'élaboration de la boîte à outils Semestre de la CES. En février 2017, une formation spécifique de deux jours sur la protection sociale au sein de l'EEG a eu lieu, en collaboration avec l'ETUI. Elle visait à informer les membres du comité sur le cycle du Semestre et sur la logique législative, politique et économique qui le sous-tend. Les membres du comité sont mieux préparés à fournir des contributions syndicales opportunes et efficaces sur des défis sociaux clairement identifiés, avec des données pertinentes et des solutions politiques cohérentes.

Le comité permanent a participé à toutes les actions politiques pertinentes de la CES. Suite au mandat du Congrès de Paris, la CES a pris des mesures pour évaluer le fonctionnement des systèmes de revenu minimum au niveau national. La participation au projet EMIN sur la promotion de systèmes de revenu minimum (SRM) adéquats, efficaces et hautement accessibles comprenait la recherche et la coordination des politiques, sous la direction du réseau européen de lutte contre la pauvreté. La CES a coordonné l'implication des syndicats nationaux dans les campagnes de sensibilisation et la conception de recommandations basées sur les connaissances sur les SRM nationaux.

Socle européen des droits sociaux

La CES a participé activement à la conception et à l'élaboration du Socle européen des droits sociaux. L'implication dans le débat de haut niveau, le lobbying et le plaidoyer ont été accompagnés de réunions politiques et d'un travail d'analyse pour préparer les principes du chapitre sur la protection sociale et les indicateurs pour leur mise en œuvre ainsi que le document de travail des services de la Commission européenne. La CES a exercé des pressions intenses auprès de l'unité de la Commission responsable et a contribué à l'initiative sur l'accès à la protection sociale, en fournissant en temps utile des documents et des notes d'information identifiant les priorités de la CES pour une protection sociale adéquate, accessible, efficace et universelle pour tous les travailleurs salariés et indépendants.

La CES a engagé tous les affiliés dans les deux cycles de consultation sur la proposition de la Commission pour une recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants. Un travail de fond substantiel a eu lieu en coopération avec l'équipe de la CES chargée de représenter les travailleurs indépendants, afin d'évaluer les priorités et les stratégies syndicales pour arriver à une protection sociale efficace. Les membres du comité pour la protection sociale ont été impliqués avant que la réponse de la CES à la consultation soit soumise au comité exécutif et que la position de la CES sur la proposition de la Commission soit transmise au Conseil.

La CES a activement fait pression sur les États membres (par le biais de plusieurs cycles de réunions bilatérales avec des représentations permanentes de l'UE) avant et pendant le débat au sein de l'EPSCO sur la recommandation du Conseil, présentant les priorités de la CES soutenues par des arguments solides fondés sur la recherche.

En février 2019, le premier projet européen de la CES sur la protection sociale a été lancé, avec un financement de la Commission, rehaussant ainsi le profil de la protection sociale en tant que thématique européenne. Le projet évaluera les conditions nationales d'accès aux pensions pour les travailleurs salariés et les indépendants, en combinaison avec l'intégration du marché du travail et la qualité du travail (priorités d'action en matière de protection sociale identifiées par le Comité pour la protection sociale au cours du mandat). Le projet vise à fournir des recommandations syndicales fondées sur la connaissance aux institutions nationales et européennes pour assurer une protection adéquate et efficace des personnes âgées, et à guider les contributions de la CES au niveau européen dans le cadre de l'EEG et les tendances générales en matière de réforme des pensions.

La CES s'est montrée active dans la promotion des priorités sociales et des revendications syndicales dans le domaine de la politique des retraites, en tant que priorité absolue. Des relations et des échanges ont été établis avec le Comité de la protection sociale du Conseil et ses sous-groupes. Un dialogue a été établi avec l'unité de la Commission responsable de la politique européenne des pensions. La CES a demandé et a obtenu la participation des partenaires sociaux à l'élaboration du rapport 2018 sur l'adéquation des pensions, bien que l'impact sur l'approche de la Commission ait été limité. L'analyse critique du rapport sur les coûts du vieillissement joue un rôle dans les contributions de la CES au cadre EEG. La participation des experts syndicaux a été encouragée au sein des sous-groupes de l'AEAPP.

La CES a fermement soutenu les pensions publiques et collectives statutaires du premier pilier dans les forums institutionnels ainsi que dans le débat avec les organisations nationales et supranationales sur la promotion des pensions professionnelles. Des échanges et une coopération réguliers se sont développés avec ces organisations (Pensions Europe, Fédération des fonds de pension néerlandais) afin de promouvoir le point de vue de la CES et une approche équilibrée des voies syndicales possibles pour assurer un revenu de pension adéquat aux travailleurs européens. La CES a désigné son représentant au groupe d'experts de haut niveau chargé de rédiger le rapport sur le potentiel des pensions des deuxième et troisième piliers afin d'améliorer l'adéquation des pensions et de suivre de près ses évolutions. La CES a fait pression sur la Commission, le Parlement européen et les États membres pour qu'ils s'opposent à la promotion des produits paneuropéens de pension personnelle (PePP) et aux termes du règlement de l'UE les instituant.

La dimension transnationale des droits en matière de protection sociale et de sécurité sociale a été couverte par la participation au comité consultatif sur la coordination de la sécurité sociale (la CES a dirigé la délégation syndicale) et par le lobbying auprès du Parlement européen lors de la révision du règlement 883.



11. ENVIRONNEMENT, CHANGEMENT CLIMATIQUE ET ÉNERGIE

Réalisations en matière de durabilité/climat et énergie

Une transition juste fait partie de l'accord de Paris, comme l'a demandé la CES (voir : https://www.etuc.org/documents/etuc-key-demands-climate-cop21#.WQw_KdJ96Uk).

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord de Paris et des prochaines négociations internationales en vue d'accroître les ambitions climatiques, d'accroître le financement de la lutte contre le changement climatique et de mettre en œuvre le principe de transition juste est un objectif clair de la CES depuis 2105 (voir évaluation de l'accord de Paris par la CES : <https://www.etuc.org/fr/documents/d%C3%A9claration-de-la-ces-%C3%A0-propos-de-laccord-de-paris-sur-le-changement-climatique#.WQxAM9J96Uk>; voir aussi position de la CES à la COP 22, CCNUCC <https://www.etuc.org/documents/climate-change-etucs-position-view-cop-22#.WQxBM9J96Uk>). Pour préparer la conférence des Nations Unies sur le climat de 2018, qui se tiendra à Katowice, en Pologne, la CES (en étroite collaboration avec la CSI) a promu une déclaration ministérielle conjointe sur une transition juste et un travail décent. L'objectif principal est de garantir et de renforcer l'engagement politique pris par les gouvernements dans l'Accord de Paris. La COP 24 de Katowice crée clairement une fenêtre d'opportunités pour y parvenir et la CES a activement pris contact avec les institutions européennes et les États membres clés à cette fin.

La transition juste est également entrée dans les discussions sur la politique climatique de l'UE, principalement à travers la proposition de la CES de créer un fonds pour une transition juste pour soutenir les travailleurs qui pourraient être affectés négativement par la décarbonation (voir la position de la CES sur la réforme du système d'échange de quotas d'émission de l'UE 2021-2030 : <https://www.etuc.org/documents/position-structural-reform-eu-emissions-trading-system#.WQxEctJ96Uk>). Dans la directive révisée sur les systèmes d'échange de quotas d'émission de l'UE, il y a deux références concrètes aux transitions professionnelles. La première concerne la disposition relative à la manière dont les États membres devraient utiliser les recettes générées par la mise aux enchères des quotas. L'autre figure dans la liste des activités possibles à financer par le Fonds pour la modernisation, qui est censé soutenir financièrement la modernisation des systèmes énergétiques dans les États membres dont le PIB par habitant de 2013 est inférieur à 60 % de la moyenne européenne.

La CES a également mené un projet de transition juste vers une économie sobre en carbone dans les régions industrielles. Basé sur un questionnaire et sept études de cas régionales, le projet a permis de mieux comprendre la situation spécifique de ces régions tout en évoluant vers une économie sobre en carbone. Les recommandations finales soulignent la nécessité d'améliorer la propriété et la planification des politiques au niveau infranational (voir le rapport complet : <https://www.etuc.org/fr/publication/projet-de-la-ces-regions-industrielles-et-politiques-climatiques-vers-une-transition>; voir aussi les études de cas : <https://www.etuc.org/documents/industrial-regions-and-climate-change-policies-trade-unions-perspectives-%E2%80%93-detailed-case#.WQxFTJ96Uk>). Le principal impact politique de ces demandes a été le lancement par la Commission, en décembre 2017, d'une plate-forme des régions charbonnières en transition, afin d'aider les régions dépendantes du charbon à passer à une économie sobre en carbone. Deux réunions ont été organisées en 2018 sur la diversification économique, l'innovation technologique et les transitions professionnelles (compétences). <https://ec.europa.eu/energy/en/events/coal-regions-transition-platform-working-groups-launch-and-first-meetings>

Après un long et intense débat avec ses membres, la CES a adopté en 2018 et 2019 deux positions sur l'avenir de la politique climatique et énergétique de l'UE. La première est une réponse à la consultation sur la stratégie de l'UE pour la réduction à long terme des émissions de gaz à effet de serre <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-strategy-long-term-eu-greenhouse-gas-emissions-reduction-etuc-views>. La seconde identifie le niveau d'ambition et les principes qui devraient guider l'action climatique au-delà des prochaines élections européennes <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-key-demands-build-just-transition-and-boost-climate-action-after-eu>. Les deux documents soulignent l'interrelation entre la nécessité d'accroître l'ambition climatique et d'assurer l'équité sociale par une transition juste.

Nos positions et nos publications de projet ont souligné la nécessité de mieux coordonner le programme climat/énergie avec le programme social/emploi. À la suite de nos activités de sensibilisation, les diverses propositions publiées par la Commission en novembre 2016 – le "paquet hiver de l'Union de l'énergie" – devraient renforcer la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des plans climatiques et énergétiques nationaux, encourager les États membres à mieux évaluer et surveiller

l'impact social de leurs politiques énergétiques et aider à lutter contre la précarité énergétique. Plus précisément, le projet de règlement sur la gouvernance de l'Union de l'énergie contient une disposition obligatoire qui oblige les États membres à impliquer les partenaires sociaux dans la préparation de leurs plans nationaux pour le climat et l'énergie.

La CES a mené un projet sur une plus grande implication des syndicats dans l'action climatique pour une transition juste. Le principal résultat attendu est un guide qui vise à permettre aux syndicats nationaux de jouer un rôle plus actif dans la gouvernance climatique adoptée dans le cadre du suivi de l'Accord de Paris. <http://www.etuc.org/en/publication/involving-trade-unions-climate-action-build-just-transition>

La CES fait partie de la "Coalition Droit à l'énergie", créée pour lutter contre la précarité énergétique. Le paquet "Une énergie propre pour tous les Européens" offre des opportunités et des risques en matière d'approvisionnement énergétique abordable. La coalition a essayé d'intégrer l'objectif de lutte contre la précarité énergétique dans les différentes propositions législatives du paquet. <https://www.epsu.org/article/public-event-right-energy-coalition-december-5>

Les défis à venir en matière de développement durable/climat et énergie

Année après année, les scientifiques confirment que le changement climatique est bel et bien une réalité. Même si le passage à une "économie à zéro émission nette" reste une priorité pour la CES, il semble évident que le changement climatique aura un impact sur le monde du travail et ce, à bien des égards. Afin de préparer les syndicats à relever ces défis, la CES a soumis une demande de projet relative à "l'implication des syndicats dans la politique d'adaptation".

À travers le suivi des processus décisionnels liés à la mise en œuvre du paquet sur le climat et l'énergie à l'horizon 2030, la CES continuera à plaider en faveur de politiques qui placent la santé des personnes et la planète au premier plan tout en garantissant que l'économie à faible intensité de carbone sera une perspective positive pour tous les citoyens européens. De la même manière, le prochain budget de l'UE devra refléter l'engagement pris à Paris et accélérer considérablement le processus de décarbonation, tout en créant de nouvelles opportunités et en apportant un soutien aux personnes impactées.



12. POLITIQUE DE COHÉSION ET CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX

POLITIQUE DE COHÉSION

La CES a réaffirmé que la cohésion économique, sociale et territoriale devait rester au cœur de la stratégie de l'Union européenne, en veillant à ce que toutes les énergies et les capacités soient mobilisées et axées sur la réalisation de cet objectif.

La CES a soutenu les efforts de simplification mis en place par la Commission en réduisant de onze à cinq les objectifs politiques pour une Europe sociale et territoriale plus intelligente, plus verte, plus connectée, plus proche des citoyens.

La Commission prévoit d'introduire plus de cohérence entre l'utilisation des fonds de l'UE et les recommandations spécifiques par pays (RSP) publiées à l'issue du processus du Semestre européen. Les Fonds structurels et d'investissement européens ne devraient alors être octroyés que si les États membres mettent en œuvre les réformes recommandées au cours du Semestre. La CES n'est pas d'accord avec cette approche. Le calendrier annuel des recommandations par pays n'est pas compatible avec la planification à plus long terme des fonds ESI. En outre, une approche conditionnelle existe déjà au sein du Semestre européen, car *"un manquement à la mise en œuvre des recommandations pourrait entraîner de nouvelles étapes procédurales en vertu du droit communautaire pertinent et, en fin de compte, des sanctions en vertu du PSC et de la PDM. Ces sanctions peuvent inclure des amendes et/ou la suspension d'un maximum de cinq Fonds européens, à savoir le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds social européen (FSE), le Fonds de cohésion (FC), le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP)."*

La CES insiste sur le fait que les fonds ESI doivent être gérés et utilisés de manière plus cohérente et avec la pleine participation des partenaires sociaux. Le code de conduite européen sur le partenariat, tel qu'il est défini dans la proposition de règlement sur les dispositions communes et l'acte déléguée n° 240/2014, devrait être renforcé après 2020. En outre, dans le futur règlement sur les dispositions communes des fonds ESI, le code de conduite sur le partenariat doit être ajouté aux conditions d'octroi des fonds (anciennes conditionnalités ex ante).

Socle européen des droits sociaux/ Fonds social européen Plus

Dans le FSE+ proposé, le lien avec la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux est clair, mais la CES a exprimé sa déception quant au niveau de l'engagement financier. D'autre part, le lien entre les recommandations spécifiques par pays et le Semestre européen doit être clarifié.

Même si le budget FSE+ proposé représente 27 % de l'enveloppe de cohésion proposée, la CES a déploré qu'il y ait une diminution de 6 % en termes réels du budget FSE+ et, en outre, la part minimale de 23,1 % du financement de la politique de cohésion qui doit être dépensée par les États membres dans les projets FSE+ a été supprimée de la proposition de règlement sur les dispositions communes.

Le FSE devrait continuer, dans le CFP 2021-2027, à jouer un rôle clé tant dans le soutien à la création de nouveaux emplois de qualité que dans la promotion de l'inclusion sociale. Pour atteindre ces objectifs, les États membres devraient allouer 30 % des dépenses de cohésion au FSE+.

Dans le règlement FSE+, le principe de partenariat doit être renforcé et plus détaillé. Une référence claire au Code de conduite européen sur le partenariat est nécessaire.

La CES est d'avis qu'il est essentiel d'assurer le respect du principe de partenariat et de réaliser la pleine valeur ajoutée de l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du FSE+. Dans l'esprit de la déclaration quadripartite sur le nouveau départ du dialogue social et en tenant compte de l'avis du Comité du FSE sur l'avenir du Fonds, le soutien du FSE+ à l'amélioration des capacités des partenaires sociaux pour renforcer le dialogue social devrait être clairement mentionné et renforcé.

À cette fin, la CES a reconfirmé sa proposition de créer un fonds séparé et obligatoire au niveau de l'UE, au sein du FSE+, consacré exclusivement au renforcement des capacités, notamment lorsqu'il s'agit du renforcement des capacités des partenaires sociaux pour le dialogue social, les relations industrielles et la négociation collective. En outre, une assistance technique visant à garantir le plein accès des partenaires sociaux à ces financements devrait être mise en place.

La CES a soutenu la proposition de fusionner le FSE+ avec l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), le programme Emploi et innovation sociale (EaSI) et le programme Santé. Néanmoins, la CES a déploré le fait que cela n'implique pas une augmentation du budget du FSE+, mais au contraire une réduction du financement du FSE+ estimée entre 3 % et 10 % en termes réels.

Gardant à l'esprit que le FSE reste le principal instrument de l'UE pour soutenir l'emploi, aider les gens à obtenir de meilleurs emplois et garantir des opportunités d'emploi plus équitables, la CES a tenu à souligner que l'inclusion de nouveaux domaines d'intervention dans le FSE+ doit compléter l'objectif global du FSE, c'est-à-dire soutenir l'emploi. À cet égard, il est essentiel que l'inclusion de nouveaux domaines n'affaiblisse pas les efforts visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et une société socialement inclusive.

La CES se félicite de la proposition d'inclure les partenariats EURES transfrontaliers du volet EaSI avec gestion directe dans le nouveau FSE+. Les partenariats EURES transfrontaliers apportent une contribution importante à la promotion de la mobilité transfrontalière équitable et choisie. La CES a exigé d'affecter un budget spécifique et obligatoire au sein du FSE+ pour les partenariats transfrontaliers EURES existants et futurs. Les partenariats transfrontaliers doivent être intégrés de manière permanente avec un financement suffisant.

La CES a estimé que le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) devrait également être transformé en un Fonds européen de transition et mieux coordonné avec le FSE+ afin d'assurer une meilleure cohérence entre les deux fonds et de mieux anticiper et gérer les processus de restructuration. À cet égard, la CES a été satisfaite de l'inclusion de sa demande d'élargir le champ d'action du FEM pour faire face aux conséquences d'autres tendances structurelles que la mondialisation, telles que la numérisation, la décarbonation et l'automatisation. Cela devrait conduire à soutenir les initiatives visant à amortir ou à tirer parti de ces transitions (plans de formation, orientation professionnelle, etc.).

La CES a pleinement soutenu les affectations proposées, respectivement de l'inclusion sociale et de la lutte contre la pauvreté (25 % au lieu de 20 % actuellement), de 2 % pour les plus démunis ; ainsi que pour les affectations IEJ de 10 % et pour le groupe d'âge 15-29 ans (États membres avec un taux NEET – jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation – supérieur à la moyenne de l'UE en 2019).

Soutien du FSE au renforcement des capacités des partenaires sociaux

Il est clair que pour pouvoir développer leur rôle de partenaires sociaux et renforcer le dialogue social, certaines organisations nationales de partenaires sociaux ont besoin d'un soutien financier.

Les partenaires sociaux européens et nationaux ont souligné ces préoccupations au sein du comité du FSE ainsi qu'à d'autres occasions telles que les activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'UE dans le cadre de projets intégrés, notamment un séminaire à Riga en mars 2015. Cela a également été souligné dans les discussions des groupes thématiques à la suite de la conférence du 5 mars sur "un nouveau départ pour le dialogue social". Les partenaires sociaux européens ont également organisé un séminaire sur le FSE et le renforcement des capacités.

Une meilleure utilisation du FSE est essentielle pour soutenir l'existence d'un dialogue social bipartite bien structuré à tous les niveaux appropriés dans les États membres, en particulier aux niveaux local et régional. Il peut également jouer un rôle important dans l'amélioration de la mise en œuvre des résultats du dialogue social.

Dans le cadre des projets intégrés du Dialogue social européen 2016-2018, un projet conjoint a été mené sur le "Futur fonds social européen. Pour un meilleur soutien du renforcement des capacités des partenaires sociaux".

Les objectifs de ce projet étaient les suivants :

- S'appuyer sur la mise en œuvre du principe de partenariat et sur le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et le suivi des activités du FSE en faisant le lien entre le soutien du FSE et le renforcement des capacités des partenaires sociaux.
- Étudier dans quelle mesure le renforcement des capacités facilite le dialogue social et la mise en œuvre des instruments du dialogue social dans les régions de convergence et en transition, ou la contribution qu'il pourrait apporter à l'avenir ;
- Recueillir et échanger des informations sur des exemples pratiques de projets financés par le FSE aux niveaux national, régional et local.

Les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, CEEP et UEAPME) ont adopté des recommandations conjointes sur la manière dont le FSE peut soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Un rapport conjoint a également été rédigé sur la manière dont les partenaires sociaux sont impliqués dans la gouvernance ainsi que dans l'utilisation du FSE. Les recommandations et le rapport ont été élaborés après consultation des membres nationaux lors de deux séminaires (Prague et Rome) et d'une conférence (9 mars 2018 à Bruxelles).

<https://www.etuc.org/en/publication/future-esf-better-support-capacity-building-social-partner-organisations>

Le comité du FSE

Le comité du FSE est le comité tripartite établi dans le traité, qui implique les autorités publiques et les partenaires sociaux aux niveaux européen et national dans la gestion du FSE.

Pour la CES, le rôle clé du Comité du FSE est d'être consulté et de rendre des avis. Au cours du débat sur la future politique de cohésion, la CES a insisté pour que des discussions approfondies soient menées et que des avis du Comité du FSE soient adoptés sur les futurs règlements, et en particulier sur le FSE+ proposé.

Le comité du FSE est également le lieu de suivi de la mise en œuvre du code de conduite européen sur le partenariat, et en particulier de la participation des partenaires sociaux. Ce point est systématiquement à l'ordre du jour du Comité du FSE. En 2018, en collaboration avec BusinessEurope, l'UAPME et le CEEP, la CES a présenté et discuté du rapport conjoint et des recommandations conjointes susmentionnés, abordant la manière dont le FSE peut soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux.

Comité permanent de la CES sur la cohésion économique et sociale et les politiques régionales

Les points à l'ordre du jour du Comité permanent concernaient les discussions sur la politique de cohésion et la mise en œuvre des programmes opérationnels. Une attention particulière a été accordée à la mise en œuvre du Code de conduite européen sur le partenariat.

Le Comité permanent a également discuté et préparé les positions de la CES susmentionnées sur l'examen à mi-mandat du CFP 2014-2020, ainsi que du CFP après 2020.

En outre, il a débattu de questions inscrites à l'ordre du jour de la Commission, notamment le comité FSE organisé par la DG Emploi et le "Dialogue structuré avec le groupe d'experts des partenaires des Fonds structurels et d'investissement européens (DS-ESIF)", organisé par la DG Régio.

CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX – CSIR

Les CSIR rassemblent les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées à la CES dans les régions frontalières, pour soutenir les travailleurs mobiles locaux, souvent frontaliers, dans la défense et la poursuite de leurs intérêts sociaux et économiques et pour promouvoir les liens transfrontaliers directs entre les structures sectorielles et les entreprises.

Suite au 13^{ème} Congrès de la CES, les règles de procédure internes du Comité de Coordination des CSIR ont été révisées et mises à jour. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-interregional-trade-union-councils-irtucs-coordinating-committee-revised>

Au cours des quatre dernières années, deux CSIR ont fusionné (pour mettre en place le CSIR de la *Grande région* – FR/D/B/LUX), et en juillet 2017, le plus jeune des CSIR est né, couvrant Gibraltar et Andalousie (CSIR Sud). Le comité de coordination des CSIR s'est réuni deux fois par an à Bruxelles, les réunions ayant été organisées par la CES.

Conformément au programme de travail du Comité de coordination des CSIR 2016-2020, les priorités syndicales stratégiques suivantes ont été fixées :

- Améliorer la qualité de la mobilité transfrontalière, identifier les obstacles existants et garantir le respect des droits des travailleurs et, en particulier, du droit à l'égalité de traitement.
- Agir dans l'intérêt des syndicats sur les marchés du travail régionaux et dans le cadre de partenariats EURES transfrontaliers.

- Intégrer plus fortement la voix des travailleurs dans le dialogue social interrégional.
- Assurer une implication réelle et totale des CSIR en tant qu'acteurs reconnus de la politique de cohésion et de la politique de coopération territoriale européenne à tous les niveaux.
https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/files/irtucs_2016-2020_work_programme.pdf

Conformément aux priorités des CSIR, les activités suivantes ont été menées :

1. Suite à l'adoption des **recommandations** de la **CES** aux gouvernements nationaux et à l'Union européenne concernant la manière de surmonter les **obstacles** à la **mobilité** des travailleurs frontaliers en Europe (Comité exécutif de la CES, 10-11 mars 2015), et à sa diffusion aux niveaux régional, national et européen, un suivi a été essentiel. L'objectif était d'influencer les propositions législatives ainsi que les recommandations et communications de la Commission européenne qui, comme dans le cas du "paquet de mesures sur la mobilité des travailleurs", pourraient avoir un impact sur la qualité de la mobilité transfrontalière. Notre principale référence a été la directive 2014/54 **relative à des mesures facilitant l'exercice des droits** conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, qui devait être transposée dans la législation nationale des États membres avant mai 2016.
<https://www.etuc.org/fr/document/recommandations-de-la-ces-concernant-la-maniere-de-surmonter-les-obstacles-la-mobilite-des>
2. Au cours de cette période, le secrétariat de la CES a coordonné un projet avec deux objectifs principaux. D'une part, définir comment les CSIR peuvent contribuer à l'élaboration de propositions pour développer des économies interrégionales, euro-régionales et/ou macrorégionales. D'autre part, définir des moyens, des organes et des outils pour faire correspondre l'offre d'emploi à la demande. Quatre séminaires ont été organisés, à Bruxelles, Vigo, Budapest et Barcelone.
3. La conférence finale, qui s'est tenue à Bruxelles, a permis de finaliser le projet. Elle a souligné l'importance des régions frontalières, qui couvrent 40 % du territoire de l'UE, où vivent 30 % des citoyens européens et qui produisent 30 % du PIB de l'UE. On compte 1,3 million de travailleurs transfrontaliers (sans compter les travailleurs détachés). La communication de la Commission "Stimuler la croissance et la cohésion dans les régions frontalières de l'UE" faisait partie des discussions, faisant état d'expériences intéressantes et de bonnes pratiques, mais sans mentionner le rôle des CSIR malgré 40 ans de travail pour la cohésion sociale, économique et territoriale en Europe. Elle a souligné le travail crucial mais souvent invisible des CSIR et l'importance d'activer les CSIR sur le marché de l'emploi, dans le suivi, l'assistance et l'orientation (sécurité sociale, services de l'emploi, impôts) et comme acteurs de la cohésion sociale. Elle a montré les avantages de renforcer les CSIR existants par la formation, le financement et la communication et d'en créer de nouveaux comme le CSIR Sud (Gibraltar) et un éventuel conseil couvrant l'Ukraine et la Pologne.
4. Le nouveau règlement EURES doit garantir le maintien et l'expansion du rôle des partenaires sociaux, des CSIR et des conseillers syndicaux EURES dans les partenariats EURES transfrontaliers existants et futurs, en étroite collaboration avec les services publics de l'emploi. En conséquence, des mesures ont été prises pour faire en sorte que les confédérations syndicales et les CSIR soient reconnus comme des acteurs clés. En plus du séminaire annuel des conseillers syndicaux EURES, le secrétariat a organisé deux séminaires sur les partenariats EURES transfrontaliers et mis à jour le document "*Guide pour le travailleur mobile européen*".
<https://www.etuc.org/en/publication/guide-mobile-european-workers-0>
5. L'identité très spécifique des CSIR, incarnant la diversité culturelle, se déplaçant entre différents cadres juridiques et rassemblant diverses traditions syndicales, exige une attention et une formation spécifiques. Cela a rendu nécessaire l'élaboration d'un guide de formation, en étroite collaboration entre l'ETUI, la CES et le comité de coordination des CSIR. Son objectif principal est de renforcer le travail des CSIR, d'accroître et d'améliorer l'assistance aux travailleurs frontaliers, de surmonter la concurrence déloyale et d'améliorer la participation des syndicats dans le cadre du dialogue social transfrontalier. En collaboration avec l'ETUI, la CES a également organisé un séminaire pilote consacré au CSIR Sud (Gibraltar).
 6. Deux groupes de travail ont été mis en place pour améliorer la communication interne et externe des CSIR et améliorer le fonctionnement et le financement des CSIR actuels et futurs.



13. RELATIONS EXTÉRIEURES

Depuis le Congrès de Paris, la CES a étendu ses activités internationales, en coopération avec la Confédération syndicale internationale (CSI), pour établir une mondialisation équitable et utiliser les politiques commerciales et externes de l'UE afin de promouvoir la démocratie et la paix, la solidarité et le respect des droits de l'homme dans le monde.

Ces dernières années, la CES a suivi activement les politiques externes de l'UE, plaidant pour que les droits du travail soient respectés par les institutions européennes lorsqu'elles opèrent avec des pays tiers. La CES a pris part à de multiples activités de solidarité envers les syndicats des pays non membres de l'UE afin de soutenir la liberté syndicale et la négociation collective.

La CES a continué à coopérer avec les institutions européennes, conformément aux dispositions du programme d'action de Paris, en les pressant de promouvoir les valeurs de l'UE et le modèle social européen, la gouvernance multilatérale et le respect de la charte des Nations unies et des conventions des droits de l'homme.

Au cours de cette période, la CES a soulevé un large éventail de questions relatives aux droits de l'homme et aux droits syndicaux avec le Service européen pour l'action extérieure (SEAE) et la DG Emploi en particulier. Ces approches sont de plus en plus liées aux relations commerciales que l'UE a développées, notamment dans le cadre de la politique de voisinage de l'UE qui couvre le partenariat oriental et la région méditerranéenne, les relations avec les pays d'Afrique, Caraïbes et Pacifique et l'Amérique latine.

Élargissement de l'UE

La politique d'élargissement de l'UE a connu une diminution des activités ces dernières années en raison de la "lassitude à l'égard de l'élargissement". Cependant, la CES a établi des contacts étroits avec la Commission (DG NEAR) pour faire progresser les droits du travail et le dialogue social dans la région des Balkans et dans la région euro-méditerranéenne. Conformément à la position adoptée lors du Congrès de Paris, la CES a soutenu le processus d'élargissement de l'UE afin de garantir que les pays candidats respectent pleinement l'*acquis* communautaire et appliquent les normes de l'Organisation internationale du travail. Des travaux ont été développés pour promouvoir l'intégration syndicale régionale dans les Balkans occidentaux et se sont poursuivis avec nos affiliés en Turquie.

Balkans occidentaux

Au niveau institutionnel, les progrès dans le processus d'élargissement ont été lents. D'une part, en février 2018, la Commission européenne a réaffirmé la perspective d'une adhésion pour les Balkans occidentaux dans sa communication "Une perspective d'élargissement crédible ainsi qu'un engagement de l'Union européenne renforcé pour les Balkans occidentaux", présentée comme un signe de l'engagement de l'UE envers l'avenir européen de la région. D'autre part, elle a également déclaré que l'UE devait être plus forte et plus solide avant de pouvoir s'agrandir, reflétant la lassitude évidente ressentie par de nombreux États membres à l'égard de l'élargissement.

La CES a centré ses activités sur le processus d'intégration européenne, fondée sur la conviction que la coopération régionale et les relations de bon voisinage sont essentielles pour progresser sur la voie européenne. Elle a soutenu des affiliés dans les pays candidats (Serbie, Monténégro et Macédoine du Nord (anciennement ARYM)), dans le but de renforcer la coopération régionale entre les syndicats dans les Balkans. Un projet régional "En route vers l'UE", soutenu par l'Union européenne, a été mené jusqu'en décembre 2018, en coopération avec un réseau de coopération régionale Solidarnost comprenant des affiliés de Croatie, de Slovaquie, de Serbie, du Monténégro, de Macédoine du Nord et de Bosnie-Herzégovine. Le projet a été coordonné par un bureau de projet à Belgrade et supervisé par un comité directeur comprenant la CES et coordonné avec le Conseil régional paneuropéen de la CSI (CRPE).

Le projet portait sur le renforcement des capacités institutionnelles, le renforcement de l'expertise et des connaissances au sein des organisations syndicales de la région. Il visait à promouvoir l'échange d'expériences dans les principaux domaines par le biais de groupes de travail sur les activités syndicales, les politiques et les processus de réforme interne, afin de permettre aux syndicats d'être des acteurs puissants de la société et des partenaires reconnus dans le dialogue social. Son programme était

axé sur la réforme syndicale, le dialogue social et les relations industrielles, la santé et la sécurité, l'économie et le marché du travail, les migrations, la communication dans les médias, la jeunesse et les femmes. La question des droits des femmes a été approfondie et un Comité des femmes a été créé. La participation au Forum de la Société Civile des Balkans Occidentaux (Comité économique et social européen/CESE) à Sarajevo a facilité le développement de relations jusqu'à présent relativement faibles entre les ONG et les syndicats.

Le réseau régional a fait quelques progrès pour améliorer la visibilité auprès des gouvernements nationaux et dans le cadre du processus de coopération du Sommet des Balkans occidentaux lancé à Berlin en 2014 (le processus de Berlin). Le Comité des jeunes de Solidarnost a mis en place une coopération à travers l'Office régional de coopération pour la jeunesse (RYCO). Les organisations de la région ont utilisé les priorités de la présidence bulgare, telles que la "perspective européenne des Balkans occidentaux", pour élaborer, en coopération avec les syndicats bulgares, un document sur la dimension sociale et le dialogue social et pour le remettre aux gouvernements participant au Sommet UE-Balkans occidentaux de Sofia en mai 2018.

Un projet de suivi visant à stabiliser la coopération régionale est en cours de discussion avec les membres du réseau régional et la Commission. Son objectif serait de lancer un projet commun en 2020 avec les employeurs régionaux, pour améliorer et étendre les compétences en matière de dialogue social. Des contacts ont été pris avec les employeurs monténégrins (qui ont récemment coordonné un projet spécifique avec les associations d'employeurs dans leurs pays respectifs).

Turquie

Au cours de la période 2015-2019, la CES a continué de dénoncer – au gouvernement turc, aux autorités européennes et à l'Organisation internationale du travail (OIT) – les violations massives des droits syndicaux et démocratiques des hommes et des femmes en Turquie. Confrontées à une détérioration rapide de la situation après l'échec du coup d'État du 15 juillet 2016 et l'instauration de l'état d'urgence, avec plus de 150 000 fonctionnaires et travailleurs suspendus ou licenciés, et plusieurs arrêtés et emprisonnés sans enquête ni preuve préalable, la CES et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont envoyé trois missions conjointes à Ankara (2016-2017-2018). Dans la déclaration adoptée par la CES-CSI ainsi que par les quatre organisations affiliées (Turk-is, Hak-is, Disk et Kesk) après la deuxième visite (du 3 au 5 mai 2017), toutes les confédérations ont exhorté les autorités turques à mettre immédiatement en place les conditions nécessaires pour lever l'état d'urgence et garantir un retour à l'état de droit. Elles ont également appelé l'UE à envoyer un message clair, puissant mais constructif à cet effet à la Turquie.

Pendant ce temps, un important projet conjoint de deux ans sur la jeunesse a été mis en œuvre avec les membres turcs, afin de favoriser la coopération bilatérale et multilatérale entre les syndicats de l'UE et de la Turquie. La CES a également soutenu la CSI dans sa demande à l'OIT de reporter la réunion régionale européenne (octobre 2017, Istanbul) jusqu'au rétablissement de la démocratie et de la justice dans le pays. Un fonds de solidarité conjoint CES-CSI a été créé pour soutenir les membres qui en ont le plus besoin.

Bien qu'à la suite de ces événements, les négociations sur l'adhésion de la Turquie à l'UE aient été bloquées *de facto*, des discussions sur la modernisation/extension de l'union douanière (1996) pourraient être lancées dans l'année à venir et constituer une forme de levier.

Zone euro-méditerranéenne

Les révolutions arabes, qui ont commencé en décembre 2010 en Tunisie et se sont rapidement propagées, ont suscité l'espoir que ces mouvements populaires apporteraient la démocratie, le respect des droits de l'homme et une plus grande équité économique dans la région. L'UE a reconnu le rôle central joué par les syndicats dans certains pays, de même que l'attribution du prix Nobel de la paix au Quartet du dialogue national de Tunisie et à l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) en 2015. Malheureusement, les guerres, les crises humanitaires, l'environnement économique difficile, les régimes autocratiques et la désillusion ont détruit les progrès dans certains de ces pays.

À la lumière de cette situation, la CES a mis en place un groupe de travail informel EuroMed, qui a renforcé la coopération avec la Confédération syndicale arabe. Il se réunit tous les trois mois afin de suivre, entre autres, la situation des syndicats sur la rive sud de la Méditerranée.

Parallèlement, la CES a poursuivi les travaux déjà menés dans le cadre de l'Union pour la Méditerranée (UpM), créée à Paris en 2008, même si celle-ci a perdu quelque peu son poids politique. Pour la première fois, une déclaration conjointe CES/CSA/BusinessEurope/BusinessMed a été adoptée, à l'initiative de la CES, à la veille de la réunion ministérielle de l'UpM qui s'est tenue en Jordanie (septembre 2016). Un autre projet commun a été adopté au Portugal (avril 2019) dans le cadre de la dernière réunion ministérielle de l'UpM, à laquelle les partenaires sociaux ont été invités à participer pleinement et à prendre la parole.

Enfin, en prévision du prochain "Sommet des deux rives" annoncé par la Présidence française pour le mois de juin prochain, une vision commune syndicats/ONG définissant les réformes nécessaires de la politique européenne de voisinage pour la région méditerranéenne a été élaborée à Marseille en avril.

Égypte

La CES a soutenu dès le début la création de syndicats nouveaux et indépendants en Égypte et a suivi de près les évolutions constitutionnelles, politiques et sociales de ce pays. Mais, bien que le rapport 2015 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ait exigé que "le projet de loi soit adopté à titre prioritaire, qu'il confère une protection juridique claire aux nouveaux syndicats indépendants nouvellement créés et garantisse le plein respect des droits relatifs à la liberté syndicale", les attaques contre ces syndicats ont augmenté. Aujourd'hui, la situation est probablement pire qu'avant 2011.

C'est dans ce contexte qu'en décembre 2018, la CES, en collaboration avec la CSA, des ONG régionales et internationales, a présenté une évaluation de l'évolution de la situation dans le pays, constatant une grave détérioration de la situation en matière de droits de l'homme (la liberté de la presse et d'expression est restreinte ; les dissidents et les organisations de défense des droits de l'homme sont réprimés ; la torture, les disparitions forcées et les exécutions sommaires se pratiquent en toute impunité, les peines de mort et les procès de masse sont en augmentation). Par ailleurs, la répression étatique contre les syndicats indépendants s'est intensifiée en 2018, avec des attaques et des arrestations arbitraires, ainsi que la mise en application de la Loi Syndicale n° 2013/2017 qui viole les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit d'association. La CES est intervenue spécifiquement par l'intermédiaire de la Haute Représentante et des Commissaires de l'UE, sollicitant leur soutien avant la huitième réunion du Conseil d'association UE-Égypte.

Tunisie

La CES n'a cessé de soutenir l'UGTT dans ses activités, reconnaissant son importance centrale pour le développement démocratique et la protection des droits fondamentaux de l'homme. Le Secrétaire général s'est félicité d'une mission spécifique de l'UGTT en juillet 2017, conduisant aux premières activités bilatérales sur la migration et aux négociations sur la "modernisation" de l'accord de libre-échange. Une délégation de la CES devrait en retour visiter l'UGTT après ce congrès. La CES était représentée au 23^e congrès de l'UGTT à Tunis en janvier 2017.

La CES a également participé à plusieurs réunions du RSMMS – le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes – créé en 2014 avec le soutien de la FES et de l'UGTT. Il compte actuellement 24 membres syndicaux, couvrant 14 pays dans trois régions, qui s'unissent dans l'objectif de développer des approches conjointes et coordonnées entre les syndicats des pays d'origine et d'accueil afin de mettre en œuvre la solidarité syndicale et d'harmoniser les actions des syndicats membres dans ce domaine.

Le Partenariat oriental

La CES a suivi de près les évolutions dans la région, et en particulier la mise en œuvre des accords d'association (AA) entre l'UE et l'Ukraine, la Géorgie et la Moldavie, en collaboration avec le CRPE de la CSI, dont Luca Visentini est également secrétaire général. Le champ d'application de cette collaboration est vaste et couvre – outre les droits de l'homme et des travailleurs, la démocratie et le dialogue social – les entreprises multinationales, les salaires, les migrations, la santé et la sécurité, les politiques économiques (y compris la fiscalité et la protection sociale) et le renforcement des capacités syndicales pour atteindre et mobiliser les travailleurs (formation, organisation, communication, campagnes), avec le soutien de l'ETUI et la participation des comités des jeunes et des femmes.

Conjointement avec le CRPE, la CES a fait une évaluation du Partenariat oriental de l'UE et des politiques de voisinage de l'UE, critiquant l'absence de dialogue social et de droits généraux des travailleurs dans ces processus politiques. En outre, la CES participe au Comité directeur du Forum de la société civile du Partenariat oriental. Toutefois, l'intérêt des partenaires sociaux pour cet organe a diminué en raison de sa domination par les ONG.

Les processus d'association de l'UE et leur évolution en Géorgie, en Ukraine et en Moldavie, tout en reconnaissant le rôle de la société civile et des partenaires sociaux, ne sont toujours pas à la hauteur. Des mesures urgentes doivent être prises, avec le soutien de la Commission européenne, afin d'améliorer la situation sociale et économique dans les pays et d'accroître l'efficacité du dialogue social et l'adhésion aux conventions fondamentales de l'OIT. La CES participe aux plates-formes bilatérales respectives de la société civile dans le cadre des accords d'association et aux groupes consultatifs nationaux dans le cadre des accords de zone de libre-échange complet et approfondi (ALECA). En Géorgie, les travaux sur l'association de l'UE ont conduit au rétablissement d'inspections du travail autonomes.

La mission CES-CRPE en Ukraine s'est tenue en février 2019, en signe de solidarité avec les syndicats ukrainiens qui sont confrontés à des violations des droits de l'homme et syndicaux, à une pauvreté croissante, aux salaires les plus bas d'Europe et aux arriérés de salaires. L'Ukraine a annoncé ses aspirations européennes et la majorité de la population soutient ce choix européen. Cependant, bien que le pays ait réalisé certains progrès dans l'alignement de son cadre réglementaire sur l'*acquis* communautaire, comme l'exigent l'accord d'association UE-Ukraine et l'accord ALECA, il ne parvient pas à garantir le respect des droits de ses citoyens.

Conjointement avec le CRPE et IndustriAll, la CES a soutenu les syndicats démocratiques en Biélorussie, exprimant de sérieuses préoccupations au SEAE, qui négocie l'accord de coopération UE-Biélorussie, concernant l'incapacité du pays à mettre en œuvre les recommandations de la Commission d'enquête de l'OIT, et en particulier à garantir l'enregistrement et l'accès à la négociation collective pour les syndicats indépendants, à mettre un terme à la discrimination syndicale et à respecter les libertés fondamentales dans le pays.

Asie centrale

La CES, par l'intermédiaire du CRPE, a soutenu la liberté syndicale au Kazakhstan en contactant la Commission, le SEAE et le Parlement européen et en exprimant de sérieuses préoccupations quant à la destruction de la Confédération des syndicats libres du Kazakhstan par les autorités, ainsi que le harcèlement et l'emprisonnement de ses dirigeants. Ces préoccupations ont été dûment enregistrées et soulevées par des fonctionnaires européens dans le cadre de dialogues bilatéraux et la résolution du Parlement européen sur l'accord UEKazakhstan faisait expressément référence à la liberté syndicale et aux droits syndicaux dans le pays.

Plus généralement, des représentations sur les droits des travailleurs en Asie centrale ont été incluses dans la contribution du CESE au développement de la stratégie de l'UE en Asie centrale.

ASEM

La CES, conjointement avec la CSI et la CSI-Asie-Pacifique, a participé au Forum syndical Asie-Europe (AELF) en préparation de la 5^e Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi de l'ASEM "Vers un développement social durable en Asie et en Europe : Une vision commune du travail décent et de la protection sociale" en Bulgarie (Sofia, décembre 2015). Pour la première fois, les partenaires sociaux ont présenté un message coordonné aux ministres. Depuis lors, la CES a contribué aux 10^e AELF (Mongolie, juillet 2016) et 11^e AELF (Bruxelles, octobre 2018) et aux messages qui ont été présentés aux ministres. Lors du dernier sommet, les dirigeants de l'ASEM ont finalement accordé une certaine forme de reconnaissance institutionnelle au Forum syndical (à côté des Forums des entreprises et de la société civile), reconnaissant l'engagement de longue date des syndicats envers l'ASEM et leur contribution à la Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi de l'ASEM et aux projets de l'ASEM sur le travail.

Conférence internationale du travail (OIT)

Depuis 2016, la CES participe à la Conférence internationale du travail annuelle de l'OIT et organise chaque année une réunion de coordination avec les affiliés présents à Genève. La Commission européenne coordonne les travaux des États membres de l'UE lors de la conférence, mais ne dispose pas d'une délégation tripartite. Par conséquent, la CES considère qu'il est essentiel d'être présent à la conférence, d'interagir avec la Commission et les affiliés, en particulier au sein de la Commission de l'application des normes lorsque des cas européens sont sur la liste. Le secrétaire général de la CES intervient chaque année pendant la session plénière.

Conseil de l'Europe

Au cours de la période 2015-2019, la CES, en tant qu'organisation de défense des droits de l'homme de premier plan, a poursuivi et renforcé ses activités et sa coopération avec le Conseil de l'Europe en participant activement à plusieurs organes, structures et systèmes (quasi-) judiciaires de contrôle et de mise en œuvre.

Cour européenne des droits de l'homme

La jurisprudence de ce tribunal étant devenue de plus en plus importante pour la défense des droits sociaux fondamentaux, la CES a soumis, en coopération avec les affiliés concernés, des observations de tiers dans plusieurs affaires "sociales" importantes. Le tribunal a admis les observations de la CES concernant plusieurs pays (par exemple, la Hongrie, la Lettonie et la Roumanie) qui traitent principalement des droits syndicaux, mais aussi d'autres questions telles que la vie privée (vie privée au travail) et la propriété (prestations sociales/rémunération). En outre, la CES a également coopéré avec la CSI et les affiliés turcs pour étudier la possibilité de saisir la justice à la suite de la vague massive de licenciements et d'emprisonnements, en particulier de travailleurs des services publics et de leurs représentants, en vertu des lois dites d'exception adoptées à la suite du coup d'État de juillet 2016 en Turquie.

Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH)

Le rôle principal du CDDH, sous les auspices du Comité des Ministres, est d'établir des normes communément acceptées par les 47 États membres dans le but de développer et promouvoir les droits de l'homme en Europe et d'améliorer l'efficacité du mécanisme de contrôle établi par la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Depuis la décision unanime du CDDH en juin 2014 d'accorder à la CES le statut d'observateur officiel et permanent, la CES a apporté une contribution d'experts considérable et croissante aux activités et rapports du CDDH et de ses sous-groupes respectifs sur des questions telles que la réforme du système judiciaire et conventionnel, la place de la Convention dans l'ordre juridique international et européen et le cadre juridique du Conseil de l'Europe pour la protection des droits sociaux. Par ailleurs, par l'intermédiaire (des sous-groupes) du CDDH, elle a activement contribué à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'examen d'importantes recommandations du Comité des Ministres dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, des droits fondamentaux des personnes âgées (dans des domaines comme les soins, la protection sociale et l'emploi) et de la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle.

Charte sociale européenne (révisée)

La CES a également poursuivi son rôle actif au sein des organes de contrôle de cette charte des droits sociaux fondamentaux. Au sein du Comité gouvernemental, la CES n'a cessé d'exhorter à la mise en œuvre rigoureuse des engagements pris par le nombre croissant d'États membres qui ont signé et/ou ratifié la Charte sociale.

En outre, la CES a continué à jouer son rôle dans la procédure dite de réclamations collectives. En 2015-2019, la CES a soumis des observations concernant pas moins de 22 réclamations collectives déposées contre les 15 États qui ont ratifié le Protocole de procédure de réclamations collectives sur des questions relatives aux droits syndicaux, à la rémunération équitable, à l'écart de rémunération entre hommes et femmes, à la protection en cas de licenciement et à la participation (des femmes) au conseil d'administration. En octobre 2016, la CES est également intervenue aux côtés et en soutien de notre affilié grec GSEE lors d'une audition organisée en réponse à sa réclamation collective, au cours de laquelle elle a affirmé à raison que plusieurs nouveaux textes législatifs adoptés en vertu des mesures d'austérité adoptées en Grèce pendant la crise économique et financière violaient les droits des travailleurs d'une manière contraire à la Charte.

Code européen de sécurité sociale

Suite à la décision du Comité des Ministres en 2012 de confier le contrôle de la mise en œuvre et de l'application du Code européen de sécurité sociale au Comité gouvernemental (voir ci-dessus), la CES, sur la base de son statut d'observateur privilégié au sein de ce Comité, a continué à assurer et à inviter à une mise en œuvre effective par les États ayant ratifié cet instrument important de droits sociaux.

Plate-forme européenne pour la cohésion sociale

Créée en tant que comité intergouvernemental ad hoc en 2016, la Plate-forme européenne pour la cohésion sociale a pour objectif de renforcer le volet intergouvernemental de la stratégie du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe visant à renforcer l'action du Conseil dans le domaine de la cohésion sociale, notamment par la promotion de la Charte sociale européenne et de sa procédure de réclamations collectives, afin de garantir un accès égal et effectif aux droits sociaux (voir ci-dessus). La CES a participé et contribué activement à plusieurs réunions et activités annuelles de la plate-forme.

Autres activités

En ce qui concerne la Turquie (voir ci-dessus), la CES n'a cessé d'exhorter les bureaux de haut niveau du Conseil de l'Europe, comme le Secrétaire Général, le Commissaire aux droits de l'homme et l'Assemblée parlementaire, à condamner et à surveiller de près l'impact sur les droits des travailleurs des nombreuses lois d'exception adoptées à la suite du coup d'Etat de juillet 2016. La CES a également travaillé en étroite collaboration avec le Secrétaire Général, le département de la Charte et les points focaux désignés du Conseil de l'Europe dans le cadre des discussions sur le Socle européen des droits sociaux, afin que la Charte soit reconnue par les institutions européennes comme une source et un instrument de référence essentiels pour les 20 principes inscrits dans le Socle.

En conclusion, et malgré les réductions budgétaires en cours au sein du Conseil de l'Europe, qui ont des conséquences sur le fonctionnement et l'efficacité de tous ses organes de contrôle, la CES – compte tenu également de ses propres ressources humaines et financières – poursuivra et, le cas échéant, développera ses efforts pour renforcer l'impact des droits sociaux fondamentaux dans le cadre de la politique générale du Conseil de l'Europe relative aux droits humains. La protection des droits fondamentaux et l'utilisation des mécanismes de contrôle/de contentieux existants resteront donc une priorité du programme de la CES, et en particulier de celui du groupe consultatif sur les droits fondamentaux et les contentieux de la CES, créé spécifiquement à cette fin importante en 2015. Elle continuera également à coopérer avec l'ETUI et à s'appuyer sur l'expertise précieuse qu'elle offre, et en particulier le réseau de l'ETUI sur les droits syndicaux transnationaux (TTUR).

14. COMMERCE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

COMMERCE

L'un des principaux piliers d'action a été la politique commerciale de l'UE. La CES a suivi de près la politique commerciale de l'UE et a interagi avec ses affiliés par le biais du Comité "Affaires internationales, commerce et développement international" de la CES. Nous avons étroitement collaboré avec les fédérations de la CES, la CSI et les affiliés de la CSI affectés par ces négociations. La CES a demandé que les accords commerciaux de l'UE incluent des clauses contraignantes et applicables en matière de travail. Dans ce domaine, notre priorité a été de plaider en faveur de dispositions réellement applicables et contraignantes sur les droits des travailleurs dans les chapitres "Commerce et développement durable" des accords commerciaux de l'UE. La Commission a reconnu que son approche actuelle présentait de graves lacunes et a présenté un plan en 15 points pour améliorer la mise en œuvre des dispositions en matière de travail et d'environnement. Il s'agit d'un petit pas en avant, mais qui n'est pas à la hauteur de notre demande de mettre en place un mécanisme efficace de règlement des différends capable de résoudre les infractions en matière de travail.

La CES a suivi toutes les négociations commerciales de l'UE avec les pays tiers. Entre autres, elle s'est largement concentrée sur les négociations relatives au PTCl et a contribué au débat animé qui a entouré ces négociations. La CES a également suivi les négociations entre l'UE et le Canada sur le CETA. Elle a participé activement au mécanisme de contrôle de la société civile régissant l'accord commercial entre l'UE et la Corée du Sud, réclamant de meilleurs droits du travail dans ce pays. Les négociations avec Mercosur ont également été importantes en raison de la taille et de l'influence de la région. Une coopération intensive a eu lieu entre la CES et l'organe de coordination des syndicats du cône Sud, composé des syndicats du Mercosur, afin de contrôler les négociations commerciales entre les deux blocs.

COOPÉRATION INTERNATIONALE AU DÉVELOPPEMENT ET RÉSEAU SYNDICAL DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT (RSCD)

La coopération et la coordination entre la CES et la CSI se sont accrues afin de favoriser les liens entre les deux organisations. De nombreuses démarches conjointes ont été entreprises auprès des institutions européennes. La CES, en collaboration avec la CSI, a dénoncé les lacunes des normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans divers forums tels que le G7, le G20 et l'OCDE. Nous avons demandé instamment l'intégration de dispositions contraignantes en matière de travail, y compris les normes fondamentales du travail, dans les accords commerciaux, et les systèmes d'échange de l'UE, comme le Système généralisé de préférences (SPG) de l'UE. Nous avons également soutenu l'inclusion d'une législation sur la responsabilité tout au long de la chaîne et l'adoption d'un traité international contraignant sur les entreprises et les droits humains.

La CES a été activement impliquée dans le réseau syndical de développement et de coopération de la CSI et a présidé son groupe de travail européen. Par le biais de ce groupe de travail, nous avons souligné l'importance de relier les politiques de développement et commerciales de l'UE de manière cohérente. Le RSCD suit de près la mise en œuvre du Programme des Nations Unies pour le développement durable à l'échelle mondiale, régionale et nationale à l'horizon 2030.

Au cours de la discussion sur le cadre financier pluriannuel de l'UE, la CES a plaidé en faveur d'un instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (NDICI) fort et cohérent qui contribue à l'éradication de la pauvreté et à la création d'emplois décents, favorise la mise en œuvre des objectifs des Nations Unies en matière de développement durable et respecte et renforce le dialogue social. La CES a participé aux Forums régionaux pour présenter les points de vue des syndicats sur le développement et pour souligner que les syndicats sont des acteurs du développement et doivent être consultés sur la politique de l'UE en matière de coopération au développement.

PROGRAMME DES NATIONS UNIES 2030 ET OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN EUROPE

À la suite de l'adoption de l'Agenda 2030 des Nations Unies, la CES a commencé à concevoir une stratégie pour mettre en œuvre les Objectifs de développement durable (ODD) en Europe.

La CES a renforcé sa coopération avec le Département des affaires économiques et sociales de la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Réseau syndical de coopération au développement, qui jouaient un rôle de premier plan quant à l'action syndicale pour les ODD dans le monde entier.

Un groupe ad hoc sur la mise en œuvre des ODD et de l'Agenda 2030 des Nations Unies en Europe a également été créé. Il s'est réuni deux fois en avril 2018 et janvier 2019. Une résolution de la CES pour une Europe durable à l'horizon 2030 a été adoptée en juin 2018.

Dans l'intervalle, la CES a été admise à la Plate-forme multipartite sur les ODD mise en place par la Commission européenne dans le but principal de recueillir des contributions pour un document de réflexion sur la mise en œuvre de l'Agenda des Nations Unies à l'horizon 2030 en Europe. La CES a contribué à la définition de documents thématiques sur l'impact des ODD dans différents domaines politiques (CFP, rapports et contrôle, responsabilité sociale des entreprises, travail décent, dimension externe, etc.). La CES a activement contribué aux principaux résultats de la Plate-forme multipartite qui est un document complet sur la mise en œuvre des ODD en Europe, qui a été signé et transmis à la Commission en septembre 2018.

La CES a également pris les premières mesures pour mettre en place une stratégie plus large visant à accroître l'impact des ODD dans tous les domaines politiques pertinents. Elle comprenait un débat sur le financement des ODD et sur le rôle des acteurs publics et privés qui a débuté lors de la deuxième réunion du groupe ad hoc en janvier 2019.

La CES, en particulier par le biais de son groupe ad hoc, a contribué au contrôle de la mise en œuvre des ODD au niveau national, en mettant particulièrement l'accent sur le rôle du dialogue social. Au moment de la rédaction, sept pays européens avaient soumis leurs rapports. Le contrôle intègre la boîte à outils Semestre de la CES.

Au total, ces activités ont alimenté la réponse de la CES au document de réflexion "Vers une Europe durable à l'horizon 2030" qui a été soumis et adopté par le Comité exécutif de la CES en mars 2019.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

La dernière communication de la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) date de 2011, tandis que les dernières conclusions du Conseil sur les chaînes de valeur responsable ont été adoptées en mai 2016. Ils ont recommandé un certain nombre de mesures clés pour intensifier les efforts conjoints visant à soutenir la durabilité dans les chaînes de valeur mondiales et à promouvoir les principes RSE.

Depuis 2016, à la suite de la communication de la Commission sur les "Prochaines étapes pour un avenir européen durable", de l'Agenda des Nations unies pour la réalisation des objectifs du développement durable à l'horizon 2030 et de la Plate-forme multipartite des ODD, la Commission a réorienté dans ce sens son action concernant les initiatives RSE.

La CES a proposé à la Commission un projet sur la "protection des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance" (due diligence) qui devrait débuter en 2019. Nous avons également participé à différents projets européens en matière de responsabilité sociale des entreprises avec des affiliés et des organisations externes, y compris des instituts syndicaux. Ils incluent :

Projet SCORE : Propositions et bonnes pratiques de dialogue et de participation syndicale dans la responsabilité sociale des entreprises lancé par Pro, CFDT, CCOO et ISTAS.

Projet DimasoLab sur la Directive 2014/95EU - Analyse d'impact sur les relations professionnelles. En vertu de la directive sur la publication d'informations non financières, pour la première fois, les grandes entités sont tenues de divulguer plus que de simples données financières sur leurs performances. Avec la DGB, Arbeit und Leben CFDT, CGIL, CISL, ISTAS, ACV, CSC, LPSK.

La CES est un membre actif du groupe de travail de l'OCDE/TUAC sur la divulgation, le devoir de due diligence et la conduite responsable des entreprises. Nous avons participé au lancement des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et du Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. La CES a participé au Forum mondial de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, à l'Assemblée générale de la Coalition européenne pour une justice des entreprises en tant qu'Amie de la CEJE et à la réunion de coordination avec CSR Europe.

15. COMMUNICATION, CAMPAGNES ET ORGANISATION

Communications

La communication joue un rôle central dans la réalisation des objectifs de la CES. La CES doit communiquer directement via les médias et les réseaux sociaux avec les institutions européennes et doit permettre aux affiliés de communiquer les revendications de la CES aux décideurs politiques nationaux et montrer aux membres comment les syndicats travaillent au niveau européen et national pour améliorer la situation des personnes actives.

Depuis le Congrès de Paris, la CES a :

- Plus que doublé son nombre de followers sur twitter (de 8k à 20k).
- Presque triplé le nombre de likes sur Facebook (de 1,6k à 5,4k).
- Considérablement augmenté la couverture médiatique (de 43 à 202 articles par mois en moyenne pendant la campagne de hausse des salaires).
- Au moins maintenu (et peut-être augmenté) le nombre de visiteurs du site web (Google a modifié la façon dont elle calcule les visites : Le site de la CES est passé d'environ 9k visiteurs uniques par mois à plus de 15k utilisateurs par mois), a rendu le site plus attractif, l'a mis à jour plus souvent et a pris de nombreuses mesures pour faciliter la recherche de documents.
- Ecrit ou édité quelque 70 articles originaux au nom des dirigeants de la CES, publiés dans des publications syndicales et externes, dont au moins 24 sur le site influent de "Social Europe" – beaucoup ont été traduits dans différentes langues et republiés.

Conformément à la résolution sur les communications et campagnes adoptée en octobre 2015, le département Communications de la CES a :

- Fermement établi des dates communes auxquelles les affiliés communiquent un message commun, de nombreux affiliés utilisant les slogans et visuels fournis à l'avance par la CES ;
- Amélioré les actions photo au sein du Comité exécutif avec des images plus convaincantes et l'utilisation de slogans dans un plus grand nombre de langues, dans la mesure du possible ;
- Tenu des réunions semestrielles avec les communicateurs des affiliés nationaux et trois ou quatre fois par an avec les communicateurs des Fédérations syndicales européennes (FSE) ;
- Créé une newsletter trimestrielle "National Updates" pour partager des informations sur les réussites syndicales sectorielles nationales et européennes et les actions innovantes ;
- Veillé à créer des messages plus percutants, en utilisant de meilleurs visuels et un langage plus direct.

En outre, le département Communications de la CES a joué un rôle majeur dans la planification et la conduite de la campagne pour la hausse des salaires.

Campagne pour une hausse des salaires

La campagne pour la hausse des salaires, approuvée par le Comité exécutif de la CES en décembre 2016, s'est déroulée de février 2017 à juin 2018 et a atteint son objectif principal : "Mettre les salaires en priorité : changer le discours politique de l'UE et la politique économique en faveur des augmentations salariales pour les travailleurs". C'est ce qui ressort clairement de l'examen annuel de la croissance et des recommandations spécifiques par pays pour 2018, ainsi que du Socle européen des droits sociaux.

La campagne a montré que la CES était en mesure d'organiser une campagne européenne et de soutenir les affiliés nationaux dans leurs demandes d'augmentation salariale.

Les dirigeants de l'UE, les Premiers ministres nationaux et les ministres ont été directement exposés à la campagne lors de nombreuses réunions, et indirectement via une couverture médiatique étendue et les réseaux sociaux. Les ministres ont participé au lancement de la campagne en février 2017, à une conférence à Bratislava en septembre 2017 et à une conférence de l'Alliance pour les salaires à Sofia en juin 2018, ainsi qu'à diverses réunions et sommets bilatéraux dans lesquels la campagne a été abordée.

La campagne a été suivie par la mise en place d'un partenariat européen pour la négociation collective.

Organisation

La CES a mis en place un Comité d'organisation ad hoc à la suite du Congrès de Paris pour réunir les responsables des affiliés chargés de l'organisation et du développement syndical. Le Comité s'est réuni en mai 2016 et avril 2017.

Le Comité Exécutif a adopté une résolution sur l'organisation en octobre 2016.

Les résultats comprenaient :

- Le partage des bonnes pratiques entre affiliés nationaux ;
- Un débat annuel sur l'organisation au sein du Comité exécutif de la CES ;
- Au moins un échange d'activités d'organisation entre la CES, la CSI et les fédérations syndicales européennes et une coopération plus étroite en matière d'organisation entre la CES et l'ETUI ;
- Un engagement accru de l'ETUI sur la formation à l'organisation.

En décembre 2017, le Comité exécutif de la CES a convenu lors de la discussion sur "l'organisation et le recrutement au sein des syndicats" d'introduire une nouvelle formation ETUI pour 60 personnes. Cette formation entend permettre aux leaders syndicaux d'entamer une analyse et de prendre des décisions stratégiques concernant le recrutement/la fidélisation des membres.

L'organisation est également une priorité pour le Comité des jeunes de la CES. En 2015, un rapport réalisé conjointement avec le Conseil régional paneuropéen a compilé les meilleures pratiques d'organisation des jeunes travailleurs de toute l'Europe. Dans le cadre de la stratégie de collaboration sur la jeunesse avec nos affiliés turcs, une boîte à outils pour rapprocher les jeunes des syndicats et vice versa a été publiée et largement diffusée début 2017. Le Comité des jeunes a adopté des lignes directrices pour renforcer les efforts d'intégration des jeunes migrants dans le mouvement syndical en décembre 2017.

Une cartographie des pratiques d'organisation des travailleurs atypiques (avec une attention particulière pour les indépendants) et des travailleurs de l'économie de plate-forme a également été réalisée au cours de ce mandat.

DROITS SYNDICAUX

À partir du printemps 2016, la CES a mené une campagne sur les droits syndicaux au Parlement européen. Deux événements avec des parlementaires ont eu lieu : un à Bruxelles et un à Strasbourg. L'objectif de cette campagne était d'amener les députés européens à signer un engagement en faveur de la défense des droits syndicaux. Cet engagement déclarait que les droits syndicaux étaient des droits humains et engageait les députés européens à respecter et à promouvoir les droits syndicaux dans l'ensemble de leur travail sur la législation et les initiatives politiques de l'UE. La campagne a recueilli 160 signatures, qui ont été remises au président du PE de l'époque, Martin Schulz. Un site internet a été créé spécialement pour cette campagne : <https://www.etuc.org/fr/campaign/les-droits-syndicaux-sont-des-droits-humains-turights>

La CES a dirigé le mouvement syndical dans la lutte contre la violation des droits syndicaux au niveau national, par exemple en Espagne, en Grèce et en Croatie. Au niveau européen, la CES a soutenu la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) dans sa bataille avec la Commission contre les restrictions au droit de grève des contrôleurs aériens.

16. AFFILIÉS ET ORGANISATIONS

AFFILIÉS ET MEMBRES

En 2019 la CES comptait 90 confédérations syndicales réparties dans 38 pays – ainsi que 10 fédérations syndicales européennes.

Nouvelles affiliations et désaffiliation

- **HM, Island** : est accepté comme organisation membre de la CES en juin 2018
- **USL, San Marino** : est accepté comme organisation membre de la CES en mars 2019
- **KSS, Macedonia du Nord** : obtient le statut d'observateur en mars 2012 et devient organisation membre de la CES en décembre 2016
- **FH, Danemark** - fusion entre les deux confédérations syndicales LO et FTF en 2018
- **USM, Monaco** - désaffiliation en juin 2018

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES RETRAITÉS ET PERSONNES ÂGÉES (FERPA) AU RAPPORT D'ACTIVITÉS DE LA CES (2015-2019)

La FERPA est la voix des 10 millions de retraités et personnes âgées qu'elle représente au sein de ses 42 organisations membres émanant de 25 pays de l'Union européenne. Son activité s'inscrit dans celle de la CES, tout en portant les préoccupations spécifiques des personnes âgées et retraitées, qu'elle rappelle lors des réunions statutaires de la CES (Comités Exécutifs et Comités de Directions), auxquelles elle participe.

Dans la période écoulée depuis le Congrès de Paris (2015), elle a vu se succéder en son sein, deux Secrétaires Généraux (Carla CANTONE de la CGIL et Agostino SICILIANO, de l'UIL, depuis octobre 2018).

C'est ainsi que dans le champ d'activité et d'engagement syndical qui lui est propre, la FERPA défend cette approche fondamentale à ses yeux : Tout citoyen européen, jeune ou adulte, doit comprendre que la défense des droits des personnes âgées constitue un investissement pour son propre avenir. Les droits des retraités et des personnes âgées d'aujourd'hui seront également les siens quand viendra l'âge de la vieillesse.

Si les droits que nous connaissons aujourd'hui sont détruits, il n'y aura pas de droits garantis demain. C'est pourquoi, la FERPA revendique, avec et au sein de la CES, une Europe sociale, fondée sur des valeurs démocratiques et de justice sociale, indispensables pour forger l'unité et la solidarité nécessaires entre les États membres. Des valeurs qui sont également indispensables pour lutter contre les divisions et la résurgence de nationalismes dangereux.

C'est ainsi que la Fédération Européenne des Retraités et des Personnes Âgées (FERPA) a mené une campagne de sensibilisation en vue d'accroître, de façon concrète, l'attention sociale et politique portée à la situation des 100 millions d'individus de plus de 65 ans qui vivent aujourd'hui dans l'ensemble des pays européens, et dont le nombre est appelé à croître compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie. Et elle a diffusé, à cette effet, une CHARTE DES DROITS DES PERSONNES ÂGÉES ET DES RETRAITÉS EN EUROPE, qui s'articule autour de trois droits fondamentaux :

- LE DROIT À LA DIGNITÉ
- LE DROIT AU BIEN-ÊTRE
- LE DROIT À LA SÉCURITÉ.

Parallèlement, dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle, en tant que structures de la CES (Confédération européenne des syndicats), le Comité Jeunes de la CES et la FERPA sont engagés dans la construction d'une Europe meilleure fondée sur les principes de solidarité, d'égalité, de justice et de cohésion sociale, de paix et de solidarité, et s'inscrivent également dans une démarche intergénérationnelle à tous les niveaux. A cet effet, ces deux structures ont signé un « protocole », dans lequel, elles s'engagent à œuvrer conjointement pour lancer un véritable pont entre les générations des différents pays et de toute l'Europe, visant à :

- Veiller à ce que les intérêts des jeunes travailleurs, des personnes âgées et retraitées soient correctement représentés au sein de la CES;
- Renforcer la collaboration avec les fédérations sectorielles européennes ;
- Représenter au mieux, dans le cadre d'une approche intergénérationnelle, les intérêts des jeunes, des retraités et des personnes âgées auprès des institutions à tous les niveaux.
- Représenter les intérêts des jeunes et des retraités à tout niveau dans le cadre du Dialogue Social, et, notamment, dans le cadre des négociations pour un accord-cadre entre les partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.

Avec son Comité femmes, la FERPA s'est impliquée dans les campagnes de la CES, notamment celles concernant la violence faite aux femmes. La maltraitance des personnes âgées, que ce soit en institution ou à domicile est pour elles, une douloureuse réalité. La FERPA continue de mobiliser ses organisations pour dénoncer ce phénomène et apporter des solutions pour régler ce problème.

Enfin, sous l'égide et l'impulsion de son Secrétaire Général, Agostino SICILIANO, s'inscrivant dans la démarche de la CES, dans le cadre de la préparation des élections au Parlement européen, la FERPA a lancé une campagne d'envoi de "cartes postales" à tous les candidats à cette élection pour y défendre trois revendications fondamentales :

- Le droit à une pension légale garantie et décente pour les femmes et pour les hommes ;
- Le droit à des soins de santé publics, de qualité, garantissant l'autonomie ;
- Le droit au vieillissement actif des personnes âgées et des retraités garantissant leur rôle de citoyen dans la société, sans discrimination.

Pour la FERPA, l'avancée en âge est le début d'une nouvelle tranche de vie. Une société démocratique qui devient âgée ne s'épanouira pas dans le déclin mais dans un climat de sérénité, de dignité et de bien-être fondé sur la justice et la solidarité sociales.

C'est pour cela que chaque citoyen européen, jeune ou adulte, doit comprendre que le respect des droits des personnes âgées signifie un investissement sur leur propre futur.

Avec la CES et au sein de la CES, la FERPA entend être un « acteur » et un « interlocuteur » reconnu syndicalement et dans la société et dans la vie sociale en ayant accès aux loisirs, à la culture... Les personnes âgées veulent être considérées non comme un fardeau ou un coût, mais comme une ressource, pour le présent et pour l'avenir.

EUROCADRES

Eurocadres, le Conseil des cadres et professionnels européens, est la structure représentant les professionnels et les cadres associés à la CES. Eurocadres participe, à l'exception des droits de vote, aux comités et autres organes de la CES. Il fait partie des six partenaires sociaux autonomes reconnus au niveau intersectoriel européen et participe à la délégation de la CES par le biais du comité de liaison des cadres européens d'Eurocadres et de la CEC. Un accord formel entre Eurocadres, la CEC et la CES jette les bases de la coordination par la CES du dialogue social intersectoriel du côté des employés.

La part des professionnels et des cadres parmi les travailleurs européens continue de croître. Pour les syndicats européens, la représentation de ces groupes est à la fois une opportunité et un défi. Les organisations membres de la CES qui représentent des professionnels et des cadres font partie des membres d'Eurocadres et Eurocadres représente ces groupes dans le dialogue social, ainsi que dans la défense et le lobbying auprès des institutions européennes.

Évolutions dans la politique

La demande phare d'Eurocadres au cours des dernières années a été l'appel en faveur d'une protection des donneurs d'alerte à l'échelle européenne. Les professionnels et les cadres, qui occupent des postes de pouvoir et de responsabilité, sont souvent ceux qui découvrent des actes répréhensibles qui doivent être divulgués dans l'intérêt public.

L'appel à une protection juridique des dénonciateurs à l'échelle de l'UE fait partie de la politique d'Eurocadres depuis 2013, mais ce dernier a commencé à faire pression en ce sens à la suite des évolutions dans le processus d'adoption des directives sur les secrets d'affaires en 2015. Début 2016, Eurocadres a lancé la plate-forme WhistleblowerProtection.EU, composée de 87 organisations.

Environ la moitié des membres de la plate-forme sont des organisations syndicales. En collaboration avec les groupes du Parlement européen, il a fait pression sur la Commission européenne pour qu'elle propose une directive en 2018, qui a été adoptée par le Parlement en avril 2019. Après un travail de plaidoyer fructueux, des améliorations importantes ont été apportées au texte et la directive renforcera la protection dans une grande majorité d'États membres.

Une plus grande importance accordée à la politique et au plaidoyer a amélioré la visibilité, et une attention particulière sur les questions prioritaires pour le travail de plaidoyer a fait la différence. Les secrets d'affaires et la protection des dénonciateurs ont été les deux sujets qui ont le plus contribué à améliorer la visibilité d'Eurocadres ces dernières années.

Eurocadres a plaidé pour une législation plus claire sur les risques psychosociaux. À la suite de la révision des directives sur la santé et la sécurité au travail, lorsque la directive-cadre n'a pas été modifiée, Eurocadres a commencé à exiger une directive sur les risques psychosociaux. Après avoir entamé des discussions avec la CES et participé aux travaux de la CES et de l'ETUI sur cette question, Eurocadres se réjouit que le mouvement syndical européen soit désormais uni pour réclamer une directive sur les risques psychosociaux. Une campagne sur le sujet qui sera lancée à l'automne est en cours de planification.

La troisième question clé du travail de plaidoyer d'Eurocadres a été l'amélioration et la reconversion des compétences dans une transition juste : souligner la nécessité d'investir davantage dans l'enseignement supérieur et la formation, renforcer le rôle des partenaires sociaux dans le soutien à la transition et veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur soient mieux équipés pour répondre aux besoins des travailleurs qui commencent des études, par exemple en proposant des études à temps partiel et des cours de courte durée.

En 2017, le Congrès Eurocadres s'est réuni sous le slogan "Unité de l'Union européenne". Un nouveau programme politique a été adopté avec trois priorités thématiques : Une Europe de la connaissance renforcée, une réelle liberté de mobilité et la qualité de la vie professionnelle. Un plan d'action axé sur le développement de politiques, le plaidoyer et la communication ainsi qu'un engagement plus fort des organisations membres dans les activités d'Eurocadres. Des résolutions ont été adoptées sous les titres "Unité de l'Union européenne", "Nécessité urgente d'une protection des dénonciateurs à l'échelle de l'UE" et "Équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour une évolution de carrière égale entre les hommes et les femmes pour les professionnels et les cadres".

Organisation et projets

Parmi les mesures visant à renforcer la situation financière d'Eurocadres figurent une réforme du système des cotisations, l'identification de sources de financement supplémentaires en dehors de la Commission et l'établissement de liens plus clairs entre les demandes de projets et les activités politiques et de plaidoyer essentielles afin d'améliorer les chances de recevoir des fonds de la Commission.

Une action visant à entrer en contact avec les affiliés de la CES qui représentent des professionnels et des cadres mais ne sont pas activement engagés dans Eurocadres a été lancée. Avec une meilleure visibilité d'Eurocadres, l'intérêt a augmenté et plusieurs nouveaux affiliés d'Eurocadres sont devenus actifs.

En 2015-2019, Eurocadres a mené ses propres projets sur les risques psychosociaux et la protection des dénonciateurs, financés par la Commission. En outre, un projet sur la protection des dénonciateurs a été financé par l'Open Society Initiative for Europe. Eurocadres a participé à plusieurs autres projets en tant que partenaire. Parmi ceux-ci figurent le travail atypique (CES), la gestion de la vie professionnelle/vie privée et la RSE (FIRST-CISL, Italie), les associations professionnelles dans le dialogue social et la négociation collective et les compétences (ETUI).

Dialogue social et réseaux

En tant que partenaire intersectoriel européen reconnu, participant au dialogue social par le biais de la délégation de la CES, Eurocadres continue à se concentrer sur les groupes qu'il représente. Il a fait de la question des risques psychosociaux une priorité du programme de travail des partenaires sociaux et se réjouit de son inclusion dans le texte.



**WHISTLEBLOWER
PROTECTION.EU**

La coordination avec les responsables européens de la CEC par le biais du comité de liaison conjoint d'Eurocadres et de la CEC et du protocole d'Eurocadres-CEC et de la CES nécessite un dialogue permanent. Plusieurs réunions ont eu lieu ces dernières années, y compris des réunions avec la CES.

Les anciens réseaux Eurocadres ont été fermés au cours du dernier mandat du Congrès. La plate-forme de campagne Whistleblower Protection.EU, créée par Eurocadres en avril 2016 et lancée en octobre de la même année, implique désormais 87 organisations et a le potentiel de devenir une ressource importante lorsque le processus de transposition de la nouvelle directive commencera.

INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN (ETUI)

En tant que centre de recherche et de formation indépendant au service de la CES et de ses organisations nationales et européennes affiliées, la mission centrale de l'Institut syndical européen (ETUI) est de contribuer au renforcement de la dimension sociale de l'intégration européenne par le biais de la recherche, de la formation, de l'information, des événements et de l'assistance technique.

En cette période de troubles économiques, sociaux, politiques et environnementaux, ce rôle a plus que jamais consisté à mettre l'expertise et l'expérience de l'ETUI au service de la CES et de ses affiliés.

À cette fin, l'ETUI structure ses activités autour de cinq priorités principales : 1) Politiques et outils pour l'avenir de l'Europe ; 2) Participation des travailleurs et relations industrielles ; 3) Développement durable et politiques industrielles ; 4) Conditions de travail et qualité du travail ; 5) Renouveau syndical. La question du dialogue social est intégrée dans les cinq priorités.

Politiques et outils pour l'avenir de l'Europe

Au cours de la période de quatre ans couverte par le présent rapport, la croissance économique est revenue dans l'économie européenne et le chômage a baissé. Néanmoins, la crise économique, sociale et budgétaire sans précédent déclenchée par le secteur financier en 2008 a eu un impact profond à long terme sur les systèmes nationaux de relations professionnelles, entraînant, dans certains pays, une régression en termes de salaires, de conditions de travail et de sécurité de l'emploi. La crise économique a également soulevé de sérieuses questions quant à la viabilité du mélange politique et institutionnel.

Le nouveau système de gouvernance économique de l'UE (Semestre européen) et son impact sur la politique sociale sont devenus l'un des principaux sujets de recherche et de formation pour l'Institut. En 2017, la Commission européenne a publié un nouveau Livre blanc sur l'avenir de l'Europe présentant cinq scénarios possibles pour l'Europe, accompagné de cinq "documents de réflexion". Plus tard dans l'année, le Socle européen des droits sociaux a été lancé. Ces actions et les initiatives politiques qui ont suivi ont transformé le débat sur la gouvernance européenne et le mélange politique et constituent donc une préoccupation majeure de l'ETUI. L'Institut suit ces évolutions en temps réel afin de mettre à disposition des outils permettant de mieux appréhender leurs conséquences.

Des sessions de formation et des débats publics, réunissant syndicalistes, universitaires, décideurs politiques et organisations non gouvernementales, ont permis d'identifier les dysfonctionnements de notre modèle de croissance actuel et les réformes nécessaires à une version alternative véritablement juste et équitable. C'est dans cet esprit que, chaque année, à la veille du Conseil européen de printemps en mars, l'ETUI présente son rapport "Benchmarking Working Europe" aux chefs d'État et de gouvernement de l'UE. En outre, afin d'examiner l'évolution du modèle social européen, l'Institut publie, en partenariat avec l'Observatoire social européen (OSE), un rapport annuel intitulé *Évolution de la situation sociale en Europe*.

Une série d'événements et de publications ont traité de sujets tels que l'évolution de la négociation collective après la crise, les évolutions du marché du travail et le rôle des institutions, la divergence des salaires, l'avenir des systèmes de retraite complémentaire et la réduction des services publics, ainsi que la nécessité de réformer les outils européens de politique macroéconomique.

Participation des travailleurs

Le processus d'intégration européenne comprend l'engagement de donner aux employés en Europe le droit d'être impliqués dans les décisions de l'entreprise. La participation des travailleurs sert deux objectifs : mettre en œuvre les droits sociaux afin de renforcer la démocratie sur le lieu de travail et soutenir les entreprises, les États membres et l'UE dans leurs efforts visant à combiner compétitivité économique et progrès social.

En vue de promouvoir les activités liées à la participation des travailleurs, l'Institut gère un Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC) et un Fonds européen de participation des travailleurs (EWPF), ainsi que des outils spécifiques pour fournir des informations dans ces domaines. Un autre réseau actif d'experts syndicaux et universitaires sur la gouvernance d'entreprise (GoodCorp) examine des alternatives au modèle de valeur actionnariale de gouvernance d'entreprise.

L'ETUI mène actuellement plusieurs projets de recherche comparative dans le domaine du marché du travail, de l'emploi et de la politique sociale. Les projets portent sur les évolutions quantitatives et qualitatives du marché du travail en tenant compte des configurations institutionnelles spécifiques aux différents régimes de protection sociale. Pour évaluer non seulement les problèmes quantitatifs mais aussi qualitatifs du marché du travail, l'ETUI a développé un indice de qualité de l'emploi à multiples facettes afin de comparer les évolutions en termes de qualité de l'emploi en Europe et dans le temps. Un autre projet sur la mobilité de la main-d'œuvre se concentre sur l'inadéquation des compétences et l'impact de la crise économique. L'ETUI suit également de près le droit du travail, notamment l'évolution de la directive-cadre sur l'information et la consultation.

L'ETUI gère plusieurs sites web et bases de données thématiques qui complètent ses activités de recherche. Ceux-ci comprennent une base de données des accords des comités d'entreprise SE et CEE et un portail web contenant des informations complètes sur différents thèmes liés à la représentation des travailleurs, y compris des informations sur les relations industrielles nationales. Notre service d'information "Reformswatch" propose un rapport actualisé et une analyse de fond sur les réformes des relations industrielles, des marchés du travail et des systèmes de sécurité sociale dans les États membres. Une multitude de publications et d'événements traitent du rôle des représentants des travailleurs, de leurs perspectives actuelles et futures.

Par ailleurs, l'ETUI offre des formations aux membres des comités d'entreprise européens et de SE. Des formations et une expertise sur mesure sont proposées aux Comités d'entreprise européens, aux Groupes spéciaux de négociation (GSN) et aux Organes représentatifs SE (OR SE), en étroite collaboration avec les organisations syndicales concernées aux niveaux national et européen.

Développement durable et politiques industrielles

Les quatre "grandes tendances" du changement climatique et démographique, de la mondialisation et de la numérisation forment un ensemble de tendances à long terme, avec un impact potentiel énorme, qui structurent le débat sur le futur développement économique de l'Europe et les droits des travailleurs de demain.

L'un des principaux axes de travail de l'ETUI dans ce domaine est le rôle des partenaires sociaux dans la transition vers une société à faible émission de carbone, en mettant l'accent sur les aspects sociaux des politiques en matière de changement climatique, d'énergie et de ressources. L'ETUI met l'accent sur les aspects sociaux du changement climatique et sur la nécessaire transformation énergétique. Dans ce contexte, elle a mené une série d'activités de recherche et de formation à vocation pluridisciplinaire. La recherche couvre les emplois verts, les implications du changement climatique sur l'emploi et la transition énergétique verte.

Deux grandes conférences, organisées conjointement à Bruxelles avec la CES, ont examiné (en 2016) l'impact de la numérisation sur le marché du travail et (en 2018) l'impact conjoint et complémentaire des quatre grandes tendances sur l'économie et la société.

Renouveau syndical

Les activités de l'ETUI se focalisent particulièrement sur l'affiliation, celle-ci constituant l'une des nombreuses facettes du renouveau syndical. Les études de recherche couvrent la mobilisation de groupes spécifiques de la main-d'œuvre tels que les jeunes travailleurs, les travailleurs intermittents (gig economy) et les travailleurs précaires ou atypiques. L'ETUI examine également les stratégies de recrutement et de maintien des affiliés et la transférabilité du "modèle d'organisation" en Europe, ainsi que les tendances en matière de conflits collectifs en Europe depuis les années 1990 en mettant l'accent sur l'impact de la récente crise sur l'activité de grève.

L'ETUI propose également plusieurs cours de formation aux organisateurs syndicaux en Europe en se focalisant sur les méthodes de recrutement et le renouveau syndical par l'échange d'expériences ou de meilleures pratiques. De cette façon, l'ETUI cherche à sensibiliser les différents aspects du renouveau syndical qui peut, à son tour, contrer la baisse évidente des taux de syndicalisation dans de nombreux secteurs et pays.

Des séminaires de formation pour les jeunes responsables syndicaux sont également organisés en vue de développer la capacité des participants à travailler dans un environnement multiculturel et à intégrer à la fois les perspectives européennes et nationales dans le travail syndical quotidien. L'ETUI mène également une recherche sur les stratégies d'entreprise ; il analyse la possibilité de développer des initiatives de mobilisation coordonnées au sein d'entreprises spécifiques dans plusieurs pays. Il supervise également les publications sur le développement historique des organisations syndicales au niveau européen.

Publications, web et réseaux sociaux

L'ETUI a élaboré une stratégie de publication destinée à réaliser toute une série d'objectifs et à atteindre différents publics cibles. Ses publications se classent dans les principales catégories ou séries suivantes :

1. Des newsletters thématiques conçues pour un public spécialisé et clairement identifié couvrant la négociation collective ; la santé et la sécurité au travail ; la participation des travailleurs. Une newsletter générale permet d'alerter régulièrement plus de 10 000 contacts sur les activités et publications.
2. Les Policy Briefs présentent une question clé de manière politique, mais toujours sur la base d'une analyse approfondie. Les Policy Briefs sont lus par un large public non spécialisé ainsi que par des décideurs et des membres de groupes de réflexion européens.
3. Les Working Papers présentent des recherches toujours en cours ou récemment conclues. Ces documents s'adressent avant tout aux universitaires, groupes de réflexion, institutions européennes, organisations syndicales et organisations non gouvernementales.
4. Les livres, selon le sujet et l'objectif, s'adressent à un public spécialisé ou à un public plus large. Ils sont l'occasion de se concentrer sur les travaux de nos réseaux de recherche. Ils démontrent la qualité académique et sa fiabilité par rapport aux questions d'importance prioritaire pour le mouvement syndicaliste. Le contenu des livres peut être constitué des résultats de projets de recherche internes de l'ETUI, des résultats de projets de réseaux de recherche externes ou de publications annuelles régulières sur des questions spécifiques, par ex. Évolution de la situation sociale en Europe et Benchmarking Working Europe.
5. Guides couvrant des documents destinés aux formateurs pour soutenir leur travail, ou visant à expliquer un problème de manière claire et simple.
6. Rapports portant sur des documents plus techniques destinés à un public déjà en possession de connaissances spécialisées du domaine concerné. Dans certains cas, ils rapportent les résultats des conférences.
7. Périodiques : HesaMag, un semestriel consacré à la santé et à la sécurité au travail ; Transfer, un trimestriel centré sur les relations industrielles, l'emploi et les politiques économiques et sociales ; et SEER consacré aux évolutions sociales et du monde du travail en Europe de l'Est.
8. Analyse fournissant le contexte des politiques récentes de l'UE (par exemple, les recommandations spécifiques par pays dans le contexte de la nouvelle gouvernance européenne). Il s'agit de produits en ligne téléchargeables sur le site de l'ETUI.
9. Foresight Briefs (depuis 2016) présentant des articles destinés à un large public au sein du mouvement syndical européen, notamment des acteurs sociaux et des ONG, ainsi que des groupes de réflexion et des décideurs européens. Les thèmes de cette publication sont liés aux axes de travail prioritaires de l'Unité prospective : le changement climatique et les nouvelles technologies.

En outre, le site Internet de l'ETUI est une source riche d'informations pour ceux qui souhaitent suivre l'évolution des syndicats. On y trouve, outre nos publications, programmes et rapports de conférences et séminaires, le catalogue en ligne du centre de documentation, ainsi que les bases de données sur les comités d'entreprise européens, les sociétés européennes, etc. L'ETUI a continué à améliorer ses sites web thématiques sur la participation des travailleurs.

L'ETUI a été un utilisateur intensif des réseaux sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook, YouTube, Instagram, LinkedIn) pour alerter différents publics sur nos publications, événements, formations et autres activités. Certains de nos chercheurs ont aussi régulièrement contribué à des blogs externes comme Social Europe ou les différents blogs LSE.

Cours de formation

Le département Formation de l'ETUI a réalisé des programmes de travail annuels. Nos cours sont basés sur les principaux objectifs du plan d'action de la CES et sont élaborés conjointement avec la CES, les fédérations syndicales européennes et les syndicats nationaux.

En quatre ans, nous avons dispensé environ 100 cours par an pour plus de 2 000 participants. Nos formations sont dispensées par les responsables formation de l'ETUI qui, en règle générale, travaillent en équipes de tuteurs avec des formateurs nationaux. En outre, le département Formation de l'ETUI s'appuie sur sept réseaux thématiques de formateurs composés d'environ 100 membres issus d'organisations affiliées.

Nos formations s'adressent aux délégués syndicaux, aux membres des CEE, aux comités d'entreprise SE et aux Groupes spéciaux de négociation (GSN) ou aux représentants des employés au niveau des entreprises. Le département Formation de l'ETUI a proposé des cours sur les "jeunes dirigeants syndicaux", la "gestion de projet", la "formation des Euroformateurs", la "formation en langues pour les syndicalistes" et les "séminaires pour les membres individuels du CEE et du CE-SE". Nos activités ont permis aux responsables syndicaux européens de comparer les situations dans différents pays, de mieux comprendre les derniers développements du syndicalisme européen et des relations industrielles, et de planifier les futures activités syndicales aux niveaux national et européen.

La formation des Euroformateurs (formation ETT) a été pensée pour développer les compétences pédagogiques individuelles des formateurs des organisations membres qui correspondent au profil défini et qui ont déjà acquis une expérience au niveau national ou sectoriel, à titre d'investissement dans l'avenir des stratégies d'enseignement de leurs organisations.

L'objectif principal de cette formation est l'élargissement de la portée des programmes de formation au-delà de l'échelle nationale et l'acquisition d'une dimension européenne en donnant la priorité à une identité syndicale européenne et en favorisant une plus grande visibilité de la CES et de l'ETUI. La formation des Euroformateurs se distingue par un programme de formation important, unique dans son essence au niveau européen et désormais accrédité et transférable au sein du cadre européen des certifications (CEC).

Réseau TURI

Le réseau des Instituts de recherche syndicaux (TURI) est une plate-forme structurelle, non thématique et à long terme pour les contacts formels entre les instituts soutenant le mouvement syndical à travers l'Europe. Il vise à établir une collaboration et un partage des connaissances accrues et meilleurs, en intégrant la dimension européenne dans leurs travaux de recherche. TURI facilite l'émergence de projets communs ; il s'agit d'un outil de cartographie de l'expertise et il vise à aider les instituts liés aux syndicats à s'engager dans des recherches comparatives.

Le réseau TURI compte actuellement 32 membres effectifs et 11 membres associés. Les instituts TURI sont hétérogènes en termes de taille, de financement et de domaines d'expertise, mais ils ont tous un lien bien établi avec les syndicats. Les membres du réseau se réunissent au moins une fois par an lors d'une conférence annuelle organisée par l'un des membres. Des conférences annuelles ont eu lieu à Londres, Sesimbra et Amsterdam. La plus récente – la 10e édition du TURI – a été organisée les 16 et 18 mai 2018 à Berlin.

AUTRES ORGANISATIONS

Fédérations syndicales européennes (FSE)

La coopération entre le secrétariat de la CES et les fédérations syndicales européennes s'est intensifiée depuis le Congrès de Paris. Un représentant de la CES a régulièrement participé aux réunions de coordination des fédérations syndicales européennes. En décembre 2017, la CES a organisé une conférence conjointe à Bratislava sur le dialogue social européen transfrontalier et sectoriel. Une coopération approfondie a eu lieu lorsque la Fédération européenne des services publics (EPSU) et UNI-Europa ont réclamé la transposition des accords dans le secteur de la coiffure.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

Comme les années précédentes, la délégation de la CES/des travailleurs a agi pour maintenir une présence syndicale claire et visible dans les travaux de recherche entrepris par Eurofound. L'introduction de nouveaux règlements constitutifs a constitué un défi majeur. La réforme des règlements proposait initialement une réduction considérable de l'influence des partenaires sociaux. Cela ne s'est pas produit, mais l'influence croissante de la Commission se reflète toujours dans les nouveaux règlements. À l'avenir, il est clair que la CES doit rester vigilante à cet égard.

Comité économique et social européen

La CES continue de bénéficier d'une collaboration fructueuse avec le Comité économique et social européen (CESE). Pour la CES, il est important que les positions prises par le CESE, en sa qualité d'institution consultative auprès de l'Union européenne, soient proches des positions syndicales ou, au moins, qu'elles assurent un équilibre avec les autres groupes qui composent le Comité (employeurs et divers groupes d'intérêt).

La CES salue les bonnes relations de travail entre le secrétariat de la CES et le Groupe des Travailleurs du CESE (Groupe II), en particulier avec la présidence du Groupe. À de nombreuses reprises, les membres du secrétariat de la CES ont participé en tant qu'experts à la formulation d'opinions socio-économiques importantes du CESE. En outre, le Groupe des Travailleurs a, par le biais de plusieurs résolutions, soutenu les activités syndicales de la CES.

RAPPORT FINANCIER

2015 - 2018

Le présent rapport financier se réfère à l'évolution des finances de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) de 2015 à 2018.

Les commissaires aux comptes élus par le XIII^{ème} Congrès statutaire de la CES ont procédé aux vérifications annuelles. La CES a également eu recours aux services d'un bureau des réviseurs d'entreprises.

Conformément à l'article 31 des statuts de la CES, les bilans des années 2015, 2016 et 2017 ainsi que les rapports des commissaires aux comptes ont été approuvés chaque année par le Comité Exécutif qui a donné décharge au Secrétaire Général. Les bilans pour l'année 2018 seront présentés au comité exécutif durant la réunion qui aura lieu en octobre 2019.

La base de calcul des cotisations a changé à partir de l'année 2016. Pour les années 2017 et 2018, les organisations ont payé une cotisation supplémentaire pour le fonds de campagne. Les cotisations fixées pour la période 2015-2018 étaient les suivantes (par 1.000 membres) :

Pour le groupe I :

Nombre de membres	2015	2016	2017		2018	
	Cotisations	Cotisations	Cotisations	Fonds de campagne	Cotisations	Fonds de campagne
jusqu'à 1 000 000	€ 178,00	€ 178,25	€ 179,75	€ 3,60	€ 186,50	Comme 2017
de 1 000 001 à 3 000 000	€ 170,50	€ 170,75	€ 172,25	€ 3,45	€ 178,75	Comme 2017
de 3 000 001 à 5 000 000	€ 166,50	€ 166,75	€ 168,25	€ 3,37	€ 174,50	Comme 2017
de 5 000 001 à 7 000 000	€ 159,00	€ 159,25	€ 160,75	€ 3,22	€ 166,75	Comme 2017
au-dessus de 7 000 000	€ 153,25	€ 153,50	€ 154,75	€ 3,10	€ 160,50	Comme 2017

Pour le groupe II :

Nombre de membres	2015	2016	2017		2018	
	Cotisations	Cotisations	Cotisations	Fonds de campagne	Cotisations	Fonds de campagne
jusqu'à 1 000 000	€ 71,25	€ 71,25	€ 72,00	€ 1,44	€ 74,50	Comme 2017
de 1 000 001 à 3 000 000	€ 68,25	€ 68,25	€ 69,00	€ 1,38	€ 71,50	Comme 2017
de 3 000 001 à 5 000 000	€ 66,50	€ 66,75	€ 67,25	€ 1,35	€ 69,75	Comme 2017
de 5 000 001 à 7 000 000	€ 63,50	€ 63,75	€ 64,25	€ 1,29	€ 66,75	Comme 2017
au-dessus de 7 000 000	€ 61,25	€ 61,50	€ 62,00	€ 1,24	€ 64,25	Comme 2017

Pour le groupe III :

Nombre de membres	2015	2016	2017		2018	
	Cotisations	Cotisations	Cotisations	Fonds de campagne	Cotisations	Fonds de campagne
jusqu'à 1 000 000	€ 44,50	€ 44,50	€ 45,00	€ 0,90	€ 46,75	Comme 2017
de 1 000 001 à 3 000 000	€ 42,75	€ 42,75	€ 43,00	€ 0,86	€ 44,75	Comme 2017
de 3 000 001 à 5 000 000	€ 41,75	€ 41,75	€ 42,00	€ 0,84	€ 43,75	Comme 2017
de 5 000 001 à 7 000 000	€ 39,75	€ 39,75	€ 40,25	€ 0,81	€ 41,75	Comme 2017
au-dessus de 7 000 000	€ 38,25	€ 38,50	€ 38,75	€ 0,78	€ 40,25	Comme 2017

Extraits des bilans annuels :

Année	Bilan total	Dépenses	Recettes	Résultat	Fonds d'investissement	Résultat final
2015	9.308.954,97	7.904.426,23	7.753.344,08	-151.082,15	96.261,90	-54.820,25
2016	9.409.389,80	7.928.730,49	7.972.202,12	43.471,63	97.411,43	140.883,06
2017	9.694.015,87	8.157.120,65	8.111.413,24	-45.707,41	92.254,02	46.546,61

Durant cette période, les fonds de la CES ont augmenté, grâce à l'apport des investissements de la Fondation Fonds CES, de 7.579.929 EUR (01/01/2015) jusqu'à 7.712.539 EUR (01/01/2018).

Une partie importante des activités de la CES continue d'être financée par des ressources extrabudgétaires sous forme de conventions de subvention avec la Commission Européenne. La comptabilité de ces activités est séparée de la gestion ordinaire, mais est toujours soumise à la vérification des commissaires aux comptes et du bureau des réviseurs d'entreprises.

Durant la période 2015-2018, une majorité des organisations affiliées ont strictement respecté les obligations statutaires concernant le versement des cotisations. Nous voulons les remercier pour cet effort.

Luca Visentini
Secrétaire général



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