



**UNE NOUVELLE DONNE EN POLITIQUE SOCIALE  
CONTRIBUTION DE LA CES A LA PREPARATION  
D'UN AGENDA SOCIAL « RENOUELÉ » - VERS UN NOUVEAU PROGRAMME  
D'ACTION SOCIALE**

Adoptée par le Comité Exécutif de la CES lors de sa réunion des 4 et 5 mars 2008 (CE 179)

**Le contexte**

1. La Commission a annoncé la publication d'un Agenda social « *renouvelé* » en juin 2008. Des discussions et des décisions quant à son contenu devraient avoir lieu au cours de la Présidence française de l'Union européenne au second semestre 2008. Deux contributions de la Commission européenne semblent constituer le fondement de cette préparation interne : La note de discussion émise par le BEPA (Bureau des conseillers de politique européenne de la Commission) sur « la réalité sociale de l'Europe » publiée en mars 2007<sup>1</sup> et la communication intitulée "Opportunités, accès et solidarité : Vers une nouvelle vision sociale pour l'Europe du 21<sup>ème</sup> siècle », publiée en novembre 2007<sup>2</sup>. Dans cette Communication, la Commission déclare qu'« *Elle examinera à cette fin la nature, le champ d'application et la combinaison des instruments utilisés dans les différents domaines. Elle tiendra aussi dûment compte du nouveau cadre institutionnel fourni par le traité modificatif. Ce nouvel agenda social, combiné au réexamen du marché unique, permettra de fournir de nouveaux résultats concrets aux citoyens européens* ».
2. Sur la base de la contribution apportée à la note « la réalité sociale de l'Europe », d'une évaluation interne de la mise en œuvre de l'agenda social actuel<sup>3</sup> et des inquiétudes croissantes exprimées par le mouvement syndical liées à l'absence de toute dimension sociale européenne répondant aux nouveaux défis, internes et externes, auxquels l'Europe est confrontée, le Secrétariat a décidé que des mesures préventives étaient nécessaires. L'objectif de ce document est de présenter les principales opinions de la CES sur le rôle que les politiques sociales doivent jouer dans une Union européenne élargie, ainsi que nos principales propositions quant au contenu de ce futur Agenda social « *renouvelé* » qui, selon nous, devrait être un nouveau Programme d'Action Sociale.
3. Des discussions de préparation du présent document ont été organisées à deux occasions spécifiques : La conférence organisée conjointement avec l'ETUI-REHS sur la réalité sociale de l'Europe à laquelle ont pris part des organisations membres, une conférence interne avec les membres du réseau de recherche de l'ETUI-REHS<sup>4</sup> et l'évaluation interne menée par les chercheurs de l'ETUI-REHS et le Secrétariat et les conseillers de la CES sur l'actuel agenda social.

<sup>1</sup>Voir la contribution de la CES au débat sur la « réalité sociale de l'Europe » adoptée par le Comité de Direction le 7 février 2008

<sup>2</sup> COM (2007) 726 final

<sup>3</sup>Joint à ce document

<sup>4</sup>CES : Maria Helena André (Secrétaire Générale Adjointe), Thomas Janson (Conseiller), ETUI-REHS : Philippe Pochet (Directeur Général), Maria Jepsen (Directrice de l'ETUI-R), Andrew Watt et Stefan Clauwaert (Chercheurs seniors de l'ETUI-R), experts externes : John Morley, Maria João Rodrigues, Janine Goetschy, Anke Hassel, Jill Rubery, Jelle Visser, Allan Larsson.

## De quoi parlons-nous ?

4. La CES a exprimé, à diverses occasions, sa perplexité quant au changement de nom et de nature du programme social de l'Union européenne au fil des années. Nous sommes passés d'un Programme d'action sociale, avec des objectifs, des mesures et des instruments clairs à un Agenda pour la politique sociale et finalement à un Agenda social.
5. La sémantique n'est pas responsable de ces changements ! De manière claire et précise, la CES déclare, depuis le début, que l'Europe doit envoyer un signal fort à ses citoyens et à ses travailleurs afin de montrer que les politiques sociales font partie intégrante des facteurs de production. Pour cette raison, l'Union européenne doit être claire quant à ses intentions, ses actions, ses objectifs et ses instruments en matière de la politique sociale. Les citoyens et les travailleurs européens doivent de nouveau avoir confiance dans la capacité de la Commission européenne à prendre les problèmes à bras le corps et à utiliser tout son droit d'initiative dans la sphère sociale.
6. De plus, le statut et la durée de cet Agenda social « renouvelé » doivent être parfaitement clarifiés en vue de la nomination, l'année prochaine, d'une nouvelle Commission.
7. Les syndicats européens sont les premiers à reconnaître, parce qu'ils y ont joué un rôle clé, que l'Europe possède le processus d'intégration géographique le plus avancé et le plus développé du monde et que les spécificités européennes en termes de réseau de sécurité sociale sont uniques au monde.
8. De même, les syndicats reconnaissent, qu'à la lumière des nouveaux défis mondiaux, il est nécessaire d'adapter, de réviser et de mettre à jour nos systèmes, mais cela devra se faire de manière consensuelle par le biais d'une nouvelle donne respectant les caractéristiques spécifiques à l'Europe : Regarder vers le haut avec l'objectif d'être toujours meilleur dans le domaine social et de servir de référence autres nations, sinon, la résistance des travailleurs et de la population face aux changements ne pourra que croître.
9. L'UE doit relever une multitude de défis nés de l'impact du processus de mondialisation, de la démographie et des changements climatiques, pour ne citer que ceux-là, sur le marché du travail, sur la vie des gens et sur l'économie en général, mais elle doit aussi apporter les réponses nécessaires concernant la lutte contre la discrimination sexuelle sur le marché du travail à une époque où la participation des femmes à ce même marché est en constante augmentation. Elle doit aussi mettre en œuvre un nouveau pacte intergénérationnel entre les jeunes travailleurs cherchant à entrer sur le marché du travail et les travailleurs plus âgés souhaitant poursuivre leur vie active ou intégrer avec succès les travailleurs migrants que ce soit sur le marché du travail ou dans la société.
10. Répondre à ces défis est encore plus complexe lorsque la situation actuelle est loin d'être brillante. Couplés aux nombreux succès connus par l'Union européenne dans les domaines sociaux et économiques et son impact sur des pans importants de notre population, l'accroissement des inégalités et ses conséquences sur des millions de travailleurs et de citoyens européens doit être une source majeure d'inquiétudes pour les leaders européens et pour les partenaires sociaux.

11. Les travailleurs européens sont soumis à une vulnérabilité accrue, leur pouvoir d'achat général a stagné et souvent des politiques encouragent une plus grande précarité et des systèmes de protection sociale plus faibles. Nombreux sont les travailleurs à être victimes de la perte de leur emploi et d'une perte de revenus dues à la mondialisation. Certains sont soumis à la pression exercée par des politiques de lutte contre le réchauffement climatique, tout particulièrement dans l'industrie lourde. La hausse des prix de l'énergie et des marchandises est un véritable fardeau pour les ménages à revenus faibles ou modestes. Les fonds de couverture, le capital financier et les sociétés disposent, grâce à la mondialisation, de possibilités illimitées dans le seul et unique but de satisfaire leurs actionnaires alors que, dans le même temps, les actions des travailleurs sont contrecarrées. Les récents jugements dans les affaires Viking et Laval en sont le parfait exemple et, à l'heure actuelle, les conséquences de ces jugements ne sont pas encore connues mais les leçons tirées auront certainement un impact fort sur les politiques sociales européennes.
12. Les priorités en matière de politique en Europe doivent être basées sur des situations réelles, sur le terrain, sur le marché du travail et sur les questions qui touchent les travailleurs et les citoyens européens.
13. Relever ce défi implique d'énormes changements dans la manière dont le travail et le temps de travail sont organisés et en termes d'offre de nouvelles qualifications et de compétences et de reconnaissance de celles acquises. Les politiques européennes visant au plein emploi doivent être associées à des politiques encourageant la qualité des emplois et le progrès social. L'UE doit reconnaître le lien entre une vie active et des produits et services de qualité et le fait que ce lien est fondamental à la promotion de la compétitivité européenne. La participation à la formation tout au long de la vie, à l'avancement professionnel et à l'influence sur les décisions prises sur le lieu de travail, des relations de travail stables, l'égalité entre les hommes et les femmes, un niveau élevé de santé et de sécurité et des formes innovantes et négociées d'organisation du travail font partie des réponses aux défis d'un monde du travail en pleine mutation. Ces aspects font aussi partie d'une flexicurité équilibrée et acceptable.
14. L'accès à une éducation et à des soins médicaux de qualité, à des structures destinées aux enfants et aux personnes âgées, à un logement décent et à la possibilité d'être un membre actif de la société, ceci en tenant compte des nouveaux modèles familiaux (ce qui nécessite une poursuite des progrès vers l'individualisation des droits en termes de protection sociale), la nécessité d'une insertion active de tous, indépendamment du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de l'origine, sont quelques-unes des solutions aux mutations de la société. Dans le même temps, l'impact social des futurs élargissements de l'Union européenne ne devrait pas être négligé et faire l'objet d'une étude.
15. L'évolution démographique européenne demande la prise de mesures fortes afin de s'assurer de la pérennité à long terme des systèmes publics de protection sociale, notamment dans les domaines des droits de retraite, des soins médicaux et des soins à long terme. Le renforcement de la cohésion sociale au sein de l'UE, qui dépendra de la capacité à pleinement mettre en œuvre et à développer la stratégie européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, est lié. Le rôle de systèmes fiscaux progressifs et justes ne peut pas être ignoré dans ce contexte. Il est primordial d'éviter que les générations futures aient à porter le fardeau de mutations démographiques survenues dans nos sociétés.

16. Nous ne devons pas oublier que l'UE possède un objectif social faisant partie intégrante de la Stratégie de Lisbonne : encourager le progrès social, un niveau élevé d'emploi pour les femmes et les hommes ce qui inclut des conditions de travail et de vie améliorées, la promotion d'une protection sociale et d'un dialogue adaptés entre la direction et les salariés ainsi qu'un développement équilibré et durable. Cet objectif ne peut être atteint sans politiques sociales fortes à tous les niveaux, dont au niveau européen, et grâce à une multitude de politiques coordonnées et de renforcement mutuel ainsi que grâce aux instruments nécessaires, à savoir une législation et un soutien financier lorsque cela s'avère nécessaire via, entre autres, le fonds social européen.
17. La CES considère que des mesures sont nécessaires en priorité dans les domaines suivants :
- Le renforcement de l'Agenda social « renouvelé » en tant qu'instrument politique ;
  - Le renforcement des mesures dans un certain nombre de domaines politiques ;
  - Le renforcement du suivi et de la mise en œuvre de politiques sociales ;
  - Le renforcement du rôle des partenaires sociaux, du dialogue social et le choix d'un système de négociations collectives transnationales.

### **Le renforcement de l'Agenda social « renouvelé » en tant qu'instrument politique**

18. Le but de la politique sociale européenne ne peut se limiter à contrebalancer les conséquences sociales négatives du Marché intérieur mais doit aussi permettre la réalisation des objectifs sociaux européens dans une Union européenne élargie et dans le monde. Agir en même temps sur les dimensions internes et externes requiert une avancée considérable, à la fois en termes de détails et d'ambitions, par rapport aux précédents exercices. A une époque où règnent incertitude et insécurité, l'Agenda social doit permettre de restaurer la confiance et doit être un élément actif du progrès social.
19. L'Agenda social doit reposer sur les trois piliers sociaux de la stratégie de développement durable : Les personnes, le progrès et la planète. L'Europe doit servir d'exemple et combiner une stratégie de protection de l'environnement forte et le plein emploi, des niveaux élevés d'éducation et d'innovation, la maturité technologique, l'égalité entre les femmes et les hommes, un secteur public efficace, de solides infrastructures (sociales), un niveau élevé d'aide sociale et une répartition plus équitable des richesses.
20. L'une des questions à traiter dans le contexte de l'après Stratégie de Lisbonne devrait probablement concerner la manière la plus efficace d'avoir une seule et unique stratégie européenne, traduite dans plusieurs domaines d'action possédant des objectifs communs au lieu d'une multitude de stratégies déclinées en différentes politiques souvent différentes et quelques fois contradictoires. Cette stratégie de croissance, d'emploi et de développement durable permettrait certainement d'améliorer la mise en œuvre des politiques de l'UE d'une manière équilibrée et permettrait d'obtenir une croissance économique, le plein emploi, la cohésion sociale et un développement écologiquement durable.

## **Le renforcement des mesures dans un certain nombre de domaines politiques**

### **Objectif : une vie active durable incluant de bonnes conditions de travail et des relations contractuelles stables**

21. Pour la CES, une vie active durable rime avec santé et sécurité au travail et tient aussi compte de nouveaux risques, une vie active dans laquelle les travailleurs ne seraient pas usés par le travail. Cela implique aussi des relations contractuelles modernes et stables offrant des possibilités de carrière, la sécurité, un salaire égal à travail égal et la réconciliation des vies personnelles, familiales et professionnelles. Donner la priorité à des mesures permettant de mettre un terme à tous les types de discrimination, ce qui inclut la discrimination sexuelle, est essentiel à une vie active durable et équitable.

### **Droit du travail et relations contractuelles**

22. Le modèle social européen est en partie basé sur les droits des travailleurs dont la législation de protection de l'emploi fait partie. La CES s'inquiète de la dilution et de la détérioration des relations contractuelles en Europe. Un abus des législations européennes et nationales ou une législation de protection de l'emploi plus faible n'auront pas pour conséquence un marché du travail meilleur ou plus stable, bien au contraire. Un véritable cadre légal national et européen encouragera les investissements dans le capital humain et l'innovation et renforcera les droits des travailleurs.

23. La législation adoptée au niveau européen stipule clairement que les formes atypiques de travail doivent demeurer exceptionnelles et ne pas se généraliser ; les contrats à durée indéterminée doivent prévaloir en matière de dispositions contractuelles sur le marché du travail en Europe.

24. Cela implique non seulement que le renforcement mais aussi, le respect, la mise en œuvre et la surveillance des acquis sociaux soient pris très au sérieux par la Commission européenne, les Etats-membres et les partenaires sociaux.

25. Mesures à développer :

- Un suivi plus cohérent des directives européennes dans le domaine de la politique sociale, dont celles résultant d'accords-cadres des partenaires sociaux européens comme cela est le cas pour les directives sur les contrats à durée déterminée et sur le travail à temps partiel. Cela doit être fait en consultant étroitement les partenaires sociaux européens ;
- Des mesures adéquates doivent être prises dans les pays où cette exception s'est généralisée ;
- Des mesures (législatives) au regard des formes spécifiques de relations de travail atypiques (travailleurs économiquement dépendants, travailleurs domestiques ou à domicile ...) avec la participation active des partenaires sociaux et avec pour objectif l'amélioration de la situation des travailleurs ;
- La commission européenne devrait promouvoir la définition, par l'ensemble des pays, de politiques nationales destinées à mettre en œuvre la recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail ; les organisations devraient être pleinement associées à cette initiative.

## Services Publics

26. Les services publics sont un élément essentiel du système économique et social de chacun des Etats-membres et, en permettant la réalisation des intérêts collectifs, un pilier de la cohésion sociale et économique de l'UE. Ils représentent l'un des instruments clé de la réalisation des objectifs en matière de création d'emploi, de développement durable et d'économie de la connaissance.

27. Mesures à développer :

- Appliquer un moratoire destiné à stopper la politique actuelle de libéralisation. Cette politique n'a pas eu pour effet une concurrence accrue mais, bien au contraire, le remplacement d'un monopole public par de grands groupes privés en situation de quasi monopole. Il faut aussi ajouter que la libéralisation a fréquemment entraîné des pertes d'emplois, une dégradation des conditions de travail et n'a pas contribué à améliorer l'accessibilité et la qualité des emplois.

## Santé et Sécurité

28. Le succès de la législation de l'UE sur la Santé et la Sécurité au travail doit être maintenu et amélioré. La CES considère que la nouvelle Stratégie sur la santé et la sécurité 2007-2012 sous-estime le fait que la principale cause des décès sur le lieu de travail est la maladie et plus particulièrement les cancers liés aux produits chimiques. De plus, elle ne tient pas compte de la récente adoption de la réglementation REACH sur les produits chimiques.

29. Face à l'augmentation du nombre de contrats atypiques en Europe et des risques supplémentaires encourus par ce groupe de travailleurs, la CES appelle la Commission à surveiller, d'une manière plus systématique, l'application des directives en matière de santé et de sécurité et, plus particulièrement, à évaluer l'application pratique de la directive sur la santé et la sécurité des travailleurs temporaires ou en contrat à durée déterminée.

30. Une attention toute particulière devra être portée aux éléments structurels des systèmes de prévention : L'inspection du travail, les services de prévention et la Représentation des Travailleurs pour la Santé et la Sécurité. La Commission devrait surveiller la situation et présenter des initiatives concrètes afin d'améliorer la situation.

31. La CES demande aussi :

- L'élaboration de politiques de prévention des risques liés aux produits chimiques plus cohérentes en saisissant l'opportunité offerte par REACH et, en particulier, l'adoption de valeurs limites communes au sein de l'Union européenne pour les produits chimiques les plus dangereux ;
- La rapide adoption d'une directive révisée sur les agents cancérigènes ;
- La révision de la directive sur la protection des travailleuses enceintes conformément aux recommandations du Parlement européen ;
- Une directive sur les troubles musculosquelettiques ;
- Des campagnes pour une meilleure prévention dans le domaine des facteurs psychosociaux au travail.

## Lieux de travail innovants et basés sur la connaissance

32. La CES souhaite souligner l'importance de la qualité des emplois. Elle souhaite des emplois compatibles avec les compétences et les attentes dans lesquels l'autonomie et le contrôle du travail seraient équilibrés et dans lesquels la connaissance, les compétences et les capacités de tous les travailleurs seraient pleinement utilisées. Une croissance intelligente est nécessaire, pas une croissance dévastatrice.
33. La lutte contre les changements climatiques devrait entraîner de profondes modifications des modèles actuels d'emploi comme l'a récemment montrée l'étude sur les changements climatiques et l'emploi menée par la CES. Des outils adaptés sont nécessaires afin de s'assurer que les changements seront anticipés et gérés de manière adéquate, à savoir les nouveaux droits à l'information et à la consultation des travailleurs et leurs représentants en matière de politique environnementale de la société, de dialogue social renouvelé et de mesures de soutien destinées aux travailleurs déplacés.
34. Actuellement, le manque de main d'œuvre qualifiée est un frein à la réalisation des objectifs ambitieux de réduction des émissions. Il est nécessaire de former des centaines de milliers de travailleurs afin qu'ils compensent la croissance rapide des activités basées sur les énergies renouvelables et le rendement énergétique. Améliorer les conditions de travail dans ces nouveaux secteurs les rendra plus attractifs et contribuera à leur dynamisme.
35. Cela nécessite le droit d'accéder à la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la portabilité des compétences formelles et informelles qui facilitent le développement personnel et professionnel, la promotion de programmes spéciaux dans les secteurs où les emplois sont menacés par la restructuration, la sauvegarde des parcours professionnels par le biais de la requalification professionnelle, le maintien des droits des travailleurs et le droit à une aide au revenu pendant la période de transition entre deux emplois.
36. Mesures à développer :
  - Placer la qualité de l'emploi au centre de la Stratégie de Lisbonne révisée ;
  - Développer une action plus concertée de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le cadre de la Stratégie pour l'Emploi et plus particulièrement des Orientations en matière d'Emploi
  - Aborder la question des bas salaires et des actifs pauvres ; Des objectifs visant à réduire le nombre d'actifs pauvres et/ou de personnes travaillant pour un salaire de misère doivent être réintroduits dans les lignes directrices intégrées ;
  - Introduire des objectifs pour les autres types de structures d'accueil (pour les personnes âgées, etc.) en plus des objectifs en matière de garde d'enfant afin d'améliorer les taux d'emploi totaux et de combler le fossé entre le taux d'emploi chez les hommes et chez les femmes ;
  - Changer les règles d'accès au Fonds d'adaptation à la mondialisation afin de réduire les conséquences des opérations de délocalisation sur le territoire de l'Union européenne, ainsi que pour élargir l'accès, entre autres choses via la réduction du nombre de travailleurs touchés afin que le fonds puisse agir, et promouvoir, de manière cohérente, les actions de ce Fonds et de celles du Fonds social européen ;

- A partir de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre du Fonds d'adaptation à la mondialisation, le budget de l'UE devrait assister les travailleurs affectés par les changements liés à la fois au passage à une société sobre en carbone et issus des secteurs de l'industrie traditionnelle, en les aidant à améliorer leurs compétences et la recherche d'emploi. Une approche préventive en terme de mesures adaptées devrait être privilégiée ;
- Elaborer une communication de la Commission sur les « emplois verts » et le marché du travail sobre en carbone, incluant des propositions dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, en anticipant et en gérant les mutations associées au passage à une économie durable et en renforçant la base industrielle européenne dans un contexte de mondialisation.

**Assurer un marché intérieur vital en atténuant ses risques – la promotion de systèmes de protection sociale forts**

37. L'Europe est responsable de la fourniture d'un cadre européen afin que le Marché intérieur évolue de manière à prévenir le dumping social et à assurer une demande macro-économique adaptée. Les propositions de l'Agenda social renouvelé seront essentielles dans la reconquête de la confiance dans l'Union européenne. La cohésion sociale et économique et la compétitivité ne sont pas incompatibles mais font partie d'un cercle vertueux.
38. Pour la CES, la promotion de l'employabilité ne suffit pas. Pour qu'ils soient prêts à prendre des risques et qu'ils acceptent les changements, les travailleurs doivent se sentir en sécurité. Les systèmes de protection sociale doivent jouer ce rôle et offrir aux individus des opportunités en termes de formation, de reconversion et d'adaptation en proposant une plus grande sécurité aux dizaines de millions de travailleurs européens qui, chaque année, changent ou risquent de perdre leur emploi. Dans ce contexte, une attention toute particulière doit être portée aux personnes les plus éloignées du marché du travail ou aux portes de la pauvreté et de l'exclusion sociale. La dimension de genre spécifique des personnes à faibles revenus et des actifs pauvres est une réalité dans nos sociétés.
39. L'Agenda social doit servir de base à une mobilité vers le haut et s'assurer que les bénéfices engendrés par le Marché intérieur et la mondialisation sont largement répartis afin que les politiques sociales servent à faciliter l'adaptation des travailleurs lésés par la mondialisation et les changements technologiques. Ce n'est que de cette manière qu'il sera possible de soutenir une économie ouverte.
40. Dans ce cadre, la CES a vraiment peur que les jugements dans les affaires Viking et Laval (l'affaire Ruffert n'ayant pas encore été jugée) nuisent gravement aux syndicats lors de la négociation de l'égalité des conditions entre les travailleurs détachés et les travailleurs nationaux et donc entraînent une distorsion de la concurrence sur le Marché intérieur.

#### 41. Mesures à développer :

- L'inclusion de la clause Monti<sup>5</sup> à toutes les législations du Marché unique afin de s'assurer que la mise en œuvre des quatre libertés fondamentales de ce marché n'entrave pas les droits à la négociation collective et le droit à la grève tels que définis par la législation nationale. De plus, à la lumière du Traité de Réforme, une référence à la Charte des Droits Fondamentaux doit être incluse. La solution trouvée dans la Directive sur les Services, pas totalement satisfaisante, était un pas dans cette direction.<sup>6</sup>
- La stratégie du marché unique devrait renforcer la protection sociale, les droits des travailleurs et assurer de justes conditions de travail. La nouvelle clause sociale horizontale introduite dans le Traité de Lisbonne doit être visible dans les propositions de la Commission. La CES demande donc que toutes les législations relatives au Marché unique incluent une clause sociale destinée à protéger les normes sociales spécifiant que cette législation ne doit pas affecter les règles de sécurité sociale, les systèmes de protection sociale et les conditions de travail. Dans la Directive sur les Services par exemple, la CES s'est battue, avec succès, en faveur de l'insertion d'une clause destinée à protéger le droit du travail et la sécurité sociale<sup>7</sup>. Cette clause doit encore être développée.
- L'application et le respect du cadre légal en matière de mobilité transfrontalière des travailleurs insistant sur le principe d'égalité de traitement en termes de salaire et de conditions de travail selon le lieu où le travail est effectué, d'égalité d'accès aux systèmes d'aide sociale et la portabilité des droits dont les droits syndicaux transnationaux font partie ;
- L'amélioration, l'adoption et la mise en œuvre correcte de la proposition actuelle de directive sur les retraites complémentaires ;
- Retirer les freins/obstacles à la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs, par exemple en mettant en œuvre le Plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010) ;
- Insister pour que les critères sociaux, dont le respect des conventions collectives et les droits en matière d'emploi, soient intégrés aux marchés publics ;
- Une adoption rapide de la réglementation permettant l'application du Règlement 883/2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale ;
- La garantie d'un revenu et d'un salaire décent à travers toute l'UE afin de favoriser la dignité des gens et l'élimination des actifs pauvres.

---

<sup>5</sup> « Le présent règlement ne peut être interprété comme affectant d'une quelconque manière l'exercice des droits fondamentaux, tels qu'ils sont reconnus dans les États membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève. Ces droits peuvent également comporter le droit ou la liberté d'entreprendre d'autres actions relevant des systèmes spécifiques de relations du travail propres à chaque État membre. » Reg. CE 2679/98

<sup>6</sup> Article 1.7 : « La présente directive n'affecte pas l'exercice des droits fondamentaux tels que reconnus dans les États membres et par le droit communautaire. Elle n'affecte pas non plus le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions syndicales conformément aux législations et aux pratiques nationales respectant le droit communautaire. »

<sup>7</sup> Article 1.6 : « La présente directive ne s'applique pas au droit du travail, à savoir les dispositions légales ou contractuelles concernant les conditions d'emploi, les conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail, et les relations entre les employeurs et les travailleurs, que les États membres appliquent conformément à leur législation nationale respectant le droit communautaire. Elle n'affecte pas non plus la législation des États membres en matière de sécurité sociale. »

### Nécessité d'un contrat intergénérationnel

42. Les jeunes et les travailleurs plus âgés sont plus fragiles et vulnérables à une époque où l'emploi est particulièrement instable.
43. Pour deux tiers des jeunes européens, emploi rime avec contrat à court terme, emploi à temps partiel sans espoir de travail à temps complet, travail temporaire, travail saisonnier, travail au noir, travail des enfants (beaucoup croient que cette situation n'existe qu'hors des frontières de l'Europe) et ainsi de suite. Ces expériences sont associées à des conditions de travail difficiles, de bas salaires, un manque de formation, des fossés en termes de protection sociale et de minces perspectives de carrière.
44. Encourager les jeunes à devenir indépendants aujourd'hui revient à leur redonner le droit de choisir eux-mêmes leur style de vie (personnelle et professionnelle), et non, comme cela est actuellement le cas, à les laisser affronter une situation où tout espoir d'avenir est perdu.
45. D'un autre côté, l'espérance de vie s'est allongée et une plus grande attention doit être portée aux besoins spécifiques des personnes âgées en général et des travailleurs âgés en particulier. Voici un autre domaine où les propositions doivent être innovantes et ne pas simplement ou exclusivement être destinées aux familles.
46. L'élaboration de stratégies de vieillissement actif et l'assistance aux jeunes en vue de leur entrée sur le marché du travail sont au cœur d'une véritable approche intergénérationnelle.
47. Des politiques actives sur le marché du travail doivent empêcher tout risque d'exclusion et de discrimination sociale des travailleurs, jeunes ou plus âgés, ou des personnes handicapées.
48. La Stratégie européenne pour l'emploi doit être utilisée pour lutter contre les difficultés rencontrées, dans le domaine de l'emploi, par les travailleurs en général, qu'ils soient jeunes ou vieux. Politiques et mesures doivent être associées pour améliorer la situation connue par les travailleurs, jeunes ou vieux, sur le marché du travail.
49. Mesures à développer :
  - Promouvoir la mise en œuvre du « Pacte européen pour la jeunesse » au niveau des Etats-membres ainsi que de mesures d'encouragement de la solidarité intergénérationnelle ; les partenaires sociaux devraient être étroitement associés à ces actions ;
  - Promouvoir la création d'observatoires des changements connus par les professions et les qualifications, mettant ainsi fin aux stéréotypes existants en matière de choix de carrière des jeunes filles et des jeunes garçons ;
  - Poursuivre l'engagement pris d'améliorer la qualité des emplois et de lutter pour des emplois décents pour tous en s'attaquant à la nature précaire de ceux-ci. Des efforts doivent être fournis pour encourager la santé et la sécurité au travail et l'accès à la sécurité sociale pour tous (ce qui empêcherait certains jeunes de tomber dans l'économie informelle et certains travailleurs plus âgés d'être prématurément exclus du marché du travail parce qu'ils n'ont pas eu ou ne se sont pas vus offrir la possibilité de s'adapter à l'évolution du marché du travail) ;

- La fourniture de soins à long-terme doit être garantie et ils doivent être dispensés dans des structures de qualité par du personnel qualifié. Des mesures similaires doivent être prises dans ce domaine tout comme cela a été le cas pour la garde d'enfants hors de l'unité familiale, par exemple dans des établissements agréés et/ou par du personnel qualifié. Ce secteur permettrait la création d'emplois reconnus et qualifiés, cela serait alors économiquement profitable pour la sécurité sociale.

### **Une politique plus proactive pour la migration économique, plus d'investissements dans l'intégration**

50. Il est plus que temps de reconnaître la nécessité de politiques plus proactives en matière de migration et d'intégration au niveau de l'UE, politiques qui seraient basées sur la reconnaissance des droits sociaux fondamentaux des citoyens actuels ainsi que des nouveaux arrivants, ces droits étant intégrés à des politiques fortes en matière d'emploi et de développement, à la fois dans les pays d'accueil et de destination. Un cadre commun de règles de l'UE sur l'admission à des fins d'emploi est plus que nécessaire. Toutefois, ce cadre ne doit pas être destiné unilatéralement à la demande de migration temporaire, puisque cela favoriserait les emplois précaires et entraverait l'intégration durable.
51. Renforcer la capacité de l'UE, des Etats-membres et des partenaires sociaux à offrir et à maintenir des conditions de travail et de vie équitables et justes et une véritable protection sociale pour toutes les personnes en Europe, les travailleurs locaux ainsi que les immigrants, dans le cadre de l'égalité des droits et des chances est de la plus haute importance si l'on veut garantir une cohésion sociale et une coexistence pacifique sur le marché du travail et au sein de la société. Cela permettrait aux citoyens et aux travailleurs d'apprécier la contribution positive des immigrants au sein de nos économies et de nos sociétés et de voir la migration et l'intégration comme un atout et non une menace.
52. L'accent doit plus être mis sur le fait que l'intégration est un processus à double sens, demandant non seulement aux anciens et aux nouveaux migrants de s'adapter à leur nouvel environnement de vie et de travail, mais aussi aux lieux de travail et aux communautés de destination d'accueillir et de tendre les bras aux migrants et à leurs familles.
53. Mesures à développer :
  - La Commission européenne devrait présenter des propositions de directives ouvrant des possibilités d'admission des migrants économiques quel que soit leur niveau de compétences afin d'empêcher toute politique de migration à deux vitesses ;
  - Elaborer des politiques et des mesures destinées à lutter contre l'exploitation des travailleurs, tout particulièrement chez les immigrants clandestins et leur offrir des passerelles pour sortir de l'irrégularité ;
  - Elaborer des politiques en coopération avec les pays de départ afin d'empêcher la fuite des cerveaux ; Elles devraient être associées à des politiques commerciales et de développement encourageant une amélioration des conditions de vie et de meilleures opportunités dans les pays de départ. Ceci pourrait permettre aux travailleurs migrants (potentiels) et à leurs familles de se voir offrir de véritables opportunités en matière d'emploi chez eux ;
  - La promotion de politiques d'intégration plus fortes au regard de l'emploi, de l'éducation, des conditions de vie et d'hébergement et des services publics.

## Promotion des droits et de la qualité de la vie active en dehors de l'Union européenne

54. L'Union européenne doit promouvoir une approche transparente du commerce extérieur. La CES attend de l'UE qu'elle aligne sa politique commerciale sur les principes promus dans ses politiques et ses traités, en particulier la Charte des Droits fondamentaux, à savoir la primauté des droits de l'Homme, des droits syndicaux et des conventions fondamentales de l'OIT (les droits sociaux, de santé, environnementaux et culturels des personnes) au détriment des règles de concurrence commerciale. Il ne peut y avoir de développement optimum sans développement social parallèle. Ces concepts doivent aller de paire si l'on veut que le progrès économique soit pleinement efficace et qu'il permette l'amélioration du mode de vie et du bien-être des personnes concernées.
55. L'objectif est d'assurer l'insertion du modèle social européen dans le dialogue externe et dans les mesures au niveau bilatéral, régional et multilatéral. Des normes éthiques et humanitaires élevées doivent faire partie intégrante du commerce mondial. La cohérence des politiques est donc requise.
56. Mesures à développer :
- Assurer la primauté des droits de l'Homme et des droits syndicaux dans les accords commerciaux et de partenariat. Faire pression pour l'ajout de clauses sociales dans ces accords ;
  - Un dialogue actif entre les différentes parties sur les questions commerciales et les politiques externes ;
  - L'UE devrait encourager la sensibilisation des consommateurs aux valeurs éthiques et responsables. L'UE possède l'autorité nécessaire à un programme auquel toutes les initiatives peuvent souscrire.

## **Le renforcement du suivi et de la mise en œuvre de politiques sociales**

57. L'UE a, depuis le premier Agenda pour la politique sociale de 1989, élaboré une législation de promotion du progrès social. Une base solide existe, mais dans de nombreux cas, les politiques sociales protégeant les travailleurs ne sont pas mises en œuvre comme il se doit par les Etats-membres. L'Agenda social devrait donc se concentrer sur les instruments de cette mise en œuvre et les partenaires sociaux pouvoir surveiller et agir sur cette mise en œuvre.
58. Mesures à développer :
- Assurer une surveillance plus efficace des acquis sociaux avec la participation active des partenaires sociaux ;
  - Offrir la possibilité aux partenaires sociaux européens de transmettre leurs observations dans des litiges jugés par la CJE, en particulier les litiges concernant les droits syndicaux/des travailleurs et ceux liés aux accords cadre du dialogue social de l'UE.

## Le rôle des partenaires sociaux en Europe

59. Afin de répondre à des évolutions internes et externes, il est crucial de créer un meilleur système de gestion des changements. Dans le cadre du modèle social européen, les partenaires sociaux européens possèdent un rôle unique qui renforce aussi la capacité de l'Union européenne à faire face aux défis et aux mutations. L'expérience a montré que l'implication des partenaires sociaux permettait de renforcer la mise en œuvre des acquis sociaux. L'amélioration du dialogue social, de la négociation collective et des règles relatives à l'information et à la consultation fait partie de ce système.
60. Dans ce contexte, il faut attirer l'attention sur l'importance toute particulière du rôle de régulation joué par le patronat et les syndicats dans le dialogue social européen, aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, ainsi que dans les systèmes de relations professionnelles nationales. La négociation collective possède un impact positif sur l'économie et sur la cohésion sociale. La législation européenne relative à l'information et à la consultation permettent aussi aux travailleurs et aux entreprises d'anticiper et d'atténuer ces changements.
61. La CES propose que l'un des principaux points du futur Agenda social soit le renforcement du dialogue social et de la négociation collective.
62. Mesures à développer :
- La Commission européenne devrait faciliter les discussions au niveau européen avec pour objectif la création d'un système de règlement des litiges et la création d'une chambre spécifique à la Cour européenne de justice à laquelle participeraient les partenaires sociaux et qui serait dévolue aux questions sociales et professionnelles ;
  - Renforcer le contenu de la concertation sociale tripartite et du Dialogue (social) macro-économique ;
  - La Commission devrait assurer une véritable consultation des partenaires sociaux européens dans le cadre de l'article 183 CE pour toute proposition (législative) qui pourrait avoir un impact et/ou concerner la politique sociale en général et les droits des travailleurs et de leurs représentants en particulier.

\*\*\*\*\*

## Annexe :

### Evaluation à mi-parcours de la CES/ETUI-REHS de la mise en œuvre de l'Agenda social 2006-2010 de la Commission

#### Introduction

« Une Europe sociale dans l'économie mondiale : des emplois et de nouvelles chances pour tous », voilà ce qu'était et est peut-être toujours le slogan de l'Agenda social pour la période 2006-2010. A mi-parcours en 2008 et, conformément à ce qui avait été annoncé dans l'Agenda social lui-même, il est nécessaire d'évaluer les progrès réalisés non seulement dans la mise en œuvre des politiques prévues, mais aussi dans la participation des acteurs de cette mise en œuvre. Bien que la Commission n'ait pas encore démarré et donc rendu sa propre évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre de son Agenda social, elle a annoncé par différents biais et, plus particulièrement, dans la Communication intitulée « Opportunités, accès et solidarité : Vers une nouvelle vision sociale pour l'Europe du 21<sup>ème</sup> siècle » (COM (2007) 726 version finale du 22.11.2007) son intention d'entamer « *la préparation d'un agenda social renouvelé* ».

De ce fait, en vue notamment de la préparation de sa position au regard de cet Agenda social « renouvelé », la CES, en collaboration étroite avec son institut, l'ETUI-REHS, a effectué sa propre évaluation à mi-parcours. Ci-dessous, vous trouverez un résumé des points considérés par la CES/ETUI-REHS comme les succès, erreurs et lacunes principaux de la mise en œuvre de l'actuel Agenda social. Nous espérons qu'entres autres la Commission prendra particulièrement en compte ces remarques lors de l'élaboration de tout (re)nouvel(é) Agenda social.

#### Analyse de la CES/ETUI-REHS

Depuis le début, il faut rappeler que, bien que la CES ait chaleureusement accueilli l'idée d'un Agenda social, elle a émis de sérieux doutes quant à l'ambition (ou le manque d'ambition) de la Commission dans le domaine social et sur la manière souvent vague dont elle a l'intention d'agir<sup>8</sup> (à la fois du point de vue des actions et du calendrier).

##### 1. Succès

Résultats concrets devant être salués :

- La campagne menée auprès des parties compétentes et destinée à améliorer la gouvernance de la SEE et à sensibiliser les acteurs du FSE ;
- Le lancement tant attendu de la deuxième phase de la consultation sur la révision de la Directive relative aux comités d'entreprise européens ;
- L'adoption de la Directive 2007/30/CE qui permettra, espérons le, la rationalisation des rapports nationaux relatifs à la mise en œuvre pratique des directives dans le domaine de la santé et de la sécurité ;

---

8

Voir les commentaires initiaux de la CES – 25.05.2005

- Les différents programmes liés à la santé et à la sécurité financés par les fonds communautaires dans le cadre du programme PROGRESS afin de renforcer la capacité des administrations et des partenaires sociaux à assurer la mise en œuvre pratique des directives en matière de santé et de sécurité ;
- La volonté continue et les mesures concrètes visant à améliorer la logistique et l'assistance technique apportées au dialogue social interprofessionnel et sectoriel de l'UE ;
- La création du groupe de haut niveau chargé d'évaluer l'impact de l'élargissement sur la mobilité qui a déjà donné lieu à des débats constructifs et obtenu de bons résultats et le rapport de la Commission à l'attention du Conseil concernant la décision à prendre en matière de périodes de transition qui prend dûment en compte la position des partenaires sociaux ;
- Les travaux concrets entrepris afin d'amender les Règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, en particulier le Règlement n° 833/2004 ;
- L'introduction de MOC dans les domaines des soins de santé et des soins de longue durée ;
- La consultation de la Communication intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail » (COM (2007) 620 d'octobre 2007)

## 2. Mises en œuvre MAIS ...

- Le Livre vert intitulé « Face aux changements démographiques - une nouvelle solidarité entre générations », malgré ce livre vert, les jeunes éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver un emploi stable et entrent ainsi de plus en plus tard sur le marché du travail alors que les travailleurs plus âgés quittent (souvent par obligation) le marché du travail de plus en plus tôt ;
- L'insertion du modèle social européen dans le dialogue externe et dans les mesures au niveau bilatéral, régional et multilatéral : Plusieurs initiatives ont en effet été prises ou sont envisagées, mais il est, entre autre, regrettable de constater que la Commission rejette les mécanismes destinés à s'assurer de l'application, par les parties des ALE, des objectifs sociaux, qu'elle applique une approche du « coup par coup » plutôt qu'une approche globale dans les Accords de Partenariat Economique avec les pays ACP et que, dans la majorité des relations bilatérales, le patronat a pu effectuer des interventions structurées alors que l'opinion des syndicats n'a été écoutée qu'au compte-goutte dans le meilleur des cas ;
- Les différentes campagnes menées dans le cadre de l'agenda de « promotion de l'emploi décent » doivent être saluées mais, une fois de plus, la coopération avec les partenaires sociaux européens, et plus particulièrement avec les syndicats, a été loin d'être satisfaisante et devrait être respectée ;
- La Flexicurité est au cœur de l'agenda de l'UE ; il reste maintenant à savoir de quelle manière les principes communs seront mis en œuvre et de quelle manière les partenaires sociaux seront associés à cet exercice ;
- Le Livre vert intitulé « Moderniser le droit du travail » a bien été lancé et a fait « débat » aux quatre coins de l'Europe. Etant donné les « turbulences » l'entourant mais aussi son suivi (ou l'absence de suivi), cet exercice a prouvé, à juste titre, son absurdité depuis le début ;

- Le lancement des consultations concernant les transferts transfrontaliers d'entreprises, bien qu'il ait montré un manque d'ambition et qu'il ait négligé des aspects clé tels que les transferts résultant d'un changement de propriétaire ;
- Une nouvelle stratégie sur la santé et la sécurité au travail 2007-2012 a bien été élaborée mais elle peut être considérée comme la plus faible jamais adoptée dans ce domaine depuis 1978 (voir par exemple la sous-estimation totale du fait que les cancers dus à une exposition à des agents chimiques sont la principale cause de mortalité liée au travail, aucune reconnaissance de la réglementation REACH récemment adoptée, etc.) ;
- La Commission a engagé un certain nombre de consultations aux termes de l'article 138(2) du Traité CE mais pratiquement aucunes propositions concernant l'introduction de nouveaux acquis sociaux n'ont été faites ;
- Regrettablement la proposition de Directive sur la portabilité des droits à pension complémentaire a été, tout au long de son processus, vidée de son contenu et n'a néanmoins pas été acceptée par le Conseil, le problème demeure donc entier ;
- Via les « lignes directrices intégrées 2005-2008 pour la croissance et l'emploi : N° 19 » et les Lignes directrices 2007-2010 de l'EURES, il y a une tentative claire de faciliter la libre circulation des travailleurs et des personnes, mais la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux, et en particulier des organisations syndicales, devrait être encore améliorée et soutenue ;
- Différentes mesures destinées à assurer l'égalité des chances pour les personnes handicapées ont été prises (nouveaux Plans d'actions, etc.) mais aucune réaction, jusqu'à maintenant, au plaidoyer de la CES et des ONG concernées en faveur d'une proposition de directive sur l'interdiction de toute forme de discrimination dans des domaines autres que l'emploi, à savoir par exemple le logement, l'éducation, la culture, etc. ;

### 3. Aucune action pour le moment, mais il y a urgence....

- Si le groupe interservices de la Commission sur la promotion de la dimension externe de l'emploi a bien été créé, cela est passé complètement inaperçu et, quelque soit le cas, sans aucune participation des partenaires sociaux ;
- L'initiative annoncée pour 2005 relative à la protection des données personnelles des travailleurs est toujours attendue ;
- Bien que prévue et annoncée pour 2006/2007, aucune action concrète n'a été menée dans le domaine de la consolidation des différentes dispositions sur l'information et la consultation des travailleurs ;
- Différentes mesures (études, conférences) ont été prises afin de rédiger une proposition de cadre optionnel pour la négociation collective transnationale, mais la proposition concrète tarde ;
- Le lancement annoncé d'une proposition de Directive sur les « soins de santé transfrontaliers ».

## **Conclusion**

En conclusion, la CES constate avec regrets que, malgré plusieurs bonnes initiatives, nombreuses sont celles qui peuvent être classées dans les catégories « Mises en œuvre... MAIS » ou « NON réalisées mais il y a urgence ».

Elle demande donc avec insistance à la Commission d'agir rapidement afin d'assurer une mise en œuvre efficace de toutes les mesures envisagées et, par ce biais, de prendre en compte les opinions des partenaires sociaux de l'UE et en particulier celles de la CES, peu importe qu'elle le fasse dans le cadre de l'actuel Agenda social ou d'un Agenda social « renouvelé ».

Les devises et les slogans sont une chose, mais les actions visant des progrès concrets et les résultats en sont une autre !

\*\*\*\*\*