

Renforcer l'Europe sociale : le Socle européen des droits sociaux

REPONSE DE LA CFE-CGC A LA CONSULTATION PUBLIQUE DE LA COMMISSION EUROPEENNE

En novembre 2017, la proclamation du socle européen des droits sociaux a souligné l'engagement politique uni des dirigeants européens et des institutions européennes pour réaliser une véritable politique sociale et économique juste dans l'Union européenne. Le Socle européen des droits sociaux a ainsi permis de remettre les politiques sociales de l'Union européenne au cœur du débat politique, ce dont la CFE-CGC se réjouit.

L'Union dispose aujourd'hui d'un vaste acquis social développé au fil des décennies qui a incontestablement prouvé la valeur ajoutée de l'UE pour produire des droits en la matière. Pourtant, la dimension sociale de la construction européenne reste inachevée.

La philosophie du Socle européen des droits sociaux, dont l'objectif est d'établir des normes sociales minimales dans toute l'UE pour lutter contre la fragmentation des droits au sein de l'Union et faire réellement progresser les droits sociaux, nous semble aller dans le bon sens. La CFE-CGC souhaite désormais des dispositifs ambitieux et contraignants pour rendre effectifs les principes du Socle.

La pandémie du COVID-19 ayant de profondes répercussions sociales et économiques dans l'UE, il n'a jamais été aussi important de mettre pleinement en œuvre les principes du Socle social. Pour répondre à l'attente forte des citoyens européens en matière de solidarité, une réponse européenne ambitieuse, reconnaissant la nécessité de renforcer les systèmes de protection sociale, et plus généralement, corrigeant le déséquilibre entre le volet économique et le volet social de la construction européenne, est indispensable. La santé et la sécurité sont des droits universels, qui doivent sortir renforcés de cette crise.

Il est tout aussi indispensable que les politiques européennes puissent se montrer innovantes pour d'adapter aux mutations de la société et aux nouveaux défis. Dès lors, alors que cette dimension ne figurait pas dans le Socle jusqu'ici, la CFE-CGC encourage la Commission européenne à inclure dans le Plan d'action 2021 pour la mise en œuvre du Socle des initiatives ambitieuses sur le plan des transitions numérique et écologique. Nous avons constaté que ces priorités constituaient un fil rouge et guidaient l'action de la Commission européenne dans un certain nombre de domaines et il doit en être de même en ce qui concerne les droits sociaux, ce d'autant plus que nous fêtons en 2020 le cinquième anniversaire des Objectifs de Développement Durables (ODD) de l'ONU. Des conséquences sociales sur l'emploi

se font déjà et se feront à l'avenir sentir en conséquence des transitions numérique et écologique, c'est pourquoi il est essentiel d'accompagner cette mutation pour limiter les ses impacts négatifs sur les salariés et permettre à chacun de s'adapter.

Pour répondre à ces défis, la formulation de propositions ambitieuses par la Commission Européenne poussée par une volonté forte, avec les gouvernements des pays de la zone euro et ceux qui veulent y participer, dans un travail plus coopératif avec le CESE et le Parlement Européen, à l'aide d'un Dialogue Social européen et national renforcé devrait permettre de poursuivre la mise en œuvre du Socle et répondre aux attentes élevées des citoyens européens.

La Commission européenne a déjà pris un certain nombre d'initiatives visant à concrétiser le Socle en propositions législatives : directive européenne sur la conciliation vie professionnelle-vie personnelle¹, directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles², création de l'Autorité européenne du travail, création du FSE+ sont des instruments que nous avons soutenus.

La CFE-CGC a également accueilli très favorablement l'amplification de cette mise en œuvre au niveau européen avec l'arrivée de la Commission von der Leyen. En janvier 2020, la Commission a publié sa communication « Une Europe sociale forte pour des transitions justes » qui a ouvert la voie à un plan d'action pour la mise en œuvre du socle social. Cela s'est accompagné du lancement d'un certain nombre d'initiatives, dont la proposition de directive européenne sur les salaires minimums adéquats, la consultation publique sur la transparence des rémunérations, la stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, paquet de mesures de soutien à l'emploi des jeunes.

Faire en sorte que les objectifs du Socle social deviennent réalité est une responsabilité partagée entre les institutions de l'UE et les Etats membres. Mais les partenaires sociaux ont eux-aussi un rôle à jouer, c'est pourquoi il est indispensable de renforcer le dialogue social. Nous sommes profondément attachés à la dimension sociale de l'Europe, au dialogue social et au rôle des partenaires sociaux dans un système qui garantit l'expression de tous et le respect du pluralisme syndical en ligne avec les articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

LA MISE EN ŒUVRE DU SOCLE AU NIVEAU FRANÇAIS

La CFE-CGC, ne cesse de réclamer un plan d'action détaillé avec un calendrier précis de mesures qui devraient aller dans le sens d'une mise en œuvre du Socle social en France pour la partie qui relevé de sa compétence en tant qu'état membre.

¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

² Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Force est de constater qu'à aujourd'hui nous ne disposons pas d'une vision claire sur les mesures qui seront prises par le gouvernement par rapport au Socle et nous ne pouvons que le regretter.

Il est intéressant de noter que même assez récemment, dans un rapport d'information présenté à l'Assemblée³, on ne retrouve rien sur la déclinaison nationale du Socle social si ce n'est une mention à la « non-opposabilité juridique du Socle aux Etats membres ».

Pour nous il est important d'affirmer, au contraire, que même si le Socle reste un document proclamé et non contraignant il est temps d'envoyer des signaux à nos amis européens que la convergence sociale passe également par des initiatives prises par les Etats membres dans des domaines qui restent encore largement dans leur compétence.

Pour illustrer notre position sur l'action de l'Etat nous avons choisis quelques principes avec une analyse des quelques mesures prises au niveau français.

Principe 2 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

« L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être assurée et favorisée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale. »

A ce propos, nous sommes conscients que la mise en place de l'index en France a été très observée au niveau européen. Or, tel qu'il est conçu, cet index est calculé à partir du résultat mesuré sur 5 indicateurs, et les éventuels mauvais résultats obtenus sur un indicateur peuvent être compensés par de meilleurs obtenus sur un autre. Il est donc possible d'obtenir 75 points tout en continuant d'avoir des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour la CFE-CGC, l'index n'est pas une fin en soi. Nous avons néanmoins identifié des marges de progression, comme notamment le choix des indicateurs qui est contestable. Il s'agit d'un outil supplémentaire qui doit être utilisé comme point d'appui pour le dialogue social.

De plus, l'obligation de négocier dans les entreprises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se réduit pas aux seuls écarts de rémunération. Les domaines d'action sont nombreux : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail,

³ Rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale sur le Socle européen des droits sociaux présenté par Mmes Carole Grandjean et Marguerite Deprez-Audebert, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/duel15b1790_rapport-information#_Toc256000083

rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le calcul de l'index ne doit pas occulter toutes ces autres dimensions de l'égalité femmes/hommes.

Pour la CFE-CGC, les moyens d'action qui permettent de réaliser pleinement ce principe 2 sont divers : une plus grande transparence dans les processus d'évolution professionnelle (et notamment en matière de recrutement et de gestion de carrière) ; la modification de nos représentations culturelles ; et enfin un fléchage de la formation professionnelle ciblé pour rééquilibrer les chances sont les meilleurs moyens pour garantir l'effectivité de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Nous attendons que le gouvernement français fasse davantage dans ces domaines.

Principe 8 sur le dialogue social et la participation des travailleurs

« Les partenaires sociaux sont consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils sont encouragés à négocier et à établir des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. Le cas échéant, des accords entre les partenaires sociaux sont mis en œuvre au niveau de l'Union et de ses États membres.

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et d'être consultés, en temps opportun, sur les questions qui les intéressent, en particulier sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs.

Il convient d'encourager le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social. »

A titre préliminaire, il convient de rappeler ce qui constitue, pour la CFE-CGC, les finalités de la négociation collective :

- L'effectivité du droit fondamental des travailleurs à participer, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination de leurs conditions de travail ; il s'agit alors notamment de permettre l'adaptation de ces dernières, non uniquement aux besoins spécifiques des entreprises, mais aussi aux spécificités liées, pour les salariés, à l'appartenance à un métier, une profession, une catégorie socio-professionnelle. La CFE-CGC réaffirme l'importance de la négociation catégorielle, notamment au niveau d'un secteur d'activité, de la branche dans le système français ;
- Le rétablissement d'un équilibre du rapport de forces dans les relations sociales ;
- L'amélioration des droits et des conditions de travail, qui passe de prime abord dans le simple fait de permettre le respect et l'application effective de la loi, et bien évidemment dans la création de droits pour les salariés ;
- La création d'un espace de discussion permettant la pacification des relations sociales et la recherche de compromis, pour fonctionner sans conflit.

➤ La mise en place de mesures conjoncturelles ou structurelles permettant dans le cadre de la stratégie de l'entreprise d'en assurer sa pérennité et son développement doit en garantissant les droits des salariés.

Les réformes de la représentation du personnel et de la négociation collective mises en œuvre en France depuis plus de 10 ans, ne vont pas forcément dans la direction d'un renforcement du dialogue social. Et c'est tout naturel puisque ces réformes ont pour priorité d'accentuer fortement la fonction « d'ajustement » aux tendances économiques de la négociation collective qui mériterait de rester marginale par rapport à sa fonction structurelle d'attractivité, de stabilité pour asseoir le rebond de l'activité ou la développer, et de sécurité. La compétitivité à laquelle contribue la négociation collective est celle qui se construit dans la durée, sur la base des compétences et de l'investissement personnels des salariés, sans qui les entreprises ne fonctionneraient pas. La négociation collective est un outil au service du développement des compétences et de la motivation des travailleurs, eux-mêmes gages de performance et donc de compétitivité des entreprises.

Principe 16 sur les soins de santé

« Toute personne a le droit d'accéder, à des prix abordables et dans des délais raisonnables, à des soins de santé préventifs et curatifs de qualité. »

Pour la CFE-CGC, la réflexion sur la refondation de notre système de santé dépasse le cadre de l'hôpital. Il inclut l'ensemble des moyens et activités dont la fonction est la production de santé dans le sens de prévenir l'apparition des facteurs de risques, guérir et aussi réduire les conséquences de la maladie sur le plan professionnel et social. La démarche doit être appréhendée du point de vue des besoins du patient (de la naissance au décès compris la situation de handicap et de perte d'autonomie), de l'ensemble des secteurs d'activité impliqués, de tous les métiers (soignants et non soignants) ainsi que du rôle important des très nombreux acteurs qui constituent la cheville ouvrière de ce vaste dispositif (pouvoirs publics,

Depuis toujours, la France a connu des réformes touchant le domaine de la santé, qu'il s'agisse de politique de santé publique, d'accès aux soins, d'organisation du système, de son fonctionnement ou de son financement. Mais, si les mesures prises jusque dans les années 90 trouvaient leur justification dans la recherche de l'efficacité tel n'est plus le cas ces dernières années. L'hôpital est devenu un centre de profit alors qu'il devrait être un producteur de soins nécessairement intégré dans un réseau ville-hôpital-médico-social.

Pour la CFE-CGC, au-delà des réponses que la France devra apporter dans l'immédiat, à la suite de la crise liée à la pandémie du COVID-19, pour réaliser le principe 16 du socle il faudra travailler à :

1. La revalorisation des métiers de la santé (rémunérations, recrutement, évaluation, formation)
2. La refondation du système de santé qui passe par :

- Une redéfinition du rôle de l'Etat, un renforcement de la souveraineté industrielle pharmaceutique, et une meilleure coordination entre les États membres de l'Union Européenne dans la gestion – voire même mutualisation – des stocks disponibles sur le territoire européen avec des mécanismes de transferts rapidement mobilisables
- Une amélioration de l'efficacité des parcours de soins avec l'accent sur la prévention
- Repenser l'affectation des missions des structures hospitalières : des structures de proximité seraient dédiées à la prévention, au suivi des maladies chroniques et de longue durée, ainsi qu'à la médecine et la chirurgie ambulatoire au moyen d'un plateau technique performant. La maternité et le soin des personnes âgées relèveraient aussi de services de proximité. Des structures plus grandes, aux équipements techniques coûteux mutualisés, resteraient en charge des soins lourds et complexes, ou nécessitant des avis d'expertises de second niveau.
- Penser le financement de la santé sur le long terme et adopter une vision d'ensemble
- Un maillage territorial adapté aux besoins et bien coordonné
- Le développement des outils numériques
- Et enfin intégrer la politique de santé de la France intégrée dans une stratégie européenne.

Les États membres ont un rôle central à jouer pour s'accorder sur des politiques et actions de nature à rendre effective une Europe de la santé, et ce d'autant plus dans le contexte actuel. En effet, la pandémie de Covid-19 nous a une fois de plus démontré que les effets d'une crise sanitaire dépassent les frontières d'un État. C'est ce qui explique la nécessité pour les États membres de s'accorder sur des politiques publiques en matière de santé afin de garantir l'accès des citoyens à des soins de santé sûrs et de qualité.

PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR LE PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DU SOCLE DE LA COMMISSION EUROPEENNE

La CFE-CGC formule ci-après des propositions de mesures pour le plan d'action européen de mise en œuvre du Socle des droits sociaux.

1. Modifier les règles de vote au Conseil de l'UE pour passer au vote à la majorité qualifiée en matière de politique sociale

Tout d'abord, la CFE-CGC est favorable à la proposition faite par la Commission européenne de modifier, par le recours à des clauses passerelles, les modalités de la

prise de décision en matière de politique sociale⁴. **Le passage au vote à la majorité qualifiée aurait pour conséquence de corriger les déséquilibres existants dans l'acquis de la politique sociale européenne qui résultent, en grande partie, de blocages institutionnels auxquels peut conduire le vote à l'unanimité.** Il doit toutefois s'accompagner d'une consultation effective des partenaires sociaux, d'une clause de non-régression et d'une clause de disposition la plus favorable afin de garantir une déclinaison complète du Socle européen des droits sociaux.

2. Renforcer le dialogue social aux niveaux européen, national et dans les entreprises

Par ailleurs, le renforcement du dialogue social est un point essentiel pour la mise en œuvre du Socle, chacun des acteurs du dialogue social ayant un rôle à jouer dans ce processus. En effet, la négociation collective est un outil au service de l'amélioration des droits et des conditions de travail car elle permet l'application effective de la loi ainsi que l'adaptation aux changements permanents.

Concernant le dialogue social européen, la CFE-CGC tient à attirer l'attention de la Commission européenne sur le fait que les partenaires sociaux européens représentatifs sont au nombre de 6, et devraient à ce titre être tous considérés, informés et écoutés dans le cadre du dialogue social européen interprofessionnel. Aussi, la CFE-CGC, membre de la Confédération européenne des cadres, invite les institutions européennes à solliciter l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau européen sur tous les sujets relatifs à la politique sociale, à savoir non seulement la Confédération européenne des syndicats (CES), mais également Eurocadres et la CEC. Une consultation effective de l'ensemble des parties prenantes sera sans aucun doute un moyen efficace de contribuer au succès du développement de la politique sociale européenne et à sa mise en œuvre.

Au niveau national également, nous encourageons la Commission européenne à soutenir la capacité des partenaires sociaux dans chacun des Etats membres. Il s'agit en effet d'un préalable nécessaire à un dialogue social équilibré qui prenne en compte les spécificités nationales des différents modèles existants. Pour ce faire, la Commission européenne doit poursuivre ses activités de mise en réseaux, favoriser le partage de bonnes pratiques, et renforcer les financements alloués aux projets de « capacity-building » des partenaires sociaux.

Enfin, en ce qui concerne le dialogue social en entreprise, la CFE-CGC rappelle que la mise en œuvre des Comités d'entreprise européens (CEE) reste encore limitée (environ 20 CEE sont créés chaque année), et particulièrement dans certains secteurs comme par exemple l'agro-alimentaire. Or il s'agit de l'instance pertinente pour aborder les questions d'envergure transnationale, ce qui s'avère particulièrement nécessaire en cette période de crise économique liée à la pandémie mondiale que nous traversons. A la suite de l'évaluation par la Commission de la mise en œuvre des

⁴ Communication de la Commission européenne COM (2019) 186 final du 16 avril 2019 « Une prise de décision plus efficace en matière de politique sociale : renforcer le passage au vote à la majorité qualifiée dans certains domaines ».

CEE dans le cadre de la directive européenne de 2009, force est de constater que des progrès restent à accomplir pour permettre rendre le rôle de cette instance effectif et lui permettre de pleinement contribuer au dialogue social en entreprise. L'absence d'obligation de mise en œuvre des CEE en fait une instance dépendante de la bonne volonté des employeurs, ce qui ne permet pas un dialogue social sain et équilibré. De plus, une meilleure définition de l'information-consultation est absolument nécessaire, sans quoi le CEE risque toujours de se voir vidé de sa substance.

Un dialogue social de qualité est également un facteur majeur de réussite dans tout processus de changement et restructuration en entreprise. Le CEE, lieu par définition de dialogue social dans les groupes multinationaux, a ainsi toute sa place dans la discussion sur la gestion des changements.

C'est pour cela que la CFE-CGC invite la Commission européenne à prendre des initiatives législatives d'une part pour réviser la directive de 2009 sur les CE européens et d'autre part pour renforcer l'implication des travailleurs dans le cadre des restructurations : il s'agit de préserver les emplois en Europe et le rôle des partenaires sociaux, y compris des CEE, qui sont à la base du modèle social européen.

3. Proposer un mécanisme européen de réassurance chômage

La crise économique et sociale liée à la pandémie de Covid-19 a par ailleurs démontré le rôle indispensable des dispositifs de chômage partiel, qui ont fait et continuent de faire leurs preuves. Ils ont évité à l'Europe une crise de l'emploi similaire à celle des Etats-Unis par exemple, où les protections de l'emploi sont faibles. Le mécanisme SURE a été adopté pour soutenir ces dispositifs nationaux et commence à être mis en œuvre, ce que nous saluons.

La CFE-CGC encourage d'adoption d'un dispositif européen de réassurance comme cela figurait dans le programme de la présidente de la Commission européenne. Ce mécanisme devra s'inspirer et s'appuyer sur le retour d'expérience de l'instrument SURE.

4. Lutter plus efficacement contre la fraude en matière de mobilité des travailleurs

La Commission européenne est également très attendue par les salariés européens sur la question de la mobilité des travailleurs. **Le dumping social qui peut malheureusement s'opérer entre les Etats membres est une préoccupation majeure qui a des conséquences négatives à la fois sur les salariés concernés, sur le niveau de protection social européen mais aussi sur l'adhésion des salariés au marché unique européen et à la construction européenne dans son ensemble.**

Le lancement de l'Autorité européenne du travail le 16 octobre 2019 est un pas en avant dans l'articulation des niveaux européen et national sur la mobilité des travailleurs. La CFE-CGC attend des autorités françaises pertinentes un réel appui aux activités de l'Autorité européenne du travail pour qu'elle investigue les cas de fraudes transfrontalières répréhensibles et veille à ce que les règles soient respectées dans tous les pays concernés. **En parallèle, il appartient à la Commission européenne d'inciter les Etats membres à renforcer les moyens alloués aux inspections du travail afin d'appliquer entièrement la directive sur le détachement des travailleurs et de lutter contre la fraude, même si cela relève du niveau national désormais puisque le droit européen positif existe déjà et va dans ce sens.**

5. Renforcer les synergies entre la politique économique et les politiques sociales et environnementales dans le cadre du Semestre européen

La CFE-CGC souligne à nouveau qu'elle est bien évidemment favorable au renforcement des synergies entre la politique économique et les politiques sociales dans le cadre du Semestre européen. **Toutefois, force est de constater que la logique dominante dans les recommandations que la Commission européenne formule à la France renvoie bien souvent en premier lieu à la viabilité budgétaire de l'économie.** Or, bien que les difficultés rencontrées par notre pays soient bien réelles et que certaines recommandations puissent être justifiées, nous sommes surpris que les solutions proposées, qui s'inscrivent dans une logique d'orthodoxie budgétaire, soient toujours les mêmes et consacrent la prévalence de l'économie sur le domaine social.

Par ailleurs, l'intégration du tableau de bord social au Semestre européen participe d'une volonté de renforcer la dimension sociale de l'Union économique et monétaire. **La CFE-CGC rappelle que la dimension sociale de l'Europe doit faire partie intégrante de la gouvernance économique et budgétaire.** A ce titre, il apparaît nécessaire mettre la « discipline » sociale et environnementale sur le même pied que la « discipline budgétaire ». Le tableau de bord social rattaché au Semestre européen est un outil qui va dans ce sens, et qui doit désormais être considéré par l'ensemble des Etats membres à l'égal des indicateurs économiques dans le cadre de la convergence des politiques publiques de l'UE opérée par le Semestre européen.

Si le tableau de bord social constitue l'outil principal de suivi de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux dans les Etats membres, la CFE-CGC suggère de confier cette mission également au Comité économique et social européen (CESE). Etant l'enceinte institutionnelle de représentation, d'information, d'expression et de dialogue de la société civile organisée, et notamment des partenaires sociaux, le CESE serait tout à fait à même et particulièrement légitime pour exercer un nouveau mandat d'observatoire de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

6. Allouer des financements conséquents aux fonds européens prévus pour l'accompagnement des transitions

Les financements européens constituent, à côté de la production normative européenne, l'un des instruments de la politique sociale européenne. **La CFE-CGC déplore l'inflexion budgétaire des montants alloués à la politique de cohésion, et particulièrement au nouveau Fonds social européen (FSE+) dans la proposition de la Commission européenne pour le cadre financier pluriannuel 2021-2027.** La PAC et la politique de cohésion étant une part majeure du budget, cette baisse remet en cause l'un des fondements du projet européen, à savoir la protection des plus fragiles, ainsi que l'une des manifestations concrètes et directes de l'aide européenne aux citoyens européens.

Par ailleurs, dans le contexte de crise économique et sociale actuel, la CFE-CGC est plus que jamais convaincue de la nécessité de renforcer la dotation des fonds européens dédiés à l'accompagnement des transitions : le fonds d'ajustement à la mondialisation d'une part, et le fonds européen pour une transition juste d'autre part. Ces instruments constituent des soutiens indispensables pour amoindrir les conséquences négatives liées à la conjoncture et aux mutations de la société et ainsi à assurer des transitions justes.

Contacts :

- Mme Anne-Catherine CUDENNEC – Secrétaire nationale Europe et International
annecatherine.cudenec@cfecgc.fr
- Mme Francesca BREUIL – Cheffe du service Europe et International
francesca.breuil@cfecgc.fr