

PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR L'EUROPE



|||||
MÉMO PRATIQUE
|||||



SOMMAIRE

Édito	1
L'Europe de la santé	3
La mobilité au sein de l'Union européenne	14
Réussir les transitions au sein de l'Union européenne	19
Comprendre le Parlement européen	26
Poursuivre la construction de l'Europe sociale	36
Imaginer l'avenir de l'Europe	39
Réformer la politique commerciale et la politique de concurrence de l'Union européenne	41
Responsabiliser les entreprises multinationales pour garantir le respect des droits humains	44
Renforcer la démocratie au travail	47

ÉDITO

En juin 2024 se tiendra le 8^e scrutin au suffrage universel pour l'élection du Parlement européen.

720 députés seront élus pour 5 ans, dont 81 pour la France, dans un contexte tendu pour plusieurs raisons. Raisons géopolitiques d'abord, avec une guerre en Ukraine qui s'enlise après 2 ans de combats avec la Russie, et un risque d'escalade du conflit entre Israël et ses opposants historiques. Raisons économiques ensuite, car ces conflits ont provoqué une hausse massive des prix de l'énergie, des difficultés pour les entreprises qui se remettaient déjà difficilement du ralentissement généralisé de l'économie lié à la période COVID, et une inflation significative mettant à mal le pouvoir d'achat de nos concitoyens.

Dans ce contexte difficile, cette élection sera un signal sur ce que veulent les citoyens pour leur avenir mais aussi sur leur vision de l'Europe pour les 5 prochaines années et il ne faut pas se tromper sur les enjeux.

Si l'on se base sur l'enquête Eurobaromètre publiée en avril 2024, 88 % des citoyens européens considèrent qu'une Europe sociale leur tient personnellement à cœur et 60 % des personnes interrogées sont au courant d'au moins une initiative clé récente de l'UE visant à améliorer les conditions de travail et de vie. Et lorsqu'on leur demande dans quels domaines l'UE devrait prendre des mesures concrètes pour préparer l'avenir de l'Europe, les personnes interrogées soutiennent les initiatives visant à améliorer les soins de santé (38 %), les salaires (34 %) et les revenus et pensions de vieillesse (30 %).

Persuadés que l'Europe peut être une des solutions aux difficultés que nous rencontrons, et que seule une Europe sociale peut recueillir le soutien des citoyens nécessaire à ses actions, nous avons souhaité mettre en avant nos questions, nos positions et nos recommandations

pour la mandature qui s'ouvrira après le 9 juin. Nous nous sommes adressés en premier lieu aux candidats aux élections européennes, mais aussi à nos militants, nos adhérents et à toutes celles et ceux qui savent que le poids économique et diplomatique de l'Europe, la défense de ses valeurs, sont essentielles face à d'autres puissances dont les objectifs sont moins tournés vers le respect des droits et le progrès social.

Ce mémo pratique doit s'appréhender comme un pense-bête, un recueil de propositions à mettre en avant chaque fois que nécessaire. Il s'articule autour de 4 thèmes, et reflète les conclusions des 4 groupes de travail auxquels nos Référents Europe, International et Droits humains fédéraux et régionaux ont participé. Je tiens ici à leur apporter mes remerciements nourris, ainsi qu'à Pierre, Jean-Paul, Benjamin qui, avec moi-même, ont co-animé ces groupes de travail en binôme avec une ou un salarié confédéral : Francesca, Ana, Sonia et Louis.

Vous pourrez constater, et ce n'est pas surprenant, que notre réflexion n'est pas si éloignée des résultats de l'enquête d'Eurobaromètre, puisque nous avons traité de l'Europe de la santé, de la mobilité en Europe, des transitions numérique, énergétique et climatique, et de la nécessaire poursuite de la construction de l'Europe sociale qui, avec l'Europe économique, constituent les deux faces indissociables d'une même pièce.

Je vous souhaite, ainsi que l'ensemble du Secteur et du Service Europe, international et droits humains, une bonne lecture de ce document. Et n'oubliez pas de voter le 9 juin ! Votre voix compte pour faire progresser l'Europe et les droits de ses concitoyens.

Anne-Catherine

Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe, international
et droits humains



L'EUROPE DE LA SANTÉ

La mandature du Parlement européen 2019-2024 a été à plusieurs points de vue historique.

En effet, le système politique, économique et social européen a été mis à rude épreuve par la pandémie Covid-19 et par les différents conflits qui ont vu le jour à partir de la guerre en Ukraine se poursuivre avec le conflit israélo-palestinien.

Dans ce monde en évolution, les institutions européennes ont dû trouver rapidement des solutions à des défis majeurs et le domaine de la santé au sens large a pris tout de suite une place comme jamais il avait eu avant dans l'histoire européenne.

Une fois la pandémie passée, c'est au tour des politiques sociales de retrouver une place de premier plan.

La commission von der Leyen a proposé des mesures qui ont réactivé la machine européenne de la convergence sociale qui avait fait défaut dans les dernières années.

Les politiques liées au télétravail, au droit à la déconnexion, mais aussi les réflexions autour de la durée du travail, la semaine de 4 jours, la garantie de conditions de travail prévisibles pour tous les travailleurs, sont autant de thèmes qui ont retrouvé une place dans le débat public européen.

Travailler autrement, travailler ailleurs, travailler plus mais en moins de temps, mieux concilier vie privée et vie professionnelle, préserver la santé au travail, sont des sujets qui doivent rester en haut de l'agenda européen pour la mandature à venir car tout n'est pas réglé, loin de là...

La CFE-CGC est et restera mobilisée sur ces sujets qui sont au cœur de nos préoccupations et qui sont des sujets centraux dans le mandat syndical qui est le nôtre.

Garantir des conditions optimales d'exercice de son propre travail à tous est notre mission prin-

cipale. Pour réaliser cet objectif il est primordial d'agir sur le plan national mais aussi européen et international afin d'établir des normes minimales applicables partout, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'Union européenne a la responsabilité et le devoir d'œuvrer pour construire un modèle social européen qui soit un exemple au niveau mondial en réaffirmant la centralité de nos valeurs telles que des lieux de travail sûrs, des conditions de travail respectueuses des droits de tous et le progrès social.

La durée du travail : entre flexibilité et protection nécessaire

La durée du travail est une question centrale dans le modèle social européen. Le législateur est intervenu avec deux directives, la première en 1993 et la deuxième en 2003.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne établit à l'article 31 : conditions de travail justes et équitables (voir titre suivant).

4

Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité

Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Plus récemment, le socle européen des droits sociaux réaffirme au « principe 10 : environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données » que « les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail... ».

Les principes clés de la législation européenne sont donc la durée maximale de 48 heures par semaine, une période minimale de repos journalier toutes les 24 heures de 11 heures consé-

cutives une période minimale de repos hebdomadaire durant chaque période de 7 jours, de repos sans interruption de 24 heures, en plus des 11 heures de repos journalier, 4 semaines de congés payés par an et des protections supplémentaires pour le travail de nuit.

Mais si ces principes ont été pensés pour la première fois il y a plus de trente ans pour un monde du travail plus homogène et aux rythmes plus classiques et prévisibles, aujourd'hui la transformation numérique et la pandémie nous obligent à repenser le travail, son exercice et sa durée à l'aune du travail à distance, du travail mobile, du travail à la demande, du travail via une plateforme ou de la pluriactivité.

La Commission européenne est intervenue en 2023 avec une deuxième communication interprétative pour clarifier certains aspects liés à la mise en œuvre de la directive temps de travail. Dans un document unique on peut retrouver les dispositions de la directive et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui les interprète avec ses plus de 80 arrêts et ordonnances en plus de 30 ans.

C'est ainsi que la Cour a précisé, par exemple, que le temps de garde doit être considéré dans son intégralité comme du « temps de travail » au sens de la directive, si le travailleur est tenu d'être présent sur un lieu de travail éloigné de son lieu de résidence. Pareillement, la « période d'astreinte », soit la période pendant laquelle un travailleur doit être joignable à tout moment, sans pour autant être obligé d'être présent dans un lieu déterminé par l'employeur, est qualifiée, dans son intégralité, de « temps de travail » lorsque les contraintes imposées par l'employeur pendant la « période d'astreinte » sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté du travailleur de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités.

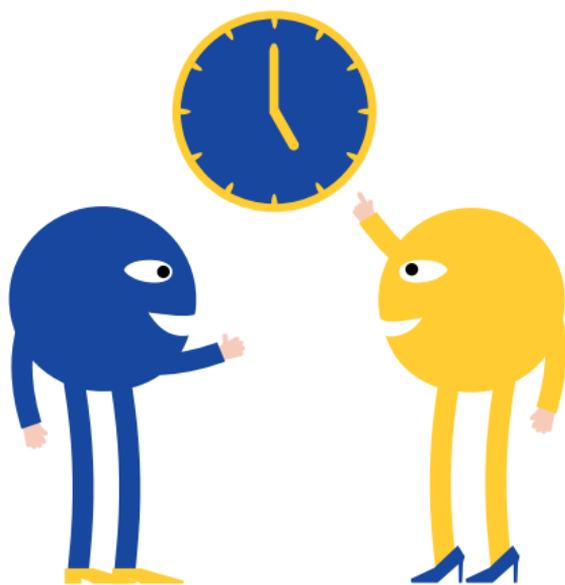
Sur la question des dérogations possibles aux dispositions de la directive et notamment s'agissant de la catégorie des travailleurs autonomes, pour la CFE-CGC, la communication de la Commission n'est pas suffisante. En effet, notre organisation se bat depuis des années pour la limitation aux dérogations relatives à la durée de travail hebdomadaire et ce y compris dans le cadre du recours au dispositif du forfait-jours qui permet des journées à allonger et une rémunération qui ne tient pas compte des heures effectivement travaillées.

Pour la CFE-CGC, donc, une actualisation du droit européen en matière de temps de travail, pour y consacrer notamment le droit à la déconnexion, toujours absent du droit européen à ce jour est plus que nécessaire.

Les partenaires sociaux européens ont lancé en 2022 la négociation d'un accord-cadre européen sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

L'objectif de cette négociation était d'aboutir à la révision de l'accord de 2002 relatif au télétravail, en prévoyant cette fois une mise en œuvre sous la forme d'une directive européenne.

La Confédération européenne des cadres (CEC), dont la CFE-CGC est membre, représentée par Maxime Legrand au sein du comité de rédaction de la négociation télétravail, a participé active-



ment aux sessions de négociation et a notamment défendu la prise en compte des aspects managériaux liés au télétravail et au droit à la déconnexion. En particulier, la CEC a ouvert la discussion sur les enjeux liés au « télé-management », en tant qu'ensemble de pratiques permettant aux managers d'exercer leurs fonctions à distance.

Malgré une négociation intense avec plus de 15 réunions de travail, la CFE-CGC regrette que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord sur ces thèmes relativement consensuels puisqu'ils avaient déjà fait l'objet d'un accord en 2002.

La CFE-CGC, ainsi que la CEC, demandent désormais à la Commission européenne de présenter une initiative législative visant à encadrer le télétravail et consacrer le droit à la déconnexion dans le droit de l'UE. Alors que la pratique du télétravail est devenue très régulière dans de nombreux secteurs d'activité depuis la pandémie de Covid-19, entraînant avec elle un ensemble de risques liés à l'hyperconnexion, une telle directive est urgente et indispensable afin de garantir la protection des travailleurs au sein de l'Union européenne.

Le télétravail peut être un formidable outil pour garantir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Il peut contribuer à renforcer la marque verte d'un employeur et répondre aux problématiques liées aux temps de trajet très longs qui pèsent sur un grand nombre de salariés mais il a besoin avant tout d'être encadré. Le niveau européen est certainement très pertinent pour assurer l'harmonisation nécessaire.

Recommandation n° 1 : une nouvelle directive visant à encadrer le télétravail et consacrer le droit à la déconnexion dans le droit de l'UE.

La santé au travail : des progrès réalisés mais de nouveaux défis restent à relever

Quelques précisions s'imposent avant toute autre réflexion. En effet, les compétences en matière de santé qui sont déléguées par les États au niveau européen sont assez limitées. L'Union ne dispose que d'une compétence d'appui. Comme le rappelle l'article 168 § 7 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) : « les responsabilités des États membres incluent la gestion de services de santé et de soins médicaux, ainsi que l'allocation des ressources qui leur sont affectées ».

Certes, au fil des années une compétence générale en matière de santé a été intégrée dans le traité à l'époque de Maastricht et pour faire suite à la crise de la vache folle. On peut lire désormais à l'article du TFUE 168 § 1 qu' « un niveau élevé de protection de la santé humaine est assuré dans la définition et la mise en œuvre de toutes les politiques et actions de l'Union ». C'est la même approche que celle retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de « health in all policies » c'est-à-dire que la santé humaine étant le résultat des différents facteurs, toutes les politiques peuvent et doivent concourir à l'améliorer.

En particulier la Commission, en réponse à la crise de la Covid-19 a souhaité réaffirmer l'obligation d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine, en accord avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En même temps, les enseignements tirés de la pandémie ont montré la nécessité d'un renforcement des structures et mécanismes existants pour l'amélioration du niveau de protection, de prévention, de préparation et de réaction aux risques à l'échelle de l'Union. Enfin la Commission a identifié l'amélioration de la coopération transfrontalière pour lutter contre les menaces sanitaires comme un autre axe de travail sur lequel il fallait agir.

Sur le plan de la santé au travail, la Commission dispose de plus de pouvoir. À l'article 153 du TFUE, on peut lire (extrait) : « en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les conditions de travail ;
- la Sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail... ».

Ces dispositions ont permis depuis les années 80 d'adopter une série de directives qui ont posé les bases d'une certaine idée de santé au travail et de prévention de risques, mais force est de constater aujourd'hui que la double transition, numérique et climatique, pose à nouveau des défis en termes de conditions de travail sûres et de prévention de risques et de maladies professionnels qu'il est urgent de prendre en compte.

La santé mentale est devenue un enjeu majeur pour les travailleurs européens. La santé mentale est en effet parmi les causes principales de congé maladie, retraite anticipée ou pension d'invalidité. Le vieillissement de la population active n'est pas non plus sans conséquences sur la nécessité d'adapter les conditions de travail à la catégorie de seniors... c'est-à-dire à partir de 55 ans.

Pour cela, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens en 2016, a représenté un premier pas qui mériterait d'être remis dans l'agenda afin d'adopter des mesures plus contraignantes et plus ambitieuses de la part de la Commission.

Concernant le domaine de la santé au travail, un cadre global pour la gestion des risques liés à la Santé et sécurité au travail (SST) existe depuis les années 80 dans les États membres de l'UE.

Certains domaines nécessitent encore des améliorations. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) la baisse du taux d'accidents du travail est compensée par l'augmentation des facteurs de stress psychosociaux et émotionnels qui affectent le bien-être des travailleurs, tandis que les risques physiques et la charge ergonomique restent à un niveau élevé et stable.

De 1998 à 2019, le taux d'accidents du travail non mortels a diminué de 58 % au niveau de l'UE, le taux d'accidents mortels a diminué de 57 % au cours de la même période mais nous restons sur une moyenne de 3 000 décès au travail chaque année, 230 000 accidents graves et 180 000 décès pour des pathologies liées au travail.

Les maladies professionnelles, d'une manière générale, pèsent aujourd'hui plus que les accidents du travail. Si le nombre total des accidents du travail a diminué, en partie en raison d'une réduction de la sinistralité dans des secteurs accidentogènes tels que l'agriculture, l'industrie manufacturière, la construction et les transports, de l'autre côté les données disponibles montrent que dans les secteurs exigeant des efforts physiques intensifs, une forte interaction avec la clientèle et des qualifications moindres, les niveaux de bien-être et de satisfaction des travailleurs sont nettement plus bas. Les incivilités sont devenues bien trop fréquentes.

Les risques psychosociaux en revanche ne sont pas encore suffisamment pris en compte tout comme le syndrome d'épuisement professionnel n'est pas considéré comme une maladie professionnelle.

Le Parlement européen a levé sa voix au cours de cette mandature et a adopté plusieurs textes qui ont tiré la sonnette d'alarme sur les risques psychosociaux liés au télétravail par exemple avec le rapport d'initiative de la députée Maria Walsh (PPE) ou le rapport d'initiative de la député Marianne Vind (Renew) qui a réclamé une directive sur les risques psychosociaux et le bien-être au travail.

Pour la CFE-CGC, ces thèmes doivent désormais faire l'objet d'une initiative européenne contraignante. Dans le strict respect du principe de subsidiarité, il est évident qu'une initiative européenne en la matière est nécessaire et pertinente. Nous demandons à la nouvelle Commission de proposer une directive sur les risques psychosociaux et une meilleure reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle.

Si les nouvelles technologies présentent de nouveaux dangers pour la santé mentale des travailleurs, les changements climatiques posent également des nouveaux défis en matière de conditions de travail sûres et préventions de risques. Face à des températures toujours plus élevées et des épisodes caniculaires qui sont de plus en plus fréquents notamment en été, les États européens ne sont pas encore armés de la même façon.

Pour la CFE-CGC, il est donc urgent de prendre des mesures pour fixer des valeurs maximales d'exposition des travailleurs à des fortes températures à l'intérieur ou à l'extérieur. Les quelques solutions retenues en Europe et dans le monde montrent bien que ceci est complexe mais possible et il est impensable de continuer dans l'absence totale de coordination à ce sujet au niveau européen.

Recommandation n° 2 : une directive sur les risques psychosociaux et une meilleure reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.

Recommandation n° 3 : une nouvelle directive pour assurer des lieux de travail sûrs et ce même en cas de fortes chaleurs pour tous les travaux à l'intérieur tout comme à l'extérieur.

L'accès aux soins et aux médicaments : encore trop de disparités en Europe

En matière d'accès aux soins abordables et de qualité ainsi qu'à des médicaments sûrs et disponibles, l'Europe peut et doit faire plus. Les enseignements tirés de la crise Covid-19 doivent encore se traduire en actions concrètes malgré les quelques progrès réalisés.

Sur la production de médicaments et d'équipements de protection, il est nécessaire de relocaliser la production en Europe ou tout au moins de réduire la dépendance qui est aujourd'hui trop importante vis-à-vis de pays tiers.

Une meilleure vision par une base de données mutualisée des stocks des médicaments de chaque pays permettrait en outre d'anticiper et identifier des éventuelles pénuries ou tensions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Le « paquet pharmaceutique » présenté en avril 2023 par la Commission et qui a fait récemment l'objet d'un vote au Parlement en première lecture constitue un pas important pour améliorer l'accès aux médicaments et soutenir la production en Europe. Mais il sera nécessaire de continuer sur cette voie et de reprendre le dossier une fois que les nouveaux députés auront pris leurs fonctions. Le travail fait jusqu'à présent ne doit pas rester sans effet.

Le Parlement a également adopté un rapport d'initiative appelant la Commission et les gouvernements des États membres à définir un cadre législatif pour mieux réglementer les conditions de travail des soignants et rendre la profession plus attrayante.

Les législateurs ont recommandé aux États membres de faciliter la formation des soignants formels et informels afin de lutter contre la violence et le harcèlement dans le secteur des soins.

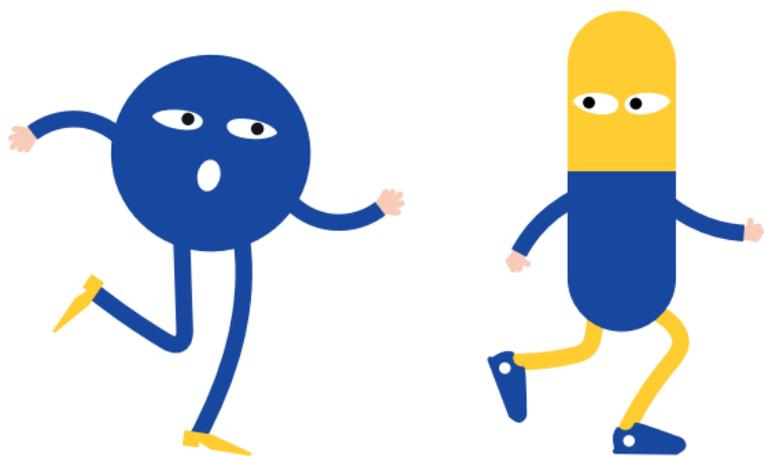
Et pour ce qui est des déserts médicaux, s'il est vrai qu'il existe une variété de solutions mises en place par les gouvernements allant de l'incitation à l'installation aux limitations à la liberté d'ins-

tallation en fonction de certains critères comme le ratio des médecins par rapport à la population d'un secteur déterminé, il est primordial de construire un modèle de santé solidaire et inclusif qui permette de combattre les inégalités d'accès aux soins en comptant aussi sur la nécessaire coopération européenne qui tant a fait défaut lors de la crise Covid-19.

Même s'il existe des conventions transfrontalières de coopération sanitaire ou médico-sociale ou des accords-cadres qui ont pour objectif de permettre aux patients de profiter de soins de qualité au plus près de leur lieu de résidence, l'hôpital le plus proche pouvant être situé de l'autre côté de la frontière. On se rend compte que dans les faits cela reste encore très compliqué et méconnu.

Recommandation n° 4 : une nouvelle politique en matière de médicaments pour réduire la dépendance aux pays tiers et lutter contre les pénuries.

Recommandation n° 5 : une nouvelle politique en matière d'accès aux soins.



LA MOBILITÉ AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

La mobilité englobe une multitude de réalités renvoyant toutes principalement à la mobilité des travailleurs et à la mobilité étudiante. La CFE-CGC soutient l'idée qu'il faut que l'ensemble des travailleurs et étudiants européens puissent jouir d'une égale liberté de circulation comme vecteur d'enrichissement personnel et professionnel. Sur le volet des travailleurs, le constat posé aujourd'hui est celui d'une liberté de circulation à deux vitesses de laquelle découle schématiquement deux types de mobilité : une mobilité « saine » et désirée et une mobilité par défaut avec des conditions de travail mauvaises et, parfois, contraires aux droits humains. Au cœur de cette réflexion se trouve donc la question du dumping social, du travail dissimulé et, fondamentalement, du respect du droit social européen.

14 Pour garantir que la mobilité des travailleurs ne se fasse pas au détriment de leurs droits et à la faveur d'un dumping social accru, il est impératif de renforcer les moyens alloués au contrôle des lois mais aussi d'en affiner les méthodes.

Ce contrôle renforcé doit s'appliquer tant au détachement, qu'au travail des migrants et des saisonniers qu'ils soient des ressortissants communautaires ou extra-communautaires.

Le détachement renvoie au droit pour un employeur d'envoyer un salarié travailler temporairement sur le territoire d'un autre État membre. Le but originel est d'ainsi pouvoir répondre à des situations de pénurie de main d'œuvre dans un État membre en faisant appel à des travailleurs d'un autre État membre. Le régime légal du détachement est plutôt satisfaisant, le problème réside dans le dévoiement du détachement des travailleurs pour pratiquer un dumping social.

Le travail des migrants et des saisonniers donne lieu à des violations bien connues du droit du

travail mais aussi des droits humains. Dans l'agriculture ou sur les chantiers particulièrement, nombreux sont les exemples d'accidents graves parfois mortels. La multiplication des crises dans le monde engendre l'arrivée sur le territoire européen de personnes précaires plus exposées à accepter des emplois qui violent leurs droits. De ce point de vue, le devoir de vigilance et les lanceurs d'alerte sont des acteurs importants de ce travail de contrôle. La difficulté ici se situe également au niveau de la forte proportion de travail illégal non-déclaré.

Dans cette perspective, la CFE-CGC propose de renforcer les moyens de l'Autorité européenne du travail et, d'enfin, harmoniser les régimes de Sécurité sociale.

Renforcer les moyens de l'Autorité européenne du travail

La toute jeune Autorité européenne du travail (AET), instituée par le règlement 2019/1149, est en activité depuis octobre 2019. Cette année électorale coïncide également avec l'évaluation quadriennale de sa performance par la Commission européenne. Cette évaluation doit permettre de déterminer s'il est nécessaire de modifier le mandat de l'AET, la portée de ses activités particulièrement la question de la prise en compte de besoins sectoriels ainsi que les possibilités de nouvelles synergies avec d'autres agences du domaine de l'emploi et de la politique sociale mais aussi avec des agences comme Europol et Eurojust. Ce dernier point est important dans le combat contre la criminalité organisée et le trafic de travailleurs, notamment dans le secteur de la construction.

Elle occupe trois missions :

- centraliser les informations relatives aux offres de mobilité à l'attention des citoyens et entreprises ;
- faciliter la coopération entre les autorités nationales sur les questions transfronta-

lières, y compris l'organisation d'inspections concertées et communes ;

- fournir un service de médiation et d'expertise en cas de différend transfrontalier.

Elle dispose de 144 agents, en 2024.

Une révision du mandat de l'AET fait l'objet d'une résolution du Parlement du 18 janvier 2024. On y apprend que 10 millions de citoyens de l'UE en âge de travailler vivent dans un autre État membre que le leur et que 9,93 millions de ressortissants de pays tiers occupent un emploi sur le marché du travail de l'UE, soit 5,1 % de la population active totale (chiffres pour 2021). Pourtant, ces derniers ne sont pas couverts par l'AET.

Recommandation n° 6 : lutter contre le dumping social intracommunautaire en renforçant les moyens de l'Autorité européenne du travail.

16

La CFE-CGC apporte son soutien aux propositions de réforme de l'AET mentionnées dans cette résolution et formule les recommandations suivantes :

- augmenter significativement les effectifs de l'AET ;
- les travailleurs des pays tiers doivent être couverts par l'AET ;
- élargir le mandat de l'AET pour inclure explicitement une compétence sectorielle afin de mieux toucher les secteurs des transports avec une attention particulière portée au dumping social au sein du secteur maritime, de la construction, de l'agriculture et du travail intérimaire ;
- rendre obligatoire la coopération et la participation des États membres ;
- octroyer des prérogatives propres d'investigation et d'enquête : cela permettrait à l'AET

de remplir un mandat tout naturel relatif aux affaires transfrontalières mais également de prendre le relai sur des allégations de violation du droit de l'UE lorsque les autorités compétentes d'un État membre n'ont pas donné suite ;

- octroyer des prérogatives de saisine des juridictions administratives et judiciaires en cas de violations graves ;
- ouvrir la possibilité aux organisations syndicales de saisir l'AET pour ouverture d'une enquête ou réalisation d'une inspection ;
- ouvrir la possibilité aux partenaires sociaux européens de désigner un officier de liaison détaché au sein de l'AET ;
- renforcer la coopération avec Europol et Eurojust.

Recommandation n° 7 : mise en place d'un socle social européen pour le maritime avec la révision nécessaire du règlement 3577/92 concernant le cabotage maritime.

17

La nécessité d'achever la coordination des régimes de Sécurité sociale

La nécessité de mieux harmoniser les systèmes de Sécurité sociale est une mesure phare identifiée dans le combat contre le dumping social. Ainsi, une revendication portée de longue date par la CFE-CGC et d'autres organisations syndicales est de mettre à niveau le règlement 883/2004 sur la coordination des régimes de Sécurité sociale.

Une coordination insuffisante des systèmes de Sécurité sociale entre États membres est susceptible d'entraver la mobilité des travailleurs puisque les problèmes liés à la transférabilité des droits et des prérogatives dans le domaine de la protection sociale peuvent dissuader les travailleurs qui envisagent une mobilité.



Les problématiques et les points d'amélioration sont bien identifiés et sont relatifs aux détournements du détachement pour opérer du dumping social. À la source, on retrouve les différences de coût considérables des régimes de Sécurité sociale et l'existence des sociétés boîte aux lettres.

18

Recommandation n° 8 : mettre à niveau le règlement 883/2004 sur la coordination des régimes de Sécurité sociale.

Au travers de cette mise à niveau du règlement, il s'agit notamment de consacrer :

- une période d'affiliation préalable de 3 mois au moins et un délai de minimum 2 mois à observer entre des détachements consécutifs ;
- des critères clairs pour déterminer l'emplacement du siège social ou du siège d'exploitation de l'employeur d'un travailleur détaché ;
- la possibilité de retirer ou de rectifier un document avec effet rétroactif en cas de fraude ou d'erreur.

RÉUSSIR LES TRANSITIONS AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC alerte sur la dégradation de notre puissance industrielle. Prérequis à l'élévation économique du plus grand nombre et à la pérennité de notre modèle social actuel, le secteur industriel constitue un élément essentiel au développement d'une économie plus prospère et plus soutenable.

En dépit d'une prise de conscience, qui semble désormais acquise sur ce sujet, et alors que les dernières initiatives montrent une réelle volonté de réduire notre perte d'autonomie et d'indépendance dans la production d'activités stratégiques, nous constatons toujours l'absence d'une véritable stratégie industrielle cohérente.

Aujourd'hui notre industrie est en effet confrontée à des sujets majeurs : une politique énergétique incohérente et inconstante, un déficit de compétitivité (prix et hors prix) élevé, une exposition trop importante à la concurrence internationale etc. Elle doit de surcroît, et c'est nécessaire, établir sa transition en lien avec les objectifs de développement durable.

Face à ces défis fondamentaux, notre politique publique agit bien souvent en réaction. À l'instar des réformes annoncées à la suite de la crise énergétique, les réponses apportées ne sont ni satisfaisantes et ni suffisantes.

Pour la CFE-CGC, il est urgent de développer une vraie vision stratégique globale et cohérente au sein de notre politique industrielle.

Loin d'être exclusivement nationale, cette volonté doit d'abord se faire à l'échelle européenne : nous devons profiter de cette construction politique et économique inédite pour accroître nos atouts et défendre la vision d'un modèle économique plus performant, plus juste et plus durable.

Les propositions formulées par la CFE-CGC vont dans ce sens et visent ainsi à poser les fondements d'un modèle économique plus équilibré afin de permettre un accroissement de la prospérité pour le plus grand nombre, et ce pour les prochaines décennies.

L'énergie, l'heure des choix

Notre reconquête industrielle ne peut pas se faire sans que nous n'ayons au préalable assuré les moyens de notre indépendance énergétique. Élément fondamental et vital au fonctionnement de l'économie et à son développement, l'énergie doit être l'objet de toutes les attentions. Les erreurs du passé et les leçons de la récente crise énergétique doivent être comprises et acceptées comme telles. Pour notre organisation, le constat est très clair : la perte de capacité de production d'électricité pilotable entraîne automatiquement une hausse des prix de l'énergie, insoutenable pour les industries soumises à une concurrence mondiale.

20

L'électricité est en effet devenue plus chère en Europe que chez ses concurrents industriels comme la Chine, les États-Unis, générant ainsi des écarts de compétitivité entraînant des délocalisations et un appauvrissement de nos capacités industrielles.

Plus que jamais l'énergie se doit d'être abordable, stable et disponible (pilotable, dispatchable).

C'est pourquoi, nous proposons de :

Recommandation n° 9 : mieux maîtriser notre mix énergétique.

Chaque pays connaît une situation géographique, des ressources naturelles et une histoire énergétique différente et doit donc rester, comme c'est le cas actuellement, responsable de son mix énergétique.

La fixation en termes d'objectifs de moyens (pourcentage d'énergies dites renouvelables et pilotable décarboné) doit donc être questionnée et remplacée par ce qui constitue, en dehors des pressions des différents lobbies, la raison première de la transition bas-carbone, c'est-à-dire des objectifs, éventuellement déclinés par secteurs de décarbonation.

Recommandation n° 10 : préserver notre filière nucléaire.

Devant la nécessité de réduire les émissions de CO₂, il faut envisager toutes les solutions technologiques à notre portée et en assurer un financement équitable : toutes les énergies doivent pouvoir accéder au même niveau de financement et dans les mêmes conditions (intérêts d'emprunt). Le mix énergétique renouvelable / production pilotable décarbonée (nucléaire, hydroélectrique...) doit être privilégié. Nous pensons que l'énergie nucléaire est essentielle à la transition bas-carbone car elle est pilotable. Les technologies et installations existantes doivent être maintenues et la génération suivante doit être mise en œuvre. Nous appelons à cet égard à une plus grande coordination européenne en la matière autour de projets structurants afin de mutualiser davantage les forces. Enfin, nous rappelons que dans ce domaine, la sûreté des installations doit rester la priorité.

Recommandation n° 11 : lutter contre les prix négatifs.

Bien qu'étant devenue plus chère en Europe que chez ses concurrents industriels comme la Chine et les États-Unis, l'énergie subit une variabilité de prix insoutenable pour les industriels qui la produisent. En cas de surplus de production d'électricité non pilotée, les producteurs sont forcés à des ventes à prix négatifs.

Ce phénomène des prix négatifs, apparaissant notamment lors de surproduction éolienne en mer du Nord, est appelé à devenir de plus en plus fréquent avec l'insertion de productions fatales intermittentes dans le mix électrique. Les industriels producteurs sont généralement protégés contre ces variations, car la plupart des contrats comportent une rémunération garantie, en cas de surproduction comme en cas d'absence. En revanche, l'économie du système électrique s'en trouve bouleversée, avec des périodes de prix très bas et d'autres à prix très élevés de pilotables qu'il faudra bien rémunérer d'autant plus cher qu'elles seront moins utilisées.

La production d'énergie, et en particulier d'électricité, ne peut donc pas être intermittente avec un système 100 % assuré par des énergies renouvelables non pilotables.

Recommandation n° 12 : assurer la stabilité des réseaux.

22

L'augmentation de la part des énergies renouvelables dans la production d'électricité devient ingérable. Elle doit rester compatible avec la stabilité des réseaux. Les interconnexions des réseaux électriques doivent permettre la solidarité entre pays, sans pour autant mettre en difficulté des installations pilotables par l'importation d'électricité fatalement intermittente, produite à partir d'énergie renouvelable.

En complément, chaque pays membre se doit d'assurer ses pics de consommation d'énergie. La mise en place d'une agence européenne de l'énergie permettrait de coordonner les actions des États pour la planification de construction d'unités de production et la production d'électricité. Cela contribuera à la stabilité des réseaux.

Recommandation n° 13 : réformer le marché européen de l'électricité.

La sécurité électrique de l'Europe repose sur la pérennité des moyens pilotables de production électrique bas-carbone et leur développement au fur et à mesure du développement des énergies renouvelables électriques intermittentes. Il est indispensable que les règles du jeu, tant pour la contractualisation long terme que pour l'accès au réseau ou même l'accès aux financements, nationaux ou européens, reposent désormais sur une stricte égalité de traitement entre moyens pilotables et moyens intermittents. Cela passe par la suppression de l'accès prioritaire au réseau dont bénéficient les énergies renouvelables, par la rémunération de la garantie de puissance des moyens pilotables bas-carbone, et par l'obligation faite à tous les moyens bas-carbones de production d'électricité de disposer de garanties de puissance pour le système électrique, le cas échéant via une obligation de stockage, de flexibilité, ou de fourniture de services système. La réforme du market design doit, pour la CFE-CGC, remédier à cette distorsion réglementaire qui est préjudiciable à la sécurité énergétique de l'Europe.

Recommandation n° 14 : mettre fin à une politique de concurrence excessive dans les entreprises de réseaux.

La CFE-CGC souhaite rappeler que la présence de monopoles naturels dans les entreprises de réseau (tels que le transport, l'eau, le gaz ou l'électricité) est légitime et se justifie. La présence de rendements d'échelle croissants et l'importance des coûts fixes rendent en effet, ces activités indigentes face aux mécanismes de marché. La réglementation de ces marchés et leurs organisations en tant qu'entreprises

de service public est donc tout à fait fondée. Les fondements de la politique de concurrence menée par l'UE, doivent donc évoluer et prendre en compte davantage ces spécificités au nom de l'intérêt général.

Assurer davantage notre autonomie stratégique

Face à une Chine qui organise et planifie sur le long terme des stratégies agressives fondées sur des capacités de surproduction et des aides étatiques, capables de balayer en peu de temps des secteurs entiers, comme ce fut le cas pour les panneaux photovoltaïques et comme c'est actuellement le cas pour les principaux composants des éoliennes (métaux, aimants permanents, nacelles, pales...) et face aux États-Unis, qui, quelle que soit la couleur politique de leur président, ont de plus en plus recours à un protectionnisme affirmé (comme c'est le cas avec l'Inflation Reduction Act), l'Europe doit assumer le fait que la concurrence libre n'existe plus et qu'en faire une obligation aveugle la fragilise.

Forts de ce constat, nous proposons de :

Recommandation n° 15 : garantir nos biens et services vitaux.

La défense, l'eau et l'alimentation (dont l'agriculture), l'énergie, la santé et par conséquent la production de leurs intrants (chimiques, métallurgiques) sont des secteurs d'importance vitale pour les nations. L'Union européenne et les États doivent être en mesure d'assurer une production minimale sur le territoire national et le sol européen pour assurer leur approvisionnement, y compris en situation de crise.



Recommandation n° 16 : aider le consommateur à soutenir les filières européennes et nationales d'importance vitale.

De nos jours, la multiplicité des labels et critères rend opaque l'identification d'origine des produits qu'ils soient européens ou français. La consommation doit être utilisée pour s'assurer du soutien des filières vitales. Dès que cela est possible, l'identification de provenance nationale ou européenne doit être apposée sur les produits consommés. Les consommateurs auront par conséquent la possibilité d'apporter leur soutien à ces filières. La traçabilité des produits et leur étiquetage doivent être sans équivoque pour permettre d'identifier un produit « fabriqué en France ».

Il faut ainsi mettre fin au maquis des labels actuels qui trompent les consommateurs. Par exemple, pour les produits manufacturés, les caractéristiques essentielles du produit doivent être acquises en France, au moins 50 % du prix de revient du produit est acquis en France.

Recommandation n° 17 : mieux orienter la commande publique.

COMPRENDRE LE PARLEMENT EUROPÉEN

Composition

Les députés européens sont élus pour cinq ans au suffrage universel direct dans chaque pays de l'Union européenne.

Principaux pouvoirs

Législatif

Codécision avec le Conseil des ministres de l'UE sur tous les textes législatifs présentés par la Commission européenne (dans les domaines où il y a compétence de l'Union européenne).



Budgétaire

Adoption du budget annuel de l'Union et du cadre financier pluriannuel.

Contrôle

Mise en place de commissions temporaires spéciales et d'enquêtes du Parlement européen.



Investiture de la Commission et audition des commissaires

Le Parlement européen exerce un contrôle sur la Commission européenne : les eurodéputés élisent son président, auditionnent et approuvent les 27 commissaires européens. Les eurodéputés peuvent contraindre le collège des commissaires à une démission collective en votant une motion de censure.

Fonctionnement

Deux sièges

Bruxelles pour le travail en commission parlementaire.

Strasbourg pour le vote des textes lors des sessions plénières.



20 commissions parlementaires

Emploi et affaires sociales, environnement, agriculture, affaires étrangères...

Chaque commission est dédiée à un périmètre politique précis.

Il existe également des sous-commissions, des commissions spéciales et des commissions d'enquête.



C'est en commission que les propositions législatives sont étudiées et que les principales modifications sont apportées.

Une semaine par mois pour voter

Les textes sont adoptés lors des sessions plénières qui se tiennent une semaine par mois à Strasbourg.



L'adoption de clauses environnementales et sociales, introduites par une directive européenne de 2004, donne la possibilité à l'acheteur public d'orienter le choix vers les entreprises locales, en contournant le principe d'interdiction de la préférence nationale (principe affirmé par la Cour de Justice européenne en 1990 qui interdit d'attribuer un marché public sur la base d'un critère d'origine ou d'implantation des candidats), ce qui permet ainsi de favoriser la commande publique responsable et locale. Les États doivent ainsi mieux utiliser cette possibilité pour préserver davantage l'emploi au sein de leurs territoires.

Recommandation n° 18 : développer notre autonomie dans le numérique.

Nous ne pouvons assurer la pérennité de notre futur développement économique sans garantir notre souveraineté et autonomie numérique. Pour cela nous proposons de :

- renforcer le Data Governance Act (DGA) en réglementant davantage la disponibilité des données, leur utilisation, leur fiabilité et leur sécurité ;
- mettre en œuvre une sorte d'European Cloud Act, sur le modèle du Small Business Act américain, obligeant les entreprises publiques à stocker leurs données dans un Cloud européen non soumis au Cloud Act américain, afin de garantir la protection des données sensibles et limiter l'ingérence d'acteurs extra-européens ;
- Protéger les start-ups/licornes émergentes des GAFAs via un fonds européen d'épargne orienté sur la souveraineté numérique ; ce fonds permettrait notamment d'assurer le financement et de développement d'entreprises européennes.

Recommandation n° 19 : accompagner et maîtriser le développement de l'intelligence artificielle (IA).

L'IA peut être source de croissance économique, à condition que son développement soit accompagné et maîtrisé, et que les progrès en découlant profitent au plus grand nombre. Il convient à cet égard d'encadrer davantage les algorithmes pour éviter :

- les pratiques déloyales sur le plan concurrentiel ;
- et la conduite de pratiques contraires à l'éthique au sein des entreprises (biais discriminants, gestion RH, management algorithmique etc.).

Recommandation n° 20 : revoir le modèle actuel de la politique agricole commune.

La fin de la protection octroyée par les tarifs communautaires s'est traduite par une ouverture croissante au reste du monde. Au cours de ces deux dernières décennies, l'Union européenne a en effet négocié et signé de nombreux accords de libre échange qui ont contribué à accroître les difficultés des agriculteurs. Car si les accords de libre-échange permettent un accroissement de la diversité des produits pour les consommateurs, une baisse des prix et génère des opportunités pour accroître les exportations agricoles, ils entraînent parallèlement une concurrence plus forte, une exposition aux cours mondiaux plus importants, et une spécialisation du milieu agricole vers des cultures plus rentables.

Dans cet environnement économique plus ouvert, les bénéficiaires sont d'abord les plus grandes exploitations, capables de jouer sur l'effet quantité et sur les aides compensatoires qui leurs sont prioritairement allouées. Les exploi-

tations plus petites sont quant à elles davantage soumises à une concurrence internationale déloyale qui génère perte de parts de marché et difficultés : l'entrée massive de produits agricoles qui ne respectent pas les mêmes normes sociales et environnementales, ne leur permettent pas de rivaliser en termes de prix.

Nous demandons donc à l'UE de veiller à préserver davantage les agriculteurs d'une concurrence internationale déloyale. Un des moyens à mobiliser à court terme est de renforcer les fameuses clauses miroirs dans les accords de libre échange et de veiller à leurs strictes applications.

Recommandation n° 21 : arrêter d'allouer les aides compensatoires aux plus grandes exploitations.

La politique agricole commune (PAC) entraîne une course au gigantisme et favorise les exploitations de plusieurs centaines d'hectares. Les aides sont donc distribuées au détriment des exploitations plus modeste. Ce gigantisme reste une source de destruction de la biodiversité, d'érosion des sols. Le modèle d'agriculture européen doit être revu pour permettre une agriculture de proximité, plus respectueuse de son environnement et garante de notre souveraineté alimentaire locale.

Recommandation n° 22 : accompagner davantage les agriculteurs dans leurs investissements.

La PAC oriente les investissements des agriculteurs. La bonne visibilité de ces rentrées financières incite les banques à proposer des investissements lourds aux agriculteurs, qui s'endettent. En cas de baisse des prix de vente des produits ciblés par ces investissements,

les agriculteurs se retrouvent seuls face à un mur de dettes. Au-delà des investissements, les mécanismes de la PAC doivent en premier lieu garantir des emplois de qualité, aux rémunérations attractives.

Favoriser et accompagner notre transition vers un monde durable

Le développement de notre puissance industrielle n'est pas incompatible avec la préservation de notre environnement. Au contraire, c'est en favorisant une industrie plus verte et plus respectueuse que nous deviendrons plus compétitifs et plus efficaces.

Par ailleurs, les citoyens d'Europe doivent avoir les moyens financiers de leur choix. Ils doivent avoir les moyens d'être parties-prenantes de la transition vers la neutralité carbone ; leur implication est en effet indispensable si l'on souhaite une transition réussie ! Les personnes qui travaillent doivent donc avoir accès à des emplois plus que décents. Nous entendons pas là des emplois de qualité, convenablement rémunérés et à forte valeur ajoutée, et ne pas remettre en cause les niveaux de vie.

Notre organisation propose ainsi :

Recommandation n° 23 : assurer le respect des normes sociales et environnementales dans l'approvisionnement de nos matières premières.

La transition bas-carbone nous rend dépendants des minéraux. Cette dépendance remplace celle des matières premières carbonées fossiles. En imposant notamment des clauses sociales et environnementales ambitieuses dans les accords de libre-échange, les pays de l'Union européenne doivent exiger des pays fournisseurs de biens, et en particulier des matières premières, que leur production (extraction, raffinage) se fasse à équivalence de normes.

Cela est de la responsabilité des citoyens européens, car il n'est ni acceptable ni durable que le niveau de vie élevé et décarboné implique des conditions de vie indignes des peuples qui y contribuent.

Il est également important de prendre en compte dans le choix des technologies de production d'électricité un critère de dépendance aux métaux et matériaux critiques, dont certains vont dans les prochaines années connaître des goulots d'étranglement et dont la concentration géographique est préoccupante d'un point de vue géopolitique.

Cela contribuera à une concurrence loyale dans un commerce international davantage réciproque.

Recommandation n° 24 : adapter les industries au changement climatique.

32 Les États de l'Union Européenne doivent identifier les installations industrielles à risque face au changement climatique, pouvant être directement impactées par les phénomènes météorologiques extrêmes tels que l'augmentation du niveau de la mer. Les entreprises doivent également anticiper ces risques par la mise en œuvre des programmes techniques et organisationnels afin de s'adapter au mieux à ces phénomènes.

Recommandation n° 25 : développer le transport ferroviaire et le transport par bateaux.

Les voies ferroviaires ou fluviales et maritimes peuvent permettre de contribuer à la décarbonation des transports. À cet égard, les infrastructures actuelles doivent bénéficier d'investissements permettant ce développement et la tarification des péages routiers, ferroviaires et fluviaux doit être adaptée pour favoriser le

transport le moins carboné. Les industries correspondantes doivent, en outre, bénéficier de la plus haute visibilité pour planifier leur développement humain et économique.

Recommandation n° 26 : gérer la transition de l'industrie de la mobilité actuellement carbonée.

Sans acceptabilité sociale de la décarbonation de la mobilité, la transition ne pourra pas se faire. Pour réussir, cette transition doit être économiquement soutenable et socialement juste. Aussi, nous devons fixer des objectifs réalistes lors du remplacement d'un moyen carboné par un autre. Par ailleurs, les moyens de substitution doivent être davantage anticipés pour ne pas entraver les citoyens dans leur mobilité et contribuer à une opposition sociétale à la décarbonation.

Recommandation n° 27 : adopter une approche réfléchie et soutenable sur l'hydrogène.

33

L'hydrogène ne peut être considéré comme une solution miracle. Pour une même quantité d'énergie rendue, il nécessitera quatre fois plus d'électricité qu'une utilisation directe. Il ne pourra donc être produit qu'avec des prix de l'électricité très bas. D'autre part, le colonialisme « vert » qui consiste à produire massivement l'hydrogène en Afrique et à l'importer en Europe peut devenir intenable. Il faut au préalable évaluer les impacts écologiques (dessalement de l'eau de mer, disponibilité de l'eau douce dans des pays déjà désertiques) avant toute décision de « produire pour moi, mais pas chez moi ».

L'utilisation de l'hydrogène, indispensable à la transition énergétique, sera essentiellement consacrée à la décarbonation des processus industriels.

Recommandation n° 28 : penser la disponibilité des matières premières.

Les choix actuels de technologies pour la transition vers une économie bas-carbone sont déraisonnables par rapport à la réalité des métaux disponibles ou exploités. Imposer le dogme énergétique 100 % renouvelable met en péril la transition vers cette économie bas-carbone.

En dehors de son acceptabilité sociétale, il faut également réaliser que le délai entre l'exploration et l'exploitation d'une mine peut varier entre 10 et 20 ans.

Pour assurer une transition vers une économie bas-carbone, le choix d'unité de production d'électricité de fortes capacités, mobilisant moins de métaux, s'impose. À cet égard, l'électricité d'origine nucléaire répond à cette problématique.

34

Recommandation n° 29 : accroître la durabilité des produits manufacturés.

La durabilité des biens est essentielle. L'industrie européenne ne peut s'ancrer dans l'avenir et améliorer sa compétitivité hors-prix qu'avec l'accroissement de la durabilité de ses produits. Dans la mesure où les biens de consommation représentent environ 30 % des émissions de CO₂, l'amélioration de leur conception ne peut que contribuer positivement à la transition bas-carbone.

Recommandation n° 30 : aider à financer la mobilité géographique des ménages.

En complément de la formation professionnelle, les mobilités géographiques consécutives aux changements d'emploi doivent se faire à niveau de vie équivalent (iso-endettement notamment). Tous les fonds structurels européens doivent favoriser la transition vers des activités industrielles à vocation de décarbonation et contribuer à assumer les mobilités géographiques sur le plan financier, en complément des formations professionnelles.

Recommandation n° 31 : ne pas se cantonner à certaines énergies bas-carbones.

Toutes les activités qui permettront d'aller vers une économie bas-carbone doivent attirer les talents avec des salaires et des conditions de travail attractifs. Cela ne doit pas être l'unique privilège des emplois « verts » liés aux énergies renouvelables.

Le financement de la reconversion professionnelle doit être ouvert à toutes les technologies bas-carbones et à cet égard l'industrie du nucléaire ne doit pas être exclue.

Recommandation n° 32 : aider financièrement les ménages à aller vers des énergies décarbonées.

La transition doit être soutenable pour l'économie et les ménages. Tout foyer devant assurer une transition vers un chauffage (et isolation) ou un transport décarboné doit avoir accès à des aides et des prêts financiers, de telle sorte que ses dépenses mensuelles (remboursement d'un crédit d'achat d'une pompe à chaleur ou d'un véhicule électrique par exemple et sa facture énergétique) ne doivent pas excéder celles qu'il connaissait avec l'utilisation d'énergies carbonées.

POUR SUIVRE LA CONSTRUCTION DE L'EUROPE SOCIALE

Opérer un rééquilibrage entre le volet économique et le volet social de l'intégration européenne

La prévalence du volet économique de la construction européenne sur le volet social s'est longtemps illustrée par la prédominance de la logique d'austérité encourageant réduction coûte que coûte des dépenses publiques au détriment des investissements pour l'avenir. Or, la pandémie de Covid-19 et la nécessité de faire face à ses conséquences ont imposé la remise en question de ce dogme pourtant au cœur de la politique économique européenne. Le plan de relance européen constitue un marqueur de ce changement, mais on ne saurait en rester là.

Une enquête Eurobaromètre publiée le 12 avril 2024 confirme que 88 % des citoyens européens considèrent qu'une Europe sociale est importante pour eux personnellement. Cela concorde avec les conclusions d'une enquête similaire publiée en 2021, qui montre que le socle des droits sociaux reste pertinent en Europe.

Cela est également corroboré par les conclusions de la conférence sur l'avenir de l'Europe, qui s'est terminée le 9 mai 2022, et dont les grandes orientations sont sans équivoque : les citoyens sont favorables à une Union européenne renforcée, dont les domaines prioritaires d'action seraient les préoccupations sociales et environnementales.

Pour la CFE-CGC, en tant qu'organisation syndicale, l'Europe doit être d'abord et surtout une Europe sociale, et ce d'autant que la dimension sociale fait partie intégrante du projet européen.

La signature de la déclaration de Porto en 2021 a montré un réengagement de la part de toutes les parties prenantes pour poursuivre la construction de l'Europe sociale. Or la déclinaison des cibles fixées pour 2030 dépend en partie des États membres en l'état actuel de la répartition des compétences.

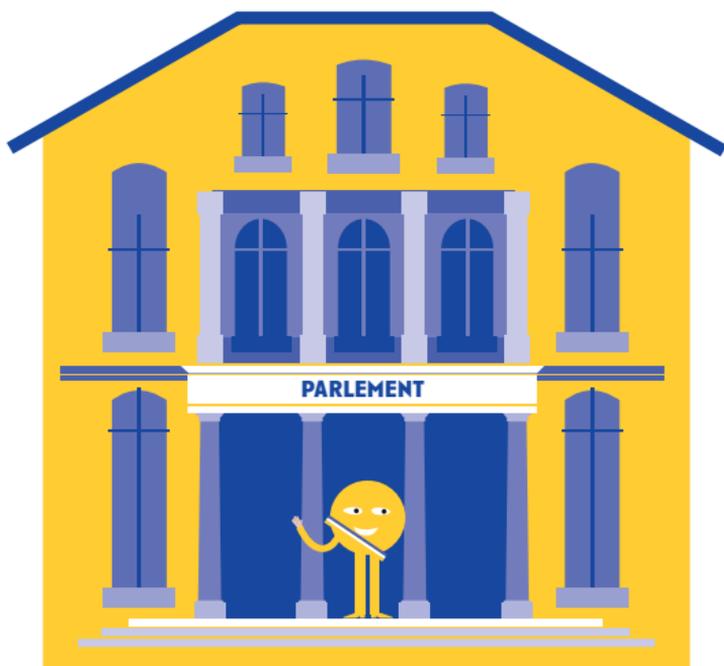
En France, nous avons demandé à plusieurs reprises au gouvernement à être davantage associés à la fixation des objectifs et au suivi des progrès accomplis et des mesures à mettre en œuvre, sans toutefois avoir été entendus.

Du point de vue des textes adoptés, la mandature qui s'achève a été rythmée par la mise à l'agenda de diverses initiatives en matière sociale, ce dont la CFE-CGC se réjouit. On peut ainsi citer la directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE, deux directives visant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à savoir la directive 2022/2381 relative à la mise en place de quotas de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et la directive 2023/970 relative à la transparence des rémunérations ou encore la directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques.

Cela étant dit, sur certains de ces textes, le niveau initial d'ambition n'a pas été maintenu dans le texte finalement adopté, ce que nous regrettons. Il s'agit tout de même d'un premier pas qui permet d'accroître le corpus législatif social européen, et ainsi d'apporter des avancées concrètes pour les travailleurs et les citoyens, qui doivent désormais être traduites en droit national.

Les institutions européennes devront s'assurer que la déclinaison nationale de ces textes en droit interne soit respectueuse de l'esprit des directives européennes et porteuse d'améliorations concrètes pour les travailleurs et les citoyens de l'Union.

Recommandation n° 33 : veiller à ce que la mise en œuvre des directives européennes sociales adoptées au cours de la mandature 2019-2024 permette d'atteindre les objectifs visés par les textes européens, afin de garantir l'effectivité des droits qui en découlent.



IMAGINER L'AVENIR DE L'EUROPE

Modifier les traités fondateurs pour préparer l'avenir de l'Union européenne

Les États membres de l'Union européenne ont adressé un signal fort en direction des pays des Balkans occidentaux, de l'Ukraine et de la Moldavie en lançant les négociations en vue de leur future adhésion à l'Union européenne. Les négociations avec la Géorgie pourraient également s'ouvrir dans un avenir proche.

Or, il apparaît indiscutable qu'un élargissement de l'Union européenne à 35 ou 36 États membres remettra au centre des débats la question de la réforme structurelle du fonctionnement de l'Union européenne.

Parmi les évolutions qui feront inévitablement l'objet de débats, la CFE-CGC soutient de longue date une évolution des mécanismes de prise de décision.

Pour la CFE-CGC, l'unanimité devrait à l'avenir rester l'exception, pour privilégier la majorité qualifiée sur la plupart des domaines de politiques publiques.

En particulier en ce qui concerne la politique sociale, domaine dans lequel les visions des États membres peuvent diverger grandement et cristalliser des postures politiques, le passage au vote à la majorité qualifiée peut permettre de corriger les déséquilibres existants résultant, en grande partie, des blocages institutionnels auxquels peut conduire le vote à l'unanimité. Il doit toutefois s'accompagner d'une consultation effective des partenaires sociaux, d'une clause de non-régression et d'une clause de disposition la plus favorable afin de garantir une convergence vers le haut.

Par ailleurs, alors que la conférence sur l'avenir de l'Union européenne a formulé en 2022 une

série de propositions de nature et d'envergure variables visant à faire évoluer l'UE, on peine à en voir la mise en œuvre. À ce jour, ces conclusions ne se sont toujours pas concrétisées ni traduites en droit. Il est désormais temps de présenter un plan d'action visant à mettre en œuvre ces conclusions.

Enfin, à l'heure où plusieurs pays membres de l'Union ont fait l'objet de remontrances sur la base de l'article 7 du traité de l'Union européenne relatif aux sanctions pour non-respect des valeurs de l'Union, la CFE-CGC estime qu'il est important de réfléchir à des évolutions permettant de rendre plus effectives ces sanctions. Ces mises en pratique ont démontré le caractère inopérant des mécanismes actuellement en vigueur. Or, le respect des valeurs de l'Union est un devoir qui incombe aux États membres, au même titre que les droits qui résultent de cette adhésion.

Recommandation n° 34 : mettre fin au recours au vote à l'unanimité au Conseil dans les domaines dans lesquels cela comporte un risque de blocage avéré, et donc de délitement progressif, à savoir en premier lieu en matière sociale.

Recommandation n° 35 : établir un plan d'action visant à donner corps aux propositions issues de la conférence sur l'avenir de l'Europe.

Recommandation n° 36 : rendre plus effectives les sanctions contre les pays qui ne respectent pas les valeurs de l'Union (démocratie, lutte contre les discriminations, non-respect des conventions fondamentales, droits humains).

RÉFORMER LA POLITIQUE COMMERCIALE ET LA POLITIQUE DE CONCURRENCE DE L'UNION EUROPÉENNE

Pour la CFE-CGC, il appartient aux institutions de l'UE d'activer les leviers des politiques publiques régissant le commerce pour aller vers un capitalisme responsable.

Faire évoluer notre politique commerciale pour répondre aux défis mondiaux

La politique commerciale a toujours été un pilier majeur de l'action internationale de l'Union européenne. En tant que premier marché commercial mondial, l'Union a développé une approche normative du commerce mondial, dans le but d'accompagner, voire d'inciter, une évolution des standards sociaux et environnementaux encadrant les échanges commerciaux.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire d'avoir une plus grande réciprocité dans nos échanges commerciaux vis-à-vis des partenaires internationaux. L'UE doit ainsi exiger un certain nombre de garanties sur les produits étrangers : respect des normes sociales et environnementales, justesse des prix proposés, obligation de produire ou d'assembler une partie des produits sur le territoire européen, etc. Cela doit également permettre de mettre en cohérence la politique interne et les valeurs de l'Union et son action commerciale.

La CFE-CGC milite pour une approche de la politique commerciale favorisant un capitalisme responsable : l'UE doit poursuivre ses efforts pour faire de sa politique commerciale un levier en faveur du progrès des droits sociaux et environnementaux chez ses partenaires commerciaux. La CFE-CGC appelle, dès lors, à conti-

nuer d'introduire des clauses sociales dans les accords commerciaux mais, surtout, à les faire respecter. Or, force est de constater que l'effectivité de ces clauses fait aujourd'hui défaut et l'Union européenne est encore trop réticente à mettre en garde ses partenaires lorsqu'elles ne sont pas respectées.

En outre, lors de l'ouverture des négociations commerciales, il devrait être envisagé une évaluation plus précise, au niveau de chaque pays et de chaque secteur, des retombées économiques espérées. Plus impérieuse encore est la nécessité de négocier les accords commerciaux en tenant compte de l'objectif d'autonomie stratégique de l'UE. En d'autres termes, il est désormais indispensable de prendre en considération la diversification des chaînes de valeur dans les négociations commerciales.

Renforcer les moyens du procureur commercial européen (Chief trade enforcement officer) pour qu'il puisse assurer la mise en œuvre effective des accords commerciaux, y compris des dispositions relatives aux clauses sociales et au respect des droits humains. Cela s'avère plus que nécessaire dans la mesure où le mécanisme de règlement des différends de l'OMC peine à s'exercer.

Recommandation n° 37 : au-delà de l'approche sociale et environnementale des accords de libre-échange conclus par l'Union européenne, penser la négociation des accords commerciaux en lien avec les objectifs d'autonomie stratégique de l'Union.

Recommandation n° 38 : renforcer les moyens du Procureur commercial européen (Chief trade enforcement officer) pour qu'il puisse assurer la mise en œuvre effective des accords commerciaux.

Repenser notre politique de concurrence pour privilégier un capitalisme responsable

Ces vingt dernières années, la politique de concurrence menée à l'échelle de l'UE a consisté à ouvrir à la concurrence les monopoles publics afin de permettre l'entrée d'acteurs privés sur ces marchés.

Pour la CFE-CGC, si cette politique a permis d'assurer plus de diversité pour le consommateur dans le choix de ses services et de ses produits, elle a entraîné dans certains cas des difficultés qui sont aujourd'hui préjudiciables pour nos concitoyens. Cette logique de marché doit se faire avec plus de parcimonie quand il s'agit de biens publics, et a fortiori concernant nos ressources communes les plus essentielles. Ces dernières doivent en effet demeurer un vecteur de coopération entre les États membres, et non pâtir de la logique de concurrence qui domine les interconnexions entre les pays de l'Union.

Recommandation n° 39 : adapter la politique de concurrence européenne à l'aune des défis sociaux et environnementaux de demain : l'accès des citoyens à ces ressources essentielles doit être éminemment priorisé et pris en considération face à la logique de mise en concurrence dans la réglementation des activités commerciales.

RESPONSABILISER LES ENTREPRISES MULTINATIONALES POUR GARANTIR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS

Créer un cadre juridique européen contraignant et ambitieux

Un autre phénomène pousse à faire le constat d'un besoin d'unité européenne, il s'agit de l'importance grandissante des entreprises multinationales en ce qu'elles font parfois concurrence aux États quant à des prérogatives qui leur étaient propres jusqu'à maintenant. C'est dans ce contexte que l'Union européenne a tout récemment adopté plusieurs initiatives législatives dans le but d'encadrer davantage les activités de ces entreprises.

Le projet de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité de la Commission européenne a ainsi été présenté le 23 février 2022. Après plusieurs semaines de rebondissements et de revirements, le devoir de vigilance européen a été validé au Comité des représentants permanents des États membres (COREPER) vendredi 15 mars 2024. Une étape importante avant la possible adoption définitive de cette directive CSDDD (Corporate sustainability due diligence directive, la directive européenne sur le devoir de vigilance) qui vise à créer une obligation pour les multinationales de protection des droits en matière sociale et environnementale.

Pour la CFE-CGC, il s'agit d'une avancée majeure, malgré les reculs significatifs sur le texte depuis plus d'un mois, sous la pression des lobbies économiques.

Le champ d'application a ainsi largement été réduit par rapport au compromis validé en décembre dernier par les institutions euro-

péennes. Ainsi, seules les entreprises de plus de 1 000 salariés seront concernées (contre 500 auparavant) et à partir de 450 millions d'euros de chiffre d'affaires au lieu de 150 millions dans la version initiale. Au total, 5 300 entreprises sont donc ciblées au lieu de près de 15 000 dans la directive initiale.

Cette dernière proposait également d'instaurer un devoir de vigilance obligatoire pour les entreprises opérant dans les secteurs où les risques d'atteinte aux droits humains et environnementaux sont fréquents (industrie textile, agriculture, sylviculture et pêche, agro-alimentaire, activités minières et secteur de la construction). Mais cette approche dite par secteurs à haut risque a été supprimée.

La CFE-CGC militait pour une obligation générale et horizontale de diligence raisonnée, applicable le plus loin possible dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, et décorrélée du principe de seuil, puisque les risques sociaux et environnementaux ne sont pas liés à la taille de l'entreprise.

Le texte a finalement été adopté par le Parlement in extremis lors de la dernière session plénière de la mandature, à la fin du mois d'avril 2024.

Il n'en reste pas moins que les deux directives relatives au reporting des entreprises, l'une sur leurs données de durabilité (CSRD), l'autre sur leur devoir de vigilance (CSDDD), vont progressivement entrer en vigueur et introduire de nouvelles obligations visant à renforcer le régime juridique de la responsabilité des entreprises multinationales, et en particulier sur le volet du respect des droits humains.

Ces textes, et surtout la future directive, permettront par ailleurs à l'UE de défendre une vision ambitieuse des droits humains dans les négociations onusiennes. Ensemble, les États membres de l'Union européenne peuvent faire entendre leur voix dans les organisations internationales qui veillent à imposer des règles plus justes au niveau mondial.

Recommandation n° 40 : adopter formellement la directive européenne sur le devoir de vigilance (CSDDD) afin de construire les bases d'un cadre juridique contraignant visant à responsabiliser les entreprises multinationales.

Recommandation n° 41 : adopter un mandat commun qui sera porté et défendu par l'Union européenne dans le cadre des négociations onusiennes relatives à la création d'un instrument juridiquement contraignant en matière d'entreprises et de droits de l'Homme.

Adapter la gouvernance des entreprises pour donner une place aux parties prenantes

46

La CFE-CGC estime nécessaire de mener une révision complète des principes de la gouvernance des entreprises, redéfinir ses objectifs de développement et en valoriser toutes les parties prenantes, en premier lieu le capital humain.

Recommandation n° 42 : adapter la gouvernance des entreprises pour prévoir des objectifs incombant aux membres du conseil d'administration pour concrétiser les valeurs de l'entreprise. La non-atteinte de ces objectifs doit entraîner des conséquences financières.

Recommandation n° 43 : faire en sorte que les sujets liés à la directive CSRD et la directive CSDDD abordés en instance nationale (en France, en CSE) soient systématiquement abordés en conseil d'administration.

RENFORCER LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Conforter et renforcer les droits de participation des travailleurs dans les entreprises transnationales européennes

Donner toute sa place au comité d'entreprise européen et achever la révision de la directive européenne 2009/38/CE

Seule instance de dialogue social transnational, le comité d'entreprise européen peine à prendre toute son importance en raison des carences des dispositions législatives qui l'encadrent et en particulier le caractère volontaire de sa mise en place. Des marges de progrès subsistent, comme le montre le rapport de D. Radtke du Parlement européen qui conclut à une nécessaire révision de la directive. La proposition de la Commission européenne visant à réviser la directive 2009/38/CE publiée le 24 janvier 2024 comporte des améliorations concrètes nécessaires, mais insuffisantes.

Pour la CFE-CGC, il faut soustraire la création des comités au bon vouloir de l'employeur et la rendre obligatoire dès que le seuil de 1 000 salariés au sein de l'UE avec au moins 150 salariés dans deux États membres est atteint et redéfinir la notion d'information-consultation pour que le CEE ne soit pas vidé de sa substance.

Pour être impactant, le dialogue social doit pouvoir s'exercer au niveau adéquat, ce qui ne se limite pas au niveau national, bien au contraire. Il doit exister et être renforcé au niveau européen, en complément des niveaux nationaux et infranationaux existants.

Les CEE constituent eux aussi un espace de dialogue social pertinent pour mener des échanges sur les impacts environnementaux et sociaux des activités de l'entreprise. Rappelons qu'aucune transition ne peut être menée de façon juste sans la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité. D'autant que les stratégies environnementales sont la plupart du temps conçues au niveau du groupe puis rendues opérationnelles dans les différents pays.

Il en va de même concernant l'introduction de nouvelles technologies basées sur l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise, notamment lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

De plus, c'est l'ensemble du corpus législatif européen relatif aux instances d'information consultation des travailleurs qu'il faut réviser et mettre à jour. Il nous semble en effet logique de penser en miroir les directives portant sur le régime juridique de la société européenne avec celle sur le comité d'entreprise européen.



Recommandation n° 44 : achever la révision de la directive 2009/38/CE relative aux comités d'entreprise européens, de façon à :

- introduire une obligation de lancement des négociations en vue de mettre en place un CEE pesant sur les directions d'entreprise dès lors que les seuils d'effectifs sont atteints ;
- apporter à la proposition législative les modifications présentées dans le rapport parlementaire de D. Radtke (avril 2024) ;
- introduire des prérogatives environnementales pour les membres des CEE, en s'inspirant de la loi française Climat et Résilience d'août 2021 ;
- assurer une information-consultation des représentants des travailleurs lors de l'introduction de nouvelles technologies, en particulier lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation de la performance, surveillance via des logiciels mouchards, etc.).

Recommandation n° 45 : mener une révision législative complète de l'ensemble du corpus législatif européen relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

Renforcer la participation des salariés dans les organes de gouvernance

La participation de représentants des salariés dans les organes de gouvernance est une des meilleures garanties que les enjeux sociaux et environnementaux sont abordés et respectés au plus haut niveau de l'entreprise. La CFE-CGC soutient la participation et encourage la mise en

place d'administrateurs salariés et autres représentants des salariés dans les organes de gouvernances des sociétés cotées en bourse et plus généralement de celles dont le chiffre d'affaires ou l'activité le justifie. Elle prône aussi le maintien d'un nombre important de représentants de salariés dans les organes de surveillance des sociétés européennes.

Recommandation n° 46 : la CFE-CGC soutient l'instauration d'un seuil plus bas qui s'appliquerait à toutes les sociétés ayant leur siège en UE ou qui entrent dans le champ d'application de la directive sur le devoir de vigilance (CSDDD).

Redonner une place centrale au dialogue social dans la construction de la politique sociale européenne

Réaffirmer la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens

Les accords-cadres autonomes constituent un puissant levier de convergence en matière sociale.

Si ces derniers constituent un élément unique du modèle social européen, la Commission a parfois pu en affaiblir la portée par son refus de transposer certains accords en actes juridiques de l'Union européenne. La CFE-CGC recommande à la Commission européenne de soutenir le développement et le déroulement du dialogue social européen, et de réaffirmer la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens, sans équivoque et sans réserve.

En outre, la dernière négociation en date ne contribue pourtant pas à redorer le blason du dialogue social européen. En effet, après plus de 15 réunions de travail et une intensification des échanges à la rentrée 2023, les partenaires sociaux européens ont acté le 9 novembre 2023 la fin des négociations sur le télétravail. En effet,

malgré de multiples tentatives de conciliation et propositions visant à trouver des compromis de la part des organisations syndicales, deux des trois organisations patronales ont refusé de présenter un texte et quitté la table des négociations.

La CFE-CGC regrette que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord sur ces thèmes relativement consensuels puisqu'ils avaient pourtant déjà fait l'objet d'un accord en 2002. Cela préfigure des négociations ardues à l'avenir au vu des enjeux importants en matière d'intelligence artificielle ou de RSE sur lesquels les partenaires sociaux européens seront amenés à travailler.

Les regards se tournent désormais vers le Pacte pour le dialogue social attendu pour 2025, sur lequel les partenaires sociaux se sont engagés à travailler ensemble lors du Sommet de Val Duchesse qui s'est tenu en janvier 2024.

Recommandation n° 47 : la CFE-CGC recommande à la Commission européenne de soutenir le développement et le déroulement du dialogue social européen, et de réaffirmer la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens, sans équivoque et sans réserve.

51

Garantir le respect du pluralisme syndical

La CFE-CGC rappelle son attachement au respect et à la défense du pluralisme syndical. La voix unique des représentants des travailleurs peut réduire le prisme d'analyse, le pluralisme offre une richesse de points de vue permettant à toutes les catégories de travailleurs de s'exprimer.

Les cadres et personnel d'encadrement ont des attentes particulières qui sont liées à leur fonction en entreprise et pour cela ils doivent pouvoir bénéficier d'une représentation autonome, écoutée au même titre que celle des autres catégories des travailleurs.

Dans ce contexte, nous rappelons que les partenaires sociaux européens représentatifs sont au nombre de six, et devraient à ce titre être tous considérés, informés et écoutés dans le cadre du dialogue social européen interprofessionnel. Aussi, la CFE-CGC, membre de la Confédération européenne des cadres (CEC) et dont elle assure actuellement la présidence, invite les institutions européennes et nationales à solliciter l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau européen sur tous les sujets relatifs à la politique sociale, à savoir non seulement la Confédération européenne des syndicats (CES), mais également Eurocadres et la CEC.

Une consultation effective de l'ensemble des parties prenantes sera sans aucun doute un moyen efficace de contribuer au succès du développement de la politique sociale européenne et à sa mise en œuvre.

Recommandation n° 48 : respecter davantage le principe du pluralisme syndical et solliciter l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau européen sur tous les sujets relatifs à la politique sociale, à savoir non seulement la Confédération européenne des syndicats (CES), mais également Eurocadres et la CEC European Managers, dont la CFE-CGC est membre et assure actuellement la présidence.



**Pour toute information complémentaire, contactez
le service Europe international et droits humains
eps@cfecgc.fr**

Contacts

Anne-Catherine Cudennec

Secrétaire nationale en charge du secteur Europe,
international et droits humains
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 76

ÉDITEUR

CFE-CGC

59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION

Service Europe international et droits humains de la CFE-CGC :

Sonia Arbaoui

Ana Cuesta

CONCEPTION

Service communication de la CFE-CGC : Adrien Vinet

Relecture : Service Communication de la CFE-CGC

IMPRIMEUR

ITF Imprimeurs

Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne

Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : mai 2024

ISBN : 978-2-38340-047-9

WWW.CFECGC.ORG



La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

