

Annex au document 7

Programme de travail de la CE européenne pour 2016 Commentaires et propositions de la CES

Avant-propos

1. Ce document présente un résumé de commentaires et de recommandations sur le programme de travail de la Commission européenne (CE) pour 2016 « L'heure n'est plus à une gestion conventionnelle ».
2. Ce document ne couvre pas toutes les questions soulevées par le document de la Commission.
3. Il suit le même ordre que les 10 chapitres du programme de travail de la Commission pour 2016 (voir http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2016_fr.pdf).
4. Le document présente une brève analyse de chaque chapitre ainsi qu'une évaluation et les propositions de la CES.

Réf. Introduction « L'heure n'est plus à une gestion conventionnelle » (pages 2-5)

5. Globalement, la CES est très critique face au petit nombre de propositions présentées par la Commission dans le domaine social. En outre, les propositions qui sont faites restent très vagues quant aux actions concrètes qui doivent être entreprises tandis que d'autres, comme celle relative au domaine de la santé et de la sécurité, ne sont même pas évoquées.
6. Le Programme de travail de la Commission pour 2016 est fermement arrimé aux principes de réglementation intelligente ; les annexes reprennent les initiatives REFIT, une liste d'abrogations prévues, une liste de retraits ou de modifications de propositions en suspens ainsi qu'une liste de propositions prioritaires en attente. Bien qu'il n'y ait pas de nouvelles propositions de retraits ou d'abrogations dans le domaine social, la CES s'inquiète de l'accent mis sur l'agenda Mieux légiférer.
7. Il n'y a, dans tout le document, aucune proposition sur le nouveau départ du dialogue social hormis une référence à un « dialogue amélioré » avec les partenaires sociaux dans le contexte de l'achèvement de l'UEM. Aucune référence à la participation des partenaires sociaux au Semestre européen ni à la nécessité de stimuler le renforcement des capacités.
8. Totalement absent également, tout le domaine de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs alors que la « révision » de la directive CEE est prévue en 2016 tout comme une « révision » du cadre en matière de restructuration d'entreprise et la 2ème phase de consultation des partenaires sociaux sur les trois directives concernant l'information et la consultation. La CES compte sur un renforcement de la participation des travailleurs, tant au niveau de l'entreprise (information et consultation, comités d'entreprise européens, etc.) qu'au niveau du conseil de surveillance en Europe.

9. Le programme de travail souligne « Nous avons donné la priorité aux modifications législatives qui, ..., peuvent avoir un impact direct sur l'emploi et la croissance, sur notre environnement et notre bien-être social... » (page 3). La CES exige que les partenaires sociaux soient régulièrement consultés à propos des actions de l'Union européenne ayant un impact direct ou indirect sur l'emploi et en particulier avant l'adoption du programme de travail de la CE.
10. Dans le paragraphe « Faire les choses différemment », la Commission souligne que « L'application de nos règles communes européennes sur le terrain suppose d'agir en partenariat étroit avec des acteurs intervenant à tous les niveaux – national, régional et local ». Dans le cadre des nouveaux règlements relatifs aux fonds structurels, le « code de conduite européen en matière de partenariat » était nécessaire et doit être correctement mis en œuvre. En réalité, plutôt que de faire une simple référence aux « règles et pratiques nationales actuelles », il définit clairement un tel principe tout en précisant le rôle concret de chaque partenaire au niveau national, régional et local. Il est particulièrement important de faire la distinction entre les différents rôles des partenaires sociaux et des autres parties prenantes, comme par exemple celles représentant la société civile.

Réf. 1. Un nouvel élan pour l'emploi, la croissance et l'investissement (pages 5-7)

11. Le plan d'investissement. Le programme de travail mentionne simplement que le plan d'investissement est sur les rails mais il s'arrête là. Il semble qu'il ne soit pas question d'évaluer ce plan, même pas à la lumière de nouveaux développements tels que la crise dans les marchés émergents, ni compte tenu des niveaux d'épargne excessifs que la zone euro continue à enregistrer sous forme d'un important excédent de sa balance courante qui atteint aujourd'hui près de 400 milliards. La CES réclame un plan d'investissement renforcé mettant l'accent sur un volume d'investissement plus important mais aussi sur des investissements nouveaux et supplémentaires. Il faut insister sur le rôle de l'investissement public tout comme sur la nécessité d'affecter cet investissement à une saine politique industrielle européenne, à l'innovation et à la recherche, à l'éducation et à la formation et à la création d'emplois de qualité.
12. L'initiative pour l'emploi des jeunes. L'initiative (lancée en 2012) mentionnée par la Commission traite principalement de la mise en œuvre financière de la garantie pour la jeunesse. Dans le cadre de cette garantie, les États membres doivent mettre en place des mesures pour s'assurer que les jeunes de moins de 25 ans reçoivent une offre de qualité d'emploi, de formation continue, d'apprentissage ou de stage dans les quatre mois de leur sortie de l'école ou après quatre mois de chômage. Ceci était une exigence de la CES.
13. La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse est loin d'être achevée dans les États membres et l'approche en faveur du partenariat, qui était pourtant au cœur de la recommandation du Conseil, n'a pas été respectée dans de nombreux pays. La Commission garde le silence sur son soutien financier à partir de 2017. La CES s'assurera que cette mesure ne sera pas enterrée sans avoir bénéficié aux jeunes chômeurs comme elle était supposée le faire.
14. De plus, la CES refuse que la garantie pour la jeunesse soit une mesure ponctuelle et unique. Nous voulons que cette garantie soit mise en place en tant que mesure structurelle à long terme afin de mieux aider les jeunes à entrer sur le marché du travail.
15. L'agenda pour de nouvelles compétences. La Commission se dit déterminée à faire de l'agenda pour de nouvelles compétences une priorité de son programme de travail pour 2016. Cependant, la Commission reste vague lorsqu'il s'agit de définir le contenu exact de cette initiative. Suite à nos premiers échanges avec la DG Emploi, nous avons été informés que cet agenda veillera à garantir un « investissement dans

le capital humain tout au long de la vie », en particulier pour les chômeurs et les moins qualifiés. A travers cette initiative, la Commission européenne prévoit de s'attaquer à de nombreuses questions en rapport avec les compétences, y compris la réduction des pénuries de main-d'œuvre et des inéquations de compétences par l'anticipation des besoins.

16. La Commission envisage d'introduire des mesures pour réduire le nombre de personnes peu qualifiées (en particulier parmi les adultes et les jeunes en décrochage scolaire) par le biais d'une possible « certification des compétences et des qualifications » qui pourrait être mise en œuvre en tant que dispositif de sécurité pour ces personnes. La CES estime cette approche positive et s'assurera que cette mesure soit conçue pour garantir aux personnes peu qualifiées un meilleur accès aux opportunités de formation et ainsi améliorer leur employabilité. Nous combattons toute tentative de la Commission qui pourrait émaner des employeurs visant à faire porter l'entière responsabilité de l'amélioration des compétences par les seuls travailleurs sans implication des employeurs et des autorités publiques.
17. **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Cette question concerne les parents qui travaillent mais aussi de manière générale les travailleurs pris individuellement. La CES met au cœur d'une stratégie cohérente dans ce domaine :
 - a) La disponibilité, la qualité, le caractère abordable et l'accessibilité des structures d'accueil. Au niveau de l'UE, cela inclut un nouvel objectif concernant les soins aux personnes âgées.
 - b) La fin de la culture des longues heures de travail et la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail (y compris la suppression de la clause d'exemption).
 - c) Des politiques favorisant un partage équilibré des congés familiaux y compris le congé parental et le congé paternel rémunérés afin d'encourager les pères à prendre ce type de congé. La CES demande que le cadre législatif européen dans ce domaine soit modernisé. La question d'une protection renforcée de la maternité doit être abordée y compris dans le contexte de la santé et de la sécurité. La directive sur la protection de la maternité de 1992 doit être révisée et garantir la pleine rémunération durant 18 semaines de congé ainsi qu'une meilleure protection des femmes reprenant le travail après leur congé de maternité.
18. **Égalité entre les hommes et les femmes.** La CES critique le manque d'engagement en matière d'égalité hommes-femmes et insiste pour que la Commission adopte une nouvelle stratégie à ce sujet au-delà des années 2016-2020. (Dans la consultation publique lancée en juillet, la priorité la plus fréquemment invoquée concernait l'adoption par la Commission d'un nouveau cadre politique complet et autonome et d'une stratégie). Le défi que constituent les inégalités doit inclure l'égalité hommes-femmes. L'Europe est encore loin d'avoir établi cette égalité. De nouvelles actions sont nécessaires au niveau européen pour garantir l'égalité de salaire pour un travail de même valeur et l'égalité des droits et des opportunités au travail, et tout spécialement pour éliminer le plafond de verre et permettre aux femmes d'accéder aux postes de responsabilité, favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle, familiale et privée et combattre toute forme de violence et de discrimination à l'égard des femmes. Davantage de progrès sont particulièrement nécessaires pour mettre en œuvre le droit à un salaire égal pour un travail de même valeur, notamment par une révision de la directive sur l'égalité des rémunérations.
19. **Santé et sécurité.** Il y a une importante différence entre ce que la Commission promet en matière d'améliorations de la santé et de la sécurité et les actions proposées. Le programme de travail promet « Nous mènerons à terme les travaux préparatoires complexes déjà en cours pour protéger les Européens contre les dangers des perturbateurs endocriniens, et y donnerons suite. Notre réexamen de la législation sur la sécurité et l'hygiène au travail, y compris en ce qui concerne les agents cancérigènes et mutagènes, permettra de rendre plus efficace et efficient un cadre européen modernisé pour la protection des travailleurs. » Le programme de

travail ne présente toutefois pas la moindre proposition dans le domaine de la santé au travail.

20. En outre, la CES n'est que peu rassurée lorsque le programme de travail indique que la Commission s'assurera que les règles existantes sont « applicables et seront bien appliquées ». Notre souci découle de la situation politique actuelle en Europe et du fait qu'une révision de la réglementation actuelle pourrait n'être qu'une excuse pour déréguler ou, en jargon de la Commission, pour « simplifier ». Il n'y a non plus rien de nouveau puisque la révision de la réglementation en matière de santé et de sécurité est quelque chose qui est déjà en cours et, selon l'évaluation remise à la Commission européenne par le Comité consultatif pour la santé et la sécurité, est totalement inutile (motion d'urgence au Congrès de la CES).
21. **Ce qu'il faut, c'est un plan pour une nouvelle réglementation sur les agents cancérigènes.** Les limites d'exposition varient d'un pays à l'autre et les réglementations actuelles sur les substances carcinogènes sont tout à fait dépassées. La réglementation principale a été adoptée en 2004. Depuis son introduction, plusieurs tentatives ont été entreprises, en 2004 et en 2007, pour la mettre à jour, gouvernements, syndicats et employeurs étant tous d'accord sur la nécessité de limites d'exposition plus strictes et plus complètes. Le programme d'action doit définir les mesures à prendre par la Commission européenne pour y parvenir.
22. Ce ne sont pas seulement les agents cancérigènes sur les lieux de travail qui posent problème. Il existe partout en Europe des niveaux élevés de maladies liées au stress et de troubles musculo-squelettiques (TMS). Depuis des années, la Commission promet de nouveaux règlements sur les troubles musculo-squelettiques mais elle a abandonné la proposition l'année dernière. Concernant le stress, une récente évaluation des directives soulignait la nécessité d'une nouvelle action de la part de la Commission. Le programme de travail doit définir les étapes pour progresser dans les trois domaines suivants : cancer, stress et TMS.
23. **Une transition juste.** Malgré les engagements internationaux visant à promouvoir une transition juste pour les travailleurs, la Commission ne propose rien de concret pour que cette ambition devienne réalité. Le paquet économie circulaire et les politiques climatiques doivent s'accompagner d'une feuille de route ambitieuse et complète pour une transition juste faite de propositions précises (voir également la priorité 3).

Réf. 2. Un marché unique numérique connecté (pages 7-8)

24. La Commission adopte l'approche étroite habituelle du marché intérieur. Son but est d'assurer le bon fonctionnement du marché intérieur, de chercher les obstacles et les charges à éliminer, en particulier : le blocage géographique, le commerce électronique transfrontalier insuffisant, le coût élevé de livraison des colis, l'adaptation des règles en matière de télécommunications et le lancement d'une initiative européenne en faveur de l'informatique en nuage. L'approche de la Commission est principalement axée sur l'expérience d'un consommateur à un moment où la transformation numérique entraîne des changements majeurs dans les industries et les services.
25. La Commission évite d'évaluer les besoins d'investissement. L'énorme retard d'investissement ne cadre pas avec l'objectif d'augmenter à 20% la part de l'industrie dans le PIB européen. Les révolutions industrielles passées ont été soutenues par des investissements publics massifs et un ensemble complexe d'institutions qui ont adopté les politiques nécessaires pour contenir les excès du marché libre.
26. La numérisation n'est pas juste une question de technologie ou de marché ; elle concerne également une transition juste d'emplois traditionnels vers des emplois numériques dans le secteur industriel et les services. Cela concerne la société future et sa cohésion. La numérisation s'impose comme une mégatendance pour le monde

du travail, une tendance dans laquelle les syndicats doivent s'inscrire et contribuer à définir. La CES demande que la numérisation soit basée sur le travail de qualité et que la transition soit anticipée et gérée en étroite collaboration avec les travailleurs et leurs syndicats, y compris les CEE. La CES demande que la Commission renforce la participation des travailleurs à cet égard.

27. La Commission échoue à fournir une analyse claire des forces et des faiblesses des industries et des fournisseurs de services de l'économie numérique et de son impact sur l'emploi, des risques d'abus de position dominante et de la compatibilité de la numérisation avec « l'économie sociale de marché » qui est un des objectifs fixés par l'UE. Si le travail collaboratif n'est pas réglementé, nous pourrions bien assister à un retour à des conditions de travail dignes du 19ème siècle avec des ouvriers à la journée. Cette part croissante de la main-d'œuvre se retrouve de plus en plus privée de protection en matière d'emploi et de droits sociaux fondamentaux tels que définis dans la législation nationale et le droit du travail. La « plateformes » du travail a pour conséquence qu'une nouvelle industrie émerge dans un no man's land juridique. La CES demande que la Commission avance des propositions pour réglementer ces plateformes.

Réf. 3. Une Union plus résiliente sur le plan de l'énergie, dotée d'une politique visionnaire en matière de changement climatique (page 8)

28. Une approche nouvelle visant à assurer la croissance économique et la durabilité sociale et environnementale doit être basée sur le renforcement des instruments juridiques et non sur leur démantèlement. Les directives relatives aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique doivent être non pas affaiblies mais renforcées afin de maximiser leurs avantages, notamment pour l'environnement, la sécurité d'approvisionnement énergétique et la création d'emplois. (voir également la priorité 1 sur l'économie circulaire).
29. S'agissant de l'économie circulaire, il faut tenir compte des facteurs liés à la création d'emplois de qualité et aux compétences tout en assurant la pleine participation des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des initiatives de la CE.

30. Réf. 4. Un marché intérieur plus approfondi et plus équitable (pages 8-10)

31. La CES s'inquiète de l'analyse plutôt superficielle et de l'approche dérégulatoire proposée par la Commission concernant l'avenir de la stratégie pour le marché intérieur. La réglementation est perçue comme le principal obstacle auquel font face les entreprises sans tenir réellement compte de la manière dont de nouvelles opportunités peuvent être liées à une stratégie crédible en matière d'investissement et de politique industrielle. La proposition de société unipersonnelle à responsabilité limitée (SUP) est typique de cette idéologie dérégulatoire. La CES sera également particulièrement attentive à toute résurgence d'une approche axée sur le pays d'origine telle que le « passeport de services » et la dangereuse proposition propre au secteur de la construction visant à saper les structures de santé et de sécurité. La nouvelle stratégie continue en outre d'ignorer la dimension sociale du marché intérieur comme, par exemple, les aspects liés à l'emploi dans l'économie collaborative. Une approche différente est nécessaire qui soit basée sur une vision durable de la gouvernance et d'une concurrence loyale au sein du marché intérieur.
32. **Insolvabilité.** La CES prend note de la proposition de la Commission de « présenter une nouvelle initiative concernant les procédures de restructuration préventive et visant à donner une deuxième chance aux entrepreneurs après une faillite ». La CES demande avec insistance à la Commission de mettre la protection des employés au centre de cette démarche. La CES appelle la Commission à s'assurer que son initiative repose sur et renforce la protection existante. La crise récente a mis en lumière d'importantes lacunes dans la protection des travailleurs dans des situations de faillite impliquant insolvabilité « informelle » et insolvabilité « tactique ».

33. **Mobilité de la main-d'œuvre.** La Commission européenne a, dans le cadre du dialogue social européen, initié une consultation informelle des partenaires sociaux relative à un paquet mobilité qui sera probablement publié le 7 décembre 2015. Lors d'une première réunion qui s'est tenue le 10 juin 2015, la Commission européenne a remis aux partenaires sociaux un document que la délégation de la CES n'a pas accepté comme base appropriée pour une vraie consultation. La CES s'est cependant réjouie d'être impliquée avant le processus de rédaction et a fait part de ses premières réactions tout en soulignant qu'une consultation en bonne et due forme devait avoir lieu.
34. Durant cette réunion, la CES a été informée que le paquet mobilité inclurait une révision du règlement 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette révision aborderait la question des allocations de chômage, les allocations familiales et les soins de santé de longue durée. Nous avons aussi été informés que le paquet mobilité comprendrait également une révision de la directive sur le détachement des travailleurs (DDT) qui pourrait inclure une définition des salaires minimum dans les États membres et traiter de l'impact des différents systèmes de fixation des salaires et du lien entre détachement et règles en matière de sécurité sociale.
35. La proposition de la Commission relative au paquet reste peu claire. La Commission a annoncé que le paquet serait publié début décembre mais l'initiative a maintenant été reportée à janvier/février et aucune proposition concrète de la CE n'est encore disponible. Des inquiétudes persistent, en particulier dans le cadre des négociations avec le Royaume-Uni, à propos d'un possible affaiblissement du droit à la libre circulation et à l'égalité de traitement que pourrait cacher le paquet et qui serait mis en place au prétexte de lutter contre les abus.
36. **Révision ciblée (?) de la directive sur le détachement des travailleurs.** La CES fait depuis longtemps état de ses graves inquiétudes quant au fait que la DDT, autrefois considérée comme un instrument clé pour prévenir la concurrence déloyale, est de plus en plus détournée pour saper les droits des travailleurs et diminuer le montant des cotisations de sécurité sociale. Durant l'été 2015, la CES a exprimé son avis sur une possible révision de la directive dans le cadre du paquet mobilité. L'élément central de cet exercice doit être de doter la directive de la capacité de protéger adéquatement les travailleurs et de garantir une concurrence loyale au sein du marché unique. Égalité de traitement, respect des systèmes nationaux de relations industrielles et sociales et des conventions collectives et leur application sont des questions essentielles à cet égard.
37. La CES note un changement de terminologie. La Commission avait précédemment annoncé un « examen » ciblé de la directive qui pourrait ou non conduire à une révision. Dans son programme de travail annuel, la Commission franchit maintenant un pas de plus en annonçant une « révision ciblée ». Une révision devrait selon nous s'attacher tout d'abord à donner une définition correcte de l'égalité de traitement qui ne couvre pas seulement le détachement mais plus généralement toutes les composantes de la législation européenne à ce sujet. La CES rappellera à la Commission l'obligation de consulter les partenaires sociaux de manière appropriée comme le prévoit l'article 154 TFUE.
38. **Règlement EURES.** En janvier 2014, la Commission a présenté une proposition pour un nouveau règlement EURES (pour adoption en décembre 2015). Au cours des négociations, la CES a une nouvelle fois demandé à la Commission de ne pas limiter EURES à un simple outil consultatif, d'information et de placement mais de renforcer son rôle en tant que forum de dialogue social transfrontalier. Dans ce but, la CES a demandé à la Commission d'améliorer le rôle et le financement du Partenariat transfrontalier EURES.
39. Les principales priorités de la CES sont la participation des partenaires sociaux non seulement au niveau européen et régional mais aussi au niveau national (au sein du bureau national de coordination) et une définition claire des partenariats

transfrontaliers EURES. Le Parlement européen a soutenu cette approche en proposant des amendements ciblés du règlement. La CES se réjouit maintenant de l'accord auquel le trilogue est parvenu concernant ces amendements.

40. **Handicap.** La Commission n'a fourni aucune information à propos de la législation en faveur des personnes handicapées ; aucun projet de texte n'a été discuté, partagé ou circulé par la Commission auprès de la CES ou des ONG concernées.
41. **Fiscalité.** La CES salue les intentions de la Commission de lutter contre l'évasion fiscale et de relancer la proposition pour une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés et, en particulier, pour rendre cette assiette fiscale obligatoire. Toutefois, pour que cette proposition soit efficace, la Commission devrait également accepter un taux d'imposition minimum d'au moins 25%.

Réf. 5. Une Union économique et monétaire plus approfondie et plus équitable (pages 10-11)

42. Ce que la référence faite dans le programme de travail à un « juste équilibre dans les relations entre les employeurs et les travailleurs » signifie exactement n'est pas clair. Un tel équilibre ne peut certainement pas être atteint par la proposition de la Commission sur des Conseils de la compétitivité dans lesquels des experts indépendants peuvent interférer dans la politique salariale et cela au prétexte de garantir la « compétitivité ». C'est au contraire une proposition qui est tout sauf « équitable » car elle comporte un parti pris contre les salaires (qui doivent en permanence être « compétitifs ») et pour les bénéficiaires (qui sont libérés de toute contrainte). Lors de sa réunion d'octobre 2015, le Comité exécutif de la CES a rejeté la recommandation de la Commission portant sur l'installation d'un conseil national de la compétitivité dans chacun des États membres de la zone euro. La CES rejette toute mesure qui ne respecterait pas l'autonomie des partenaires sociaux et la liberté de négociation collective ou qui fixerait des salaires et des conditions d'emploi minimum.
43. La CES est certainement d'accord sur la nécessité de s'attaquer aux lacunes de la législation sociale. Une intervention politique globale – axée sur l'égalité, l'égalité de traitement et le droit à négocier collectivement – est ce qui est nécessaire pour renforcer le socle européen des droits sociaux (point 31 et suivants du Manifeste de Paris) et combattre la pauvreté croissante.
44. Bien qu'identifier **des critères sociaux** de référence puisse être utile, selon la manière dont ces critères sont déterminés et la base sur laquelle ils reposent, la CES doit rester vigilante car de vieux concepts tels que « flexicurité », contrats de travail flexibles et dualisme des marchés du travail sont une nouvelle fois mis en avant par la Commission. On ne peut admettre que ces critères se résument à l'habituelle stratégie de « ruissellement » qui consiste à croire qu'un marché du travail « efficace » garantira la convergence sociale en générant un niveau d'emploi élevé indépendamment de la qualité des emplois créés.
45. La CES rappelle la position qu'elle a adoptée sur la question de la « flexicurité » lors de la réunion du Comité exécutif à Lisbonne à l'automne 2007 lorsqu'elle a rejeté l'idée que les travailleurs devraient échanger leur protection d'emploi contre différentes formes de formation tout au long de la vie et a, au lieu de cela, soutenu que les travailleurs ont le droit à un emploi stable les protégeant de tout licenciement facile et le droit à de solides allocations de chômage et à une formation tout au long de la vie.
46. S'agissant plus particulièrement de la **protection sociale**, la référence aux meilleures pratiques et à une convergence accrue est encourageante et bienvenue car les normes sociales doivent être ambitieuses. Il faudra toutefois voir ce que la Commission proposera exactement. Dans ce contexte, une étape urgente concerne l'élaboration d'une directive-cadre européenne sur un revenu minimum adéquat qui établit des principes, définitions et méthodes communs pour les régimes de revenu

minimum dans les États membres combinant aide aux revenus et inclusion active dans des emplois réguliers avec des conditions de travail et de salaire décentes et l'accès à des services de qualité.

47. Enfin, de manière plus générale concernant l'annonce du « pilier social » de l'UEM et de l'UE, la CES souligne qu'aucun cadre précis de propositions n'est encore disponible pour soutenir une discussion constructive entre Commission et partenaires sociaux. Des initiatives ont été lancées mais elles sont fragmentées et peu claires quant à leur possible mise en œuvre.

Réf. 6. Un accord de libre-échange raisonnable et équilibré avec les États-Unis (pages 11-12)

48. La CES admet que le commerce peut créer des emplois et s'oppose au protectionnisme. Elle rejette aussi une idéologie du libre-échange qui ne tient pas compte de nos préférences collectives résumées dans le modèle social européen. Concernant le PTCI (TTIP), la CES insiste pour que la Commission européenne négocie un accord de commerce pour tous qui fixe des normes élevées applicables à l'échelle mondiale. La CES s'oppose fermement aux mécanismes de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE) qui privilégient les investisseurs étrangers au détriment de tous les autres et qui s'apparentent à une privatisation de la justice. Un RDIE réformé comme le propose maintenant la Commission sous le nom de système juridictionnel des investissements répond d'une certaine façon à quelques-unes de nos principales objections au système traditionnel de RDIE mais ne résout pas le problème fondamental lié au fait que la loi ne peut accorder de privilèges particuliers aux investisseurs étrangers.
49. La CES s'oppose à l'inclusion des services publics dans les accords de commerce. Elle rejette toute diminution des normes européennes et insiste sur le fait qu'un espace politique doit être maintenu et que le droit de légiférer ne peut être limité par la menace de poursuites d'entreprises réclamant des compensations ou par des organes non démocratiques tels que les conseils de coopération réglementaire. Les droits fondamentaux du travail tels que le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener des actions collectives ne peuvent être exposés au risque d'être considérés comme des obstacles commerciaux non tarifaires. Pas plus qu'il ne peut être admis que des entreprises entament des poursuites pour réclamer des compensations pour expropriation directe ou indirecte lorsque les travailleurs obtiennent des avancées dans le domaine des droits sociaux, de l'emploi et de la négociation collective.
50. La CES insiste pour que tous les accords de commerce de l'UE incluent obligatoirement des dispositions exécutoires de protection des travailleurs. De telles dispositions existent dans des accords américains et canadiens mais doivent encore être améliorées pour garantir des mesures contraignantes et effectives et qui fonctionnent de manière dissuasive afin de prévenir les infractions. A ce sujet, nous insistons aussi pour que les accords internationaux de commerce et d'investissement de l'UE intègrent une forte dimension sociale soutenant le travail décent, les salaires justes, le développement durable et la protection environnementale, préservant la gouvernance démocratique et les services publics, garantissant un niveau élevé de régulation financière et la mise en œuvre et l'application par toutes les parties des normes du travail de l'OIT. Tous ces accords doivent être accompagnés d'un mécanisme de contrôle, de réclamations et de sanctions impliquant les partenaires sociaux. Une coopération technique soutenue par l'OIT doit être assurée.
51. Concernant les conséquences des accords de commerce pour les travailleurs, nous avons besoin d'instruments d'ajustement adéquats. Le fonds européen d'ajustement à la mondialisation ne l'est toutefois pas. Il doit être considérablement repensé et bénéficier de moyens supplémentaires.

52. La CES s'oppose à l'AECG avec le Canada qui ne répond pas à nos conditions, notamment parce qu'il inclut un RDIE, et elle continuera à s'opposer avec force à toute nouvelle étape menant à sa ratification tant que le RDIE restera en place. (voir aussi la priorité 8.)
53. La CES s'oppose à ce que le statut d'économie de marché soit accordé à la Chine aussi longtemps que la Chine ne répondra pas aux critères techniques de l'UE définissant une économie de marché. Accorder un tel statut pourrait avoir des effets dévastateurs pour un grand nombre de secteurs industriels européens.

Réf. 7. Un espace de justice et de droits fondamentaux basé sur la confiance mutuelle (pages 12-13)

54. **Droits syndicaux.** Le programme de travail annonce que la Commission « poursuivra également ses travaux en vue de l'adhésion de l'UE à la convention européenne des droits de l'homme, en tenant pleinement compte de l'avis de la Cour de justice ». La CES est profondément inquiète à l'idée que cet engagement puisse signifier que la Commission propose de se conformer à l'avis de la Cour de justice de décembre 2014.
55. Partout en Europe, les travailleurs et leurs syndicats sont confrontés à un nombre croissant d'attaques visant l'exercice de leurs droits fondamentaux à la liberté d'association, à s'organiser, à négocier collectivement et à mener des actions collectives, y compris les grèves. Parmi ces attaques, nombreuses sont celles qui trouvent leur origine dans les orientations et les politiques de l'UE tandis que d'autres sont le résultat d'interprétations de la Cour de justice de l'Union européenne. L'adhésion de l'UE à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) était censée aborder ces questions en créant un cadre législatif unique, complet et cohérent pour la protection des droits de l'homme partout en Europe. Dans le domaine du droit du travail, elle devrait annoncer une nouvelle procédure permettant aux travailleurs et aux syndicats de contester la législation, les recommandations, les orientations, la politique et les pratiques de l'UE ainsi que les interprétations de la Cour de justice dans le cadre de la CEDH.
56. La CES rappelle que le Traité de Lisbonne a instauré une obligation conventionnelle à ce sujet (article 6 : « L'Union adhère... ») sans exemption ni limitation et certainement sans le veto d'aucune institution de l'UE. Le processus d'adhésion ne peut affecter la logique même qui sous-tend l'adhésion de l'UE, c.-à-d. que les principes de la CEDH priment sur les activités de l'UE. Face à cette menace, la CES préparera une réponse et des actions spécifiques qui engloberont également nos actions en faveur d'une clause de sauvegarde sociale.
57. **Protection des données.** La CES rappelle que le nouveau règlement relatif à la protection des données sera arrêté d'ici la fin de l'année (2016). La CES s'inquiète du fait que les propositions n'offrent pas de protection adéquate aux travailleurs car, au niveau national, le législateur et/ou les partenaires sociaux ne sont plus en mesure d'assurer aux travailleurs une plus grande protection concernant le traitement de leurs données. Par exemple une protection et des solutions insuffisantes sont prévues pour les travailleurs qui seraient mis sur une forme quelconque de liste noire. De plus, se reposer sur le consentement dans une relation de travail pose déjà problème mais cela pose doublement problème dans un contexte de recrutement où les travailleurs sont de plus en plus soumis à des vérifications invasives de leurs antécédents pour lesquelles des données sur la santé, de nature financière ou pénale, etc. doivent être fournies, souvent à des intermédiaires, indépendamment de leur pertinence pour le poste concerné. La CES s'inquiète aussi de l'impact du projet de règlement qui pourrait rendre les données syndicales vulnérables suite à des demandes des employeurs. De plus, les syndicaux souhaitent pouvoir maintenir leurs pratiques nationales.

Réf. 8. Vers une nouvelle politique migratoire (pages 13-14)

58. **Crise des réfugiés.** Le programme de travail se préoccupe essentiellement des aspects sécuritaires. Il insiste sur les moyens financiers mobilisés pour les pays du voisinage européen qui accueillent des réfugiés. L'action extérieure se complète d'une coopération plus ciblée avec les pays tiers pour la sécurité des frontières et une aide au retour d'un plus grand nombre de demandeurs d'asile qui ont été pris à franchir irrégulièrement les frontières de l'UE.
59. Il n'est toutefois fait aucune mention de la nécessité de renforcer les structures d'accueil pour garantir une vie digne aux demandeurs d'asile sur le territoire de l'UE ou de la restauration de procédures d'asile normales. Le programme de travail ignore également le besoin urgent de donner aux demandeurs d'asile accès aux services publics (tels que logement et santé). Il fait tout simplement l'impasse sur leur intégration et inclusion dans le marché du travail.
60. Le programme de travail ignore aussi la question du séjour irrégulier des demandeurs d'asile qui doit aujourd'hui être abordée avec pragmatisme. Un régime de protection temporaire doit être décidé afin d'ouvrir des canaux légaux pour les demandeurs d'asile et de gérer l'urgence d'enregistrer toutes les personnes qui ne peuvent rentrer dans leur pays et leur procurer des documents.
61. Ces questions ne sont même pas à l'agenda de l'UE sur la migration publié en 2015.
62. **Migration et égalité de traitement.** Le programme de travail prend position en faveur du principe d'égalité de traitement et le définit comme suit : « un travail égal dans un même lieu de travail mérite un salaire égal ». Il n'est pas précisé si la règle de l'égalité de traitement s'applique à tous les domaines ou seulement au détachement transfrontalier de travailleurs. Aucune référence n'est faite à l'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers. Certaines lacunes doivent encore être comblées pour faire de la règle sur l'égalité de traitement une norme du droit européen en matière de migration (la législation de l'UE sur les conditions d'entrée et de travail des travailleurs migrants couvre seulement certaines catégories de migrants ; la directive sur les détachements intragroupe et la directive sur le permis unique dérogent à la règle sur l'égalité de traitement ; des secteurs employant un grand nombre de ressortissants de pays tiers ne sont pas couverts).
63. **Migration et inclusion.** La CES espérait des mesures plus ambitieuses pour faire face aux défis sociétaux tels que l'évolution démographique, le vieillissement de la population et les pénuries sur le marché du travail. Pourtant, ni le programme de travail ni l'agenda de l'UE sur la migration n'expliquent comment la Commission envisage de s'attaquer à la question de la migration économique ou aux problèmes d'inclusion des migrants qui résident déjà dans l'UE.
64. A cet égard, la révision de la directive sur la carte bleue européenne est insuffisante. La CES attendait de la Commission qu'elle annonce des programmes complétant la refonte de la directive sur les étudiants, les chercheurs et les volontaires, des programmes visant à attirer une main-d'œuvre étrangère qualifiée et des programmes pour identifier les secteurs d'emploi pour travailleurs non qualifiés.
65. La CES s'étonne que le dialogue avec les entreprises et les syndicats n'est même pas évoqué (la DG Affaires intérieures lancera un dialogue avec les entreprises et les syndicats en janvier). Entreprises et syndicats peuvent contribuer à identifier les secteurs dans lesquels de la main-d'œuvre est vraiment nécessaire et ainsi profiter des avantages d'une migration économique non qualifiée. La CES espère toutefois que l'agenda inclura l'accès aux droits pour tous les travailleurs de pays tiers, une coordination et une utilisation renforcées des fonds pour l'intégration et des solutions pour permettre aux migrants de sortir d'emplois irréguliers. Les partenaires sociaux peuvent définir le cadre pour le lancement par la Commission européenne de nouvelles initiatives dans le domaine de la migration économique.

Concernant l'action extérieure, les partenariats pour la mobilité et les accords commerciaux (voir aussi les priorités 6 et 9)

66. Les accords commerciaux (pas seulement avec les États-Unis), les partenariats pour la mobilité et les programmes de coopération au développement sont fortement liés aux flux migratoires et à leurs causes profondes.
67. Par souci de cohérence avec le principe d'égalité de traitement et pour créer des emplois durables, la CES estime que le programme de travail aurait dû inclure les points suivants :
- **La directive sur les détachements intragroupe** : le recours à des régimes de détachements intragroupe doit s'accompagner de mesures cohérentes garantissant une véritable égalité de traitement aux travailleurs étrangers transférés et travaillant dans un État membre.
 - **La directive sur la carte bleue** : il faut faire référence à un recrutement éthique. Pour être cohérent, le programme de travail aurait dû mentionner que les accords de commerce (comme les accords de partenariat) ne doivent ni affaiblir le fonctionnement des marchés du travail des partenaires ni appauvrir la main-d'œuvre locale.

Réf. 9. Une Europe plus forte sur la scène internationale (pages 14-15)

68. La CES se réjouit de l'objectif de plus de cohérence dans l'action extérieure de l'UE. Elle espère et soutient le développement d'une politique étrangère européenne forte et commune fondée sur les principes inscrits dans le Traité et respectueuse du droit international, mettant pleinement en œuvre les instruments en faveur de la coopération, de la démocratie et des droits de l'homme et recourant au maximum au Service européen pour l'action extérieure (SEAE) afin de les promouvoir. La CES réitère son appel pour que les délégations de l'UE à l'étranger incluent des agents spécialisés dans les matières liées au travail.
69. La CES plaide pour que la politique de développement de l'UE favorise prioritairement le dialogue social et le travail décent dans les pays bénéficiaires, y compris dans les économies émergentes, et elle appelle l'UE dans son ensemble et chaque État membre individuellement à atteindre l'objectif fixé par les Nations unies de consacrer 0,7% de son revenu national brut à l'aide au développement officielle. Le mouvement syndical européen doit être tout particulièrement impliqué dans l'élaboration des politiques tout comme il doit pouvoir accéder au budget disponible. (voir aussi la priorité 8)

Réf. 10. Une Union du changement démocratique (page 15) (voir remarques en introduction sur l'agenda Mieux légiférer)

70. Le programme de travail fait référence à l'accord interinstitutionnel (All) qui doit être finalisé à la fin de l'année 2016. La CES déplore le secret et le manque de transparence des discussions entre les trois institutions. La CES demande que les discussions aboutissent à un All qui inclut l'engagement de donner une législation de qualité aux citoyens européens avec pour objectif premier le renforcement du processus législatif démocratique afin de conférer davantage de légitimité aux règlements de l'UE. L'All doit adopter une approche positive de la réglementation au lieu de la considérer comme un fardeau et se concentrer davantage sur sa mise en œuvre et son application. Il est essentiel que l'accord ne conduise pas à un affaiblissement des droits existants des travailleurs ou empêche de nouvelles améliorations de la législation sociale.
71. La CES s'inquiète du fait que des modifications du Traité continuent à être négociées au sein d'un forum intergouvernemental en dehors de tout contrôle démocratique.