



REALITES DU
DIALOGUE SOCIAL

Élections européennes 2024 : quelle Europe sociale voulons-nous ?

La parole est donnée
aux partenaires sociaux



ÉDITION AVRIL 2024

Sommaire.

03	ÉDITO
04	REMERCIEMENTS
	ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX
05	Quel bilan tirez-vous de la mandature 2019-2024 en termes de politique sociale européenne et de dynamique de dialogue social ?
14	Qu'est-ce qui, selon vous, a joué sur la vie des entreprises et secteurs d'activités ?
23	Quels sont les enjeux sociaux prioritaires à relever au niveau européen aujourd'hui, demain ? Quel rôle peuvent jouer les partenaires sociaux ?
32	Comment assurer la construction d'une Europe sociale dans un contexte de montée en puissance des nationalismes ?
41	Si vous rencontriez un parlementaire européen, quel(s) message(s) souhaiteriez-vous entendre de lui pour l'avenir de l'Union européenne et la préservation de ses objectifs et valeurs ?
50	GLOSSAIRE
51	DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Édito.

JEAN-YVES PETIT

Président
de Réalités du dialogue social



Alors que les élections européennes de juin 2024 approchent, nous sommes fiers de vous présenter ce nouveau Livret social sur l'Europe. En cette période agitée, où les enjeux sociaux prennent une ampleur capitale pour l'avenir de l'Union européenne, nous avons rassemblé avec soin une série d'entretiens exclusifs avec des représentants des partenaires sociaux, tant français qu'europeens. Cette composition revêt un intérêt particulier, car elle offre une tribune aux voix variées et influentes qui animent le paysage social européen. Des syndicats de salariés aux organisations patronales, chaque entretien éclaire d'un jour nouveau les progrès et difficultés observés au cours de la mandature 2019-2024 mais aussi les défis et les opportunités qui se dessinent à l'horizon.

Depuis les dernières élections de 2019, il est constaté des avancées significatives dans le domaine social, et ce malgré un contexte marqué par de nombreuses crises inédites. Que ce soit la pandémie, le retour de la guerre sur notre continent, ou l'inflation, le cadre s'avère plus que jamais complexe. Or, l'adoption récente des directives sur le salaire minimum ou sur la transparence salariale révèlent que l'UE façonne de plus en plus la dimension sociale transposée ensuite au sein des États membres.

Dans ce monde traversé par des bouleversements économiques, sociaux et environnementaux, il est primordial de comprendre les multiples perspectives qui convergent vers la construction d'une Europe juste et solidaire. Les thèmes abordés dans cet opus, allant de la protection de celles et ceux qui travaillent aux enjeux des transitions démographique, numérique et écologique, en passant par l'éducation et la formation, reflètent la diversité des problématiques auxquelles notre société est confrontée.

Au-delà de la simple compilation d'entretiens, ce carnet dégage les lignes de force de l'Europe sociale dont les contours se dessinent depuis les sommets de Göteborg de 2017 et de Porto de 2021. Il met

en exergue les priorités, pour la prochaine mandature, des partenaires sociaux qui placent la focale sur l'emploi, en anticipation des impacts des transformations sociétales, sur les conditions de travail (prévention des RPS) et sur le renforcement du dialogue social.

Les attentes des représentants des salariés portent spécifiquement sur des transpositions plus contraignantes des textes adoptés, sur l'obtention d'une gouvernance moins économique, avec l'intégration d'un volet social, y compris dans le Green Deal, ou encore sur la lutte contre le travail précaire. Les représentants des employeurs quant à eux, insistent sur l'urgence à traiter les pénuries de compétences, d'une part, et la complexité administrative qui pénalise la compétitivité des entreprises, plus spécifiquement les PME-TPE.

S'agissant du dialogue social, même s'il est perçu comme étant constructif, en particulier au niveau sectoriel, il peut néanmoins être encore plus accentué tout en garantissant, aux partenaires sociaux, autonomie et moyens. Dans le cadre des élections européennes, les représentants des syndicats de salariés et d'employeurs peuvent promouvoir les bienfaits de l'Europe, la rendre plus visible et partager ses réussites avec les citoyens.

Enfin, ce livret incarne aussi un véritable appel à l'action citoyenne et à la participation démocratique, rappelant l'importance de préserver les valeurs européennes et l'esprit de l'Europe voulue par Jacques Delors. Si les partenaires sociaux y concourent, ce sont bien les parlementaires qui devront les porter au cœur des institutions européennes. Nous espérons sincèrement que cette édition 2024 saura vous inspirer, vous informer et vous inciter à prendre part activement aux débats et élections qui définiront notre avenir commun. Il nous tenait à cœur d'y contribuer et, en donnant la parole aux partenaires sociaux, de promouvoir le dialogue social européen, fidèle à la vocation de notre Association. Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et stimulante.

Remerciements.

**Réalités du dialogue social remercie vivement
les responsables des organisations syndicales d'employeurs et de salariés
qui ont pris le temps nécessaire pour une interview.**

Liste classée par ordre alphabétique des organisations :

Les partenaires sociaux français

1. Béatrice Lestic – CFDT,
2. Anne-Catherine Cudennec – CFE-CGC,
3. Anne Chatain – CFTC,
4. Mohamed Lounas – CGT,
5. Béatrice Brisson – CPME,
6. Branislav Rugani – FO,
7. Anne Vauchez – Medef,
8. Michel Picon – U2P,
9. Rachel Brishoual – UNSA.

Les partenaires sociaux européens

1. Maxime Cerutti – BusinessEurope,
2. Maxime Legrand – CEC European Manager,
3. Isabelle Schömann – CES,
4. Nayla Glaise – Eurocadres,
5. Guillaume Affelat – SGI-Europe,
6. Véronique Willems – SMEUnited.

Réalités du dialogue social exprime également sa gratitude
envers les membres du groupe de réflexion dédié au dialogue social européen de l'association,
pour leurs suggestions et relectures.

Caroline Blot,
Rachel Brishoual,
Heather Connolly,
Anne-Catherine Cudennec,
Christophe Lefevre,
Sylvain Lefebvre,
Marie-Noëlle Lopez,
Margaux Meidinger,
Bruno Pluchet,
Benjamin Schreiber.

**Les entretiens ont été réalisés entre février et mars 2024,
sous la coordination d'Annabelle Botea, chargée de mission de Réalités du dialogue social.
Depuis, certains textes européens mentionnés ont avancé
dans le processus décisionnel européen, d'adoption.**



ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

1^{re} QUESTION

Quel bilan tirez-vous de la mandature 2019-2024 en termes de politique sociale européenne et de dynamique de dialogue social ?



BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale,
chargée de l'international,
CFDT

**Pour assurer une transition juste,
le dialogue social doit devenir
une méthode de travail incontournable.**

Avec la Commission Juncker et la proclamation du Socle européen des droits sociaux lors du sommet de Göteborg du 17 novembre 2017, l'Europe sociale sort de sa longue léthargie ! Le social est enfin remis à l'ordre du jour de l'agenda. La CES a œuvré pour que le Socle européen des droits sociaux se concrétise avec des résultats tangibles, tels que la directive sur le salaire minimum et la directive sur la transparence salariale. Ces deux textes constituent des avancées sociales majeures.

Le 7 mai 2021, au sommet social de Porto, et dans le cadre de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, les Vingt-Sept pays se sont également accordés sur trois objectifs chiffrés à l'horizon 2030 : un taux d'emploi de 78 %, un taux de formation de 60% des adultes, et une réduction de 15 millions du nombre de personnes dans la pauvreté. Il reste beaucoup à faire mais la mandature qui s'achève a été plutôt propice aux avancées sociales, démontrant que l'Europe sociale peut se revitaliser et répondre ainsi aux attentes des travailleuses et travailleurs.

Nous regrettons cependant que la directive de décembre 2023 sur le devoir de vigilance soit dans une impasse. Depuis plus d'une décennie, la CFDT se mobilise au niveau national et au niveau européen avec la CES, pour des règles contraignantes qui obligent les entreprises à tenir compte des risques générés par leurs activités, en matière de droits humains et d'environnement, tout au long des chaînes d'approvisionnement. Contrairement à ce qu'avance le gouvernement allemand, le devoir de vigilance ne consiste pas en une charge administrative ou financière supplémentaire pour les entreprises. Bien au contraire : il s'agit d'un investissement pour l'avenir, pour des entreprises plus durables, pour la dignité humaine et pour la planète.

La directive sur le devoir de vigilance a fait l'objet, d'une forte mobilisation des citoyens européens et continue aujourd'hui à être largement soutenue par de nombreuses parties prenantes, dont les organisations syndicales et de nombreuses entreprises. Si nous ratons cette opportunité, il faudra attendre plusieurs années avant de voir une nouvelle initiative européenne sur la table.

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale Europe,
International & Droits Humains,
CFE-CGC

**En Europe comme en syndicalisme,
l'union fait la force.
Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire.**

Tout d'abord je souhaiterais rappeler que la dimension sociale fait partie intégrante du projet européen, si l'on se réfère à l'article 3, alinéa 3 du traité sur l'Union européenne relatif aux objectifs de l'UE qui mentionne « L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour [...], une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, [...] ». Et sur ce plan-là, on peut tirer un bilan globalement positif, avec de nombreuses initiatives en matière sociale. On peut s'en réjouir même si certaines n'ont pas atteint le stade de l'adoption et je reviendrai plus tard sur la proposition de la Commission sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques. Certes, la directive n'est pas *adoptée*, les amendements visant à en affaiblir la portée ont été nombreux, mais à mon sens c'est l'une des propositions sociales les plus ambitieuses de la part de la Commission depuis un long moment.

Le projet phare en matière sociale est sans conteste le Socle européen des droits sociaux lancé en 2017, renforcé par l'impulsion politique du sommet social de Porto en 2021, et ses trois cibles pour 2030, en matière d'emploi, de formation ou de réduction de la pauvreté. L'engagement des chefs d'État et de gouvernement, des représentants des institutions européennes, des partenaires sociaux et de la société civile, formalisé par une déclaration est un signal fort de la volonté de réaliser une véritable politique sociale et économique juste dans l'Union européenne. Plusieurs textes ont été adoptés sous la mandature 2019-2024 dans le cadre de la mise en œuvre de ce Socle, comme : la directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE, la directive liée à la transparence des rémunérations ou encore la mise en place de quotas de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, adoptée fin 2022.

D'autres initiatives dans le champ social ont été menées comme la stratégie européenne en matière de compétences, la mise en place de l'Autorité européenne du travail ou du nouveau Fonds social européen plus (FSE+), la stratégie européenne en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTQI+.

Néanmoins les compétences dans ces domaines appartiennent encore très largement aux États membres. Nous avons appelé le gouvernement français à de nombreuses reprises à se donner les moyens des ambitions européennes et engager des mesures au niveau national, en particulier de décliner des sous-cibles nationales selon des critères qualitatifs, catégoriels et sectoriels. Nous regrettons de ne pas être plus associés en tant que partenaires sociaux aux travaux de la déclinaison du Socle et des cibles de Porto au niveau national.

L'élargissement programmé à 35 pays rendra nécessaire la réflexion sur les adaptations institutionnelles à mener, à savoir l'extension du champ des prises de décision à la majorité qualifiée en matière sociale. Ce sera un sujet délicat au vu des volontés de certains pays de préserver leur souveraineté sur certains domaines.

ANNE CHATAIN

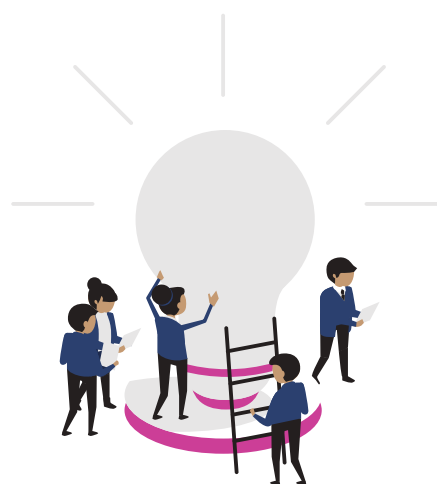
Présidente fédérale
et Secrétaire Générale adjointe,
CFTC

**La construction européenne
doit prendre un tournant plus social
et plus protecteur des citoyens.**

Pour la CFTC, des avancées qui demandent à être confirmées sont intervenues avec l'adoption de plusieurs textes européens fondamentaux, tels que la directive sur le salaire minimum européen ou la directive visant à assurer la taxation minimale des entreprises multinationales. Ces directives visent à limiter les disparités sociales entre pays membres au sein de l'UE.

La Commission européenne, qui s'était engagée à développer les droits sociaux européens, a également œuvré pour faire progresser le socle des droits sociaux mais aussi pour trouver un compromis et aboutir à une directive sur les travailleurs de plateformes. Nous sommes attentifs à cette négociation encore en cours car elle concernera à terme le fonctionnement via les technologies algorithmiques d'autres secteurs de l'économie.

La CFTC salue le rôle précieux et fédérateur de la CES dans la négociation de ces textes européens.



MOHAMED LOUNAS

Conseiller Europe et suivi des firmes multinationales,
économie internationale,
CGT

**Nous constatons encore une fois
une réelle difficulté à faire vivre
le dialogue social.**

Le bilan est globalement négatif. Nous nous attendions à une revivification des perspectives d'une « Europe sociale » que nous appelons toujours de nos vœux. Le sommet de Porto de mai 2021, qui s'inscrivait d'ailleurs dans la continuité du sommet de Göteborg de 2017 avait pour objectif de déterminer les orientations de l'Union en termes de politique sociale pour les années à venir. Le rendez-vous était donc pris. Le Socle européen des droits sociaux proclamé en grande pompe à Göteborg peinait à se concrétiser et la présidence portugaise souhaitait relancer le processus. Trois grands axes ont été définis : l'emploi, la formation, la lutte contre la pauvreté. À ce jour nous estimons que la mise en œuvre, laissée il est vrai à la main des États, patine toujours. Aucun texte, aucune directive d'envergure, hormis sur le salaire minimum, n'est à enregistrer à l'actif de la dernière mandature européenne.

Sur le plan du dialogue social nous constatons encore une fois une réelle difficulté à le faire vivre. Les consultations formelles ne constituent pas un dialogue au long cours sur des sujets déterminants pour l'avenir de l'Europe. Nous le voyons aujourd'hui à travers l'échec de la négociation sur le télétravail et les blocages nombreux sur celles des travailleurs des plateformes ou encore sur la directive sur le devoir de vigilance.

BÉATRICE BRISSON

Directrice des Affaires
européennes et internationales,
CPME

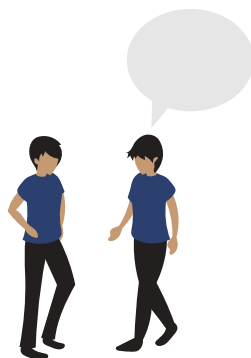
**Le progrès social
se construit sur la compétitivité
et la croissance.**

Les entreprises, et les PME en particulier, ont vécu une période très particulière marquée par une succession de crises majeures : la Covid-19, la crise climatique, le retour de l'inflation auquel s'est ajouté le retour des guerres en Europe et dans des zones pas si éloignées.

L'Union européenne, alliée aux États membres, a su apporter des réponses sociales et économiques adaptées pour préserver les entreprises. Il n'en demeure pas moins que l'Europe a besoin de se relancer économiquement et que le décalage s'agrandit entre l'Europe et ses grands partenaires commerciaux dont les États-Unis.

Les PME doivent encore faire face à des défis majeurs qui nécessitent des réponses solides. Faute de dialogue suffisant avec les entrepreneurs, les partenaires sociaux, l'Union européenne a traduit ses ambitions, notamment environnementales, par un vaste programme législatif et une avalanche de nouvelles règles, dont la mise en œuvre concrète va se révéler particulièrement contraignante et coûteuse pour les PME. Même tendance pour les directives régissant les relations au travail qui ont invariablement inclus des droits et des obligations très détaillés, difficiles à intégrer dans le droit des États membres, compte tenu de la divergence de leurs fondements.

Cette situation est en partie due à la faiblesse du dialogue et à la méconnaissance du fonctionnement des petites et moyennes entreprises. Seule une flexibilité minimale est requise pour tenir compte des spécificités nationales et des besoins des PME.



BRANISLAV RUGANI

Secrétaire confédéral,
Secteur International et Europe,
FO

**C'est en respectant les interlocuteurs sociaux
et le dialogue social au niveau national
qu'on contribuera à construire l'Europe sociale.**

Pour Force Ouvrière, le bilan de la mandature 2019-2024 est profondément mitigé en termes de politique sociale européenne et de dynamique de dialogue social. Cette mandature a été marquée par nombre d'occasions ratées de remettre le social au cœur de la construction européenne, à commencer par l'échec de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, opportunité manquée pour intégrer un Protocole de progrès social dans les traités européens afin de mettre un terme à la primauté des libertés économiques, des politiques commerciales, de concurrence et d'investissement de l'UE sur les droits sociaux.

Tandis que FO peut relativement être satisfaite de la force de proposition de la Commission dans le champ social, grâce à la mobilisation du mouvement syndical européen et à l'impulsion de la présidence portugaise du Conseil de l'UE en 2021 en appui au Socle européen des droits sociaux (SEDS) avec un plan d'action et des cibles 2030 de Porto, peine est de constater que le résultat final est plus que mitigé au vu des pressions sans cesse exercées par le Conseil, et au premier rang par la France, sur nombre d'initiatives visant à concrétiser les principes du SEDS.

On peut mentionner les pressions de la France sur la directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle pour affaiblir les dispositions sur le congé maternité, son rôle central pour mettre en échec la proposition de directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme ; ou encore ses pressions sur la directive sur la transparence salariale pour éviter une remise en cause de son Index Égalité au niveau national décrié par FO.

FO est aussi très critique sur le rôle joué par la France dans le succès de la réforme de la gouvernance économique de l'UE qui entérine le retour de l'austérité ; ou encore de ses pressions sur la directive sur le devoir de vigilance et sur la directive sur le reporting extra-financier afin de limiter leur effectivité sous contrainte du patronat. Plus globalement, FO est déçue de la présidence française du Conseil de l'UE et de son bilan social qui s'explique par un faible dialogue social dans la continuité de la dégradation de celui-ci au niveau national sur les questions européennes même si FO reconnaît la contribution de la PFUE dans le succès à demi-teinte de la directive sur les salaires minimums adéquats qu'il reste encore à transposer.

Concernant le dialogue social, FO a pu être témoin des difficultés de le faire vivre au niveau européen dans son expérience de négociateur sur la révision manquée en 2023 de l'accord-cadre autonome européen de 2002 sur le télétravail et pour la reconnaissance du droit à la déconnexion. Les remises en question du dialogue social européen par la Commission et par le Parlement européen pendant la mandature 2019-2024, avec une réinterprétation négative des traités, restent une cicatrice encore ouverte aujourd'hui malgré la communication de la Commission en janvier 2023 en appui au dialogue social ou l'organisation du sommet de Val Duchesse II en janvier 2024. Des pressions sur le dialogue social européen sectoriel sont également dénoncées par nos fédérations.

ANNE VAUCHEZ

Directrice adjointe,
Affaires sociales européennes et internationales,
MEDEF

**La construction de l'Europe sociale
doit s'adapter aux besoins des citoyens,
des travailleurs et des entreprises.**

Pendant la mandature 2019-2024, les entreprises ont traversé une période de crises successives : Covid, invasion de l'Ukraine par la Russie, hausse des prix de l'énergie et de l'inflation qui ont fortement impacté leur activité. Mais elles ont su s'adapter et montrer leur résilience.

La Commission européenne a lancé de très nombreuses initiatives législatives pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux, ce qui est louable mais il est également prévu que ce socle soit mis en œuvre par des réformes nationales et par le dialogue social. Il y a rarement eu autant de directives en discussion ou adoptées que ces dernières années, et ce d'autant plus que le Parlement européen s'est également saisi d'initiatives législatives, qui ne portaient pas sur des sujets prioritaires pour les entreprises. Ces législations ont manqué de cohérence et de flexibilité (remettant en cause des réformes à peine mises en œuvre en France) surtout pour les États membres déjà bien disant socialement.

Quant au dialogue social, on se félicite qu'il se soit fortement développé en France, particulièrement pendant ces crises, pour trouver des solutions adaptées aussi bien au niveau des entreprises, qu'au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel.

Au niveau européen, la recommandation sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (2023) présente une série de mesures intéressantes visant à soutenir le dialogue social aux niveaux national et européen. En effet, il est fondamental que les prérogatives et l'autonomie des partenaires sociaux soient davantage respectées, pas uniquement pour les sujets proprement sociaux mais aussi tous les sujets ayant une dimension sociale (émanant d'autres DG que la DG emploi).

Les partenaires sociaux européens n'ont pu aboutir à un accord lors de la négociation sur le télétravail et le droit à la déconnexion mais le sommet de Val Duchesse a montré leur engagement à repartir sur de nouvelles bases en travaillant à l'élaboration d'un Pacte pour le dialogue social européen.

RACHEL BRISHOUAL

Secrétaire nationale Europe, International,
Logement,
UNSA

Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner les évolutions.

La mandature 2019-2024 qui s'achève est un mélange d'espoir, d'attente et d'amertume. La réaction de solidarité au moment de la crise du Covid 19, avec un plan de relance inédit, et les initiatives engagées par les acteurs européens apportaient un rééquilibrage de la dimension sociale de l'Europe, qui reste suspendu à une mise en œuvre concrète. Avec la déclaration de Porto en mai 2021, la présidence portugaise de l'UE remettait au premier plan les questions sociales, inscrites dans les traités, en engageant un plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. Cette feuille de route va dans le bon sens avec des objectifs chiffrés en matière d'emplois, de compétences et d'inclusion sociale à l'échelle de l'UE à atteindre d'ici 2030 avec évaluation, suivi et révision en 2025.

Les conclusions de la Conférence sur l'avenir de l'Europe en juin 2022 ont intégré des revendications importantes de la CES, que l'UNSA soutient pleinement. C'est le cas de l'intégration par exemple d'un Protocole de progrès social dans les traités, qui fasse primer l'humain sur les profits et les politiques économiques libérales, ou encore la fin de la règle de l'unanimité ou la révision de la répartition des compétences entre États membres et UE, sources de blocage de l'action européenne. Reste maintenant à rendre effectives ces propositions.

L'adoption en octobre 2022 de la directive sur les salaires minimums, répondant à un besoin de convergence des salaires et de réduction des inégalités, est à souligner même si la fixation d'un cadre minimum de rémunération, sans entraver la liberté des États, ni l'autonomie des partenaires sociaux, aurait contribué à la lutte contre la pauvreté au travail. Elle reste à être transposée avec ambition par les États membres.

La réglementation issue du Green deal affiche une réelle ambition climatique, tout en faisant ressortir la nécessité d'une transition juste, insuffisamment prise en compte. En revanche, les directives sur les travailleuses et travailleurs des plateformes et sur le devoir de vigilance des entreprises sont dans l'impasse, privant des millions de travailleuses et travailleurs d'une protection adéquate.

Quant au dialogue social européen, dont le rôle est essentiel, il est en panne. L'échec de la dernière négociation sur le télétravail et le droit à la déconnexion, imputable aux employeurs, a donné un coup d'arrêt à la reprise d'un dialogue social européen concret, effectif et de qualité et à la perspective de redonner aux partenaires sociaux leurs places de colégislateurs en matière sociale en renouant avec des accords-cadres pouvant être transformés en directive. Il est à espérer que l'esprit de Jacques Delors, à l'origine du dialogue social européen en 1985 à Val Duchesse, à l'origine du dialogue social européen en 1985 à Val Duchesse, plane sur la *Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux* signée au même endroit en janvier 2024.

Pour l'UNSA, si le modèle social européen a fait la preuve de son utilité comme amortisseur des crises, il doit être conforté et renforcé. Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail, face aux transitions, afin d'apporter un cadre réglementaire protecteur, et il convient de le réaffirmer à tous les niveaux de consultation et de décision.

MICHEL PICON

Président,
U2P

Se battre pour donner aux TPE-PME leur juste place dans la négociation collective.

La mandature 2019-2024 s'est révélée atypique : après une conjoncture favorable pour les entreprises de proximité, les crises se sont enchaînées à partir de 2020 (sanitaire, guerre en Ukraine, approvisionnement, prix de l'énergie, inflation, difficultés de recrutement...). Cela a eu des conséquences sur la dynamique sociale pour les TPE-PME.

Pour autant, le dialogue social européen a apporté des réponses aux défis les plus actuels. Je pense notamment à l'Accord-cadre autonome de 2020 sur la numérisation. Ce texte est une excellente base pour les TPE-PME car il donne des clefs pour répondre à l'ensemble des enjeux de la numérisation : compétences, modalités de connexion et de déconnexion, intelligence artificielle...

Beaucoup reste à faire, et le dialogue social européen n'est malheureusement pas toujours parvenu à un résultat positif, comme l'a montré récemment l'échec des négociations sur le droit à la déconnexion. Le sommet social de Val Duchesse est un signal fort nous permettant de réaffirmer le rôle unique que doivent jouer les partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques sociales et dans la négociation collective.





VU DE L'EUROPE

MAXIME CERUTTI

Directeur Affaires Sociales,
BusinessEurope

**Notre priorité sera de répondre
à la pénurie de main d'œuvre
et de compétences.**

Au cours des dernières années, le cycle politique de la Commission européenne a entamé diverses initiatives liées à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. Du point de vue des entreprises, certaines mesures posent problème en raison des charges réglementaires imposées. La difficulté réside également dans le fait que l'UE s'empare de sujets de compétence nationale. Par exemple, la directive sur les salaires minimaux a été mise au centre de cette mandature. Ce dossier a clivé car il impacte les relations industrielles nationales où les partenaires sociaux jouent un rôle important. Les politiques publiques ont entraîné une augmentation des salaires minimaux dans divers pays alors que l'inflation a constitué un autre écueil pour les entreprises qui ont dû s'adapter face à la progression des prix de l'énergie et ses conséquences sur les coûts de production.

Pour résoudre cette tension concernant l'intervention de l'UE dans les politiques nationales, un cas a été déposé devant la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) par le Danemark. Une réponse va donc être apportée sur le fait de savoir si cette directive relative aux salaires minimaux respecte le cadre du droit européen. Nous sommes actuellement au stade de sa transposition, qui doit respecter les différentes relations industrielles telles qu'elles sont définies dans chaque pays.

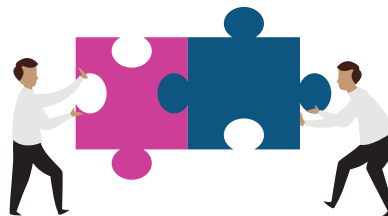
Un autre exemple concerne la transparence salariale, qui est un sujet actuellement débattu dans le cadre de la transposition nationale de la directive du 10 mai 2023. Nous soutenons l'égalité des genres. Mais on déplore que cette directive crée des difficultés importantes de mises en œuvre pour les entreprises. Le champ d'application a également été élargi aux plus petites entreprises pour lesquelles l'application est encore plus délicate. La directive rend la gestion des ressources humaines moins tournée sur la performance que sur les obligations légales.

MAXIME LEGRAND

Président,
CEC European Managers

**Défendre et réinventer
notre modèle de l'Europe sociale
par des victoires économiques.**

Les élections de 2019 avaient vu une percée des partis populistes en Europe, alors que les partis conservateurs et socialistes avaient connu une contre-performance inédite. On aurait donc pu craindre le pire en matière sociale, or cela n'a pas été le cas. Certes toutes les initiatives ne sont pas allées jusqu'au bout de leur ambition, néanmoins sous l'impulsion de la présidente de la Commission européenne, du commissaire à l'emploi, de certaines initiatives parlementaires heureuses ou encore grâce à l'impulsion de certains États membres dans le cadre de leur présidence tournante, des avancées ont été faites. Je pense notamment à la proposition de la Commission sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques, à ce qui a été fait en matière de salaires minimums adéquats, sur le renforcement de la place des femmes dans les conseils d'administration ou encore au Socle européen des droits sociaux et ses objectifs qui ont été fixés pour 2030.



ISABELLE SCHÖMANN

Secrétaire générale adjointe,
CES

Pour une Europe qui met en pratique le Socle européen des droits sociaux.

La mandature 2019-2024 (tout comme celle du Président Juncker 2015-2019) fut une mandature « de rattrapage » après 10 ans d'austérité où les questions sociales n'étaient pas à l'agenda de la Commission européenne, car l'Europe sociale avait délibérément été mise en retrait sous la Commission Barroso. Il y avait donc beaucoup à faire, et ce malgré les initiatives prises sous la présidence Juncker, et notamment la création du Socle européen des droits sociaux. Ce rattrapage, essentiellement législatif, est toutefois loin de nous amener là où nous devrions être, en 2024 pour faire face aux défis toujours plus grands que représentent l'avancée du populisme, de l'extrême droite, de la désinformation, de la dérèglementation.

La mandature 2019-2024 fut également malmenée par des poly-crisis inédites, notamment par celles entraînées par la pandémie, le coût de la vie et l'inflation galopants, la guerre russe contre l'Ukraine et le conflit au Moyen-Orient.

Néanmoins, cette mandature a démontré que l'Europe peut se mobiliser pour les travailleuses et les travailleurs. Des avancées sociales majeures ont été conquises grâce à une mobilisation sans précédent du mouvement syndical européen, fort de ces 93 confédérations syndicales nationales et 10 fédérations syndicales européennes. Nous en voulons pour preuve l'adoption de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, ou encore de la directive relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, mais aussi la révision de la directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail ou encore celle de l'exercice effectif de la démocratie au travail au travers de la révision de la directive établissant les comités d'entreprise européens.

Nous espérons très prochainement y ajouter les directives européennes sur la réglementation des travailleurs des plateformes et sur celle sur le devoir de vigilance, ainsi que la directive contre le travail forcé.

NAYLA GLAISE

Présidente,
Eurocadres

Le dialogue social a joué un rôle clé mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

Cette législature est plutôt réussie, dans laquelle le dialogue social joue un rôle essentiel. Il a été cité en référence dans les priorités politiques de la présidente de la Commission, Mme Von Der Leyen, en 2019, le programme 2019-2021 étant axé sur le numérique et les compétences, tandis que la période 2022-2024 se concentre sur le télétravail et le droit à la déconnexion, la transition verte, l'emploi des jeunes, la protection de la vie privée et la surveillance liées au travail et le développement des compétences. Dans tous ces domaines, nous avons vu des initiatives positives de la part de la Commission, avec la contribution conjointe des partenaires sociaux.

L'accord-cadre autonome de juin 2020 sur le numérique, signé par les partenaires sociaux européens intersectoriels, en est un exemple. Au plus fort de la pandémie, alors que l'incertitude régnait sur l'économie européenne, nous avons réussi à nous rassembler pour soutenir ceux que nous représentons de manière tangible. Je pense que cela a certainement aidé d'un point de vue institutionnel également, avec une plus grande confiance de la part de la Commission qui a permis aux partenaires sociaux de faire avancer les négociations sur les priorités politiques clés.

Bien que nos efforts pour développer des mesures qui rendent le monde du travail meilleur pour les travailleurs aient été constants, nous avons échoué dans certains domaines. L'Europe est toujours confrontée, par exemple, à une pénurie croissante de compétences, exacerbée par l'incapacité des travailleurs à accéder à la formation nécessaire pour améliorer leurs qualifications. Un droit à la formation juridiquement contraignant, pendant le temps de travail, doit être mis en place pour mener à bien nos deux transitions verte et numérique.

Les négociations non concluantes sur le télétravail et le droit à la déconnexion sont évidemment décevantes, mais si la Commission peut produire une directive, nous pourrions considérer cette période comme une phase de progrès. Si l'on ajoute à cela la loi sur l'IA, la loi européenne sur la liberté des médias et la finalisation d'une directive progressive sur les travailleurs des plateformes (y compris des dispositions sur le management algorithmique), nous pourrions qualifier cette législature de très réussie, même si le temps presse. Le dialogue social a joué un rôle clé dans ces domaines, mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

GUILLAUME AFELLAT

Conseiller sénior politiques publiques,
affaires sociales,
SGI Europe

Nous défendons le rôle des partenaires sociaux pour améliorer la perception de l'Europe.

La mandature de 2019-2024 a été marquée par la permacrise. Tout d'abord avec la crise Covid en 2020, puis avec les conséquences de la guerre en Ukraine entraînant une hausse des prix de l'énergie.

L'Union européenne (UE) a affiché une forte ambition de poursuivre ce qui avait été initié par la Commission Juncker en termes de dimension sociale. L'objectif a été de renforcer le pilier des droits sociaux et d'en faire la base pour un nombre de propositions législatives, comme par exemple avec le Semestre européen. Cette législation s'est aussi caractérisée par un traitement plus rapide des dossiers, de manière structurelle, ce qui a obligé les partenaires sociaux à se mobiliser pour suivre le rythme imposé. Or, il n'est pas de la compétence de l'UE de légiférer dans le domaine social. S'avancer sur ces sujets a donc été périlleux. La Commission a lancé l'initiative sur le salaire minimum européen qui n'avait pas été anticipée par la partie employeur et qui a clivé.

Les institutions européennes se sont engagées. En 2021, le sommet de Porto a donné trois objectifs de long terme sur la formation professionnelle, la participation au marché du travail et la lutte contre la pauvreté. Le Parlement a utilisé son droit d'initiative pour demander à la Commission de légiférer sur certains sujets, poussant aussi les partenaires sociaux européens à s'en emparer, comme par exemple sur le télétravail, le droit à la déconnexion, les comités d'entreprise européens, etc. La directive sur les travailleurs des plateformes a posé plus de difficultés. En dépit du fait qu'elle soit en fin de mandature, la Commission a lancé une proposition pour améliorer les processus de consultation des comités d'entreprise européens.

La dynamique semble se poursuivre puisqu'à l'issue du sommet de Val Duchesse, il est question de relancer un pacte européen pour le dialogue social. Un défi est également de pouvoir identifier et anticiper les thématiques qui émergent sur lesquels les partenaires sociaux doivent se mobiliser. À ce titre, les risques psycho sociaux sont une thématique de préoccupation de plus en plus importante pour la SGI Europe. La Commission s'y intéresse aussi beaucoup étant donné qu'elle a lancé la rédaction de divers rapports à ce sujet. Enfin, la négociation étant tripartite, il faudra identifier de nouvelles méthodes de travail avec la Commission.

VÉRONIQUE WILLEMS

Secrétaire générale,
SMEunited

Les PME feront face aux défis actuels avec le soutien de mesures solides au niveau européen.

Au cours de cette mandature, les entreprises et plus particulièrement les PME ont dû faire face à de nombreux défis. En seulement quatre ans, une succession de crises a largement mis à l'épreuve les PME que ce soit au travers de la pandémie de Covid, la guerre en Ukraine, les perturbations des chaînes d'approvisionnement ou encore la hausse des prix de l'énergie. Le contexte géopolitique actuel crée également un sentiment général d'incertitude susceptible d'entamer les perspectives d'avenir des entrepreneurs.

Les PME ne pourront faire face à ces défis qu'avec le soutien prodigué par des mesures solides au niveau européen. Cela a d'ailleurs été le cas lors de la crise du Covid où l'UE a déployé tout un ensemble de dispositifs visant à soutenir les entreprises et PME. Le programme SURE a notamment permis de protéger un grand nombre d'emplois, d'atténuer les risques de chômage et de réduire les pertes de revenus. Le fond NextGenerationEU, qui comprend le programme de «Facilité pour la Reprise et la Résilience», a aussi permis aux États membres de mettre en place des plans nationaux pour soutenir des réformes structurelles importantes du point de vue économique et social.

Le mandat qui vient de s'achever a été caractérisé par un programme très ambitieux en matière sociale, créant une variété de législations auxquelles les PME doivent s'adapter à marche forcée. Cela engendre notamment de nouveaux coûts et diverses contraintes pour les entrepreneurs, qui doivent se soumettre à de lourdes démarches administratives. La succession rapide de ces initiatives et le fait qu'elles vont entrer en vigueur dans les deux prochaines années suscitent de nombreuses inquiétudes au sein de notre organisation. Toutefois, SMEunited continue à soutenir politiquement l'initiative d'un Socle européen des droits sociaux et les objectifs ambitieux établis à Porto lors de la présentation du Plan d'Action du Socle.

Le dialogue social apparaît alors comme un élément primordial afin de répondre à ces préoccupations. Pour rappel, SMEunited est un partenaire social reconnu au niveau européen, qui porte la voix des PME et sensibilise aux spécificités de fonctionnement de ces petites entreprises. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer en faveur d'une transition juste, soutenue par un financement et des investissements publics appropriés. Il y a un besoin urgent de renforcer le dialogue social, c'est ce qui a été établi lors du sommet du 31 Janvier qui a eu lieu à Val Duchesse. SMEunited, en coopération avec les autres partenaires sociaux européens, s'investit complètement dans l'objectif de consolider le dialogue social européen et soutient la signature d'un Pacte pour le Dialogue Social en début 2025.

Ce qu'il faut retenir.

- 🕒 **La période est jugée positive au regard des progrès obtenus avec l'adoption, effective ou en cour de directives telles que sur le salaire minimum, sur la transparence salariale et sur le devoir de vigilance. Pour autant, les partenaires sociaux attendent une application concrète.** Par ailleurs, quel que soit l'aboutissement vers un texte ou non, des débats clivants ont existé, comme par exemple sur le salaire minimum, le droit à la déconnexion et le télétravail.
- 🕒 Les discussions compliquées entre pays autour de la directive des travailleurs des plateformes¹ ont révélé que tous les sujets ne font pas l'unanimité et qu'il reste encore beaucoup à faire pour concrétiser le Socle européen des droits sociaux.
- 🕒 **Les représentants des entreprises relèvent une difficulté sur la transposition de ces textes, laissée à la main des États membres.** Ils déplorent la mise en œuvre, dans les contextes locaux, de certaines mesures sociales, comme la directive sur le salaire minimum, car chaque situation nationale reste spécifique.
- 🕒 Les représentants des syndicats de salariés tendent à saluer les initiatives prises par l'Union Européenne (UE) en matière sociale, tandis que les représentants des entreprises nuancent la capacité de l'UE à se saisir de ces thématiques, soutenant que cette compétence relève en premier lieu des États membres.
- 🕒 Selon les entreprises, l'avalanche de nouvelles règles législatives pèsent fortement sur les entreprises et cela nuit à la compétitivité. Les PME ont rencontré des défis majeurs, notamment liés à la pandémie, et expriment des préoccupations quant à la législation européenne qui manque parfois de flexibilité et de compréhension des spécificités des petites entreprises.
- 🕒 À noter enfin que la proposition de la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE)² n'est pas ou peu citée dans les entretiens.²

1. Ce texte a été adopté entre-temps par les États membres de l'UE et doit être ratifié par le Conseil et le Parlement européen.

2. « La Commission a présenté le 24 janvier 2024 sa proposition de révision de la directive de 2009 sur les comités d'entreprise européens (CEE). »



ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

2^e QUESTION

**Qu'est-ce qui,
selon vous,
a joué sur la vie
des entreprises
et secteurs
d'activités ?**



BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale,
chargée de l'international,
CFDT

**Pour assurer une transition juste,
le dialogue social doit devenir
une méthode de travail incontournable.**

Les politiques d'austérité, imposées lors de la crise économique de 2008-2011, ont enfoncé l'Europe dans une crise longue aux effets néfastes sur le plan économique et social : la réduction aveugle des dépenses publiques, l'insuffisance chronique de l'investissement, la dégradation des services publics et la montée des inégalités sous toutes leurs formes (revenus, emplois, formation et éducation).

Le sentiment de méfiance, vis-à-vis des institutions européennes et du projet d'intégration européenne, n'a cessé d'augmenter, favorisant le repli national et la montée de l'extrême droite et des mouvements populistes anti-européens.

À l'inverse, la réponse à la crise sanitaire, contrairement à celle donnée à la crise de 2008, a opté pour une gestion solidaire et focalisée sur les effets sur l'économie, l'emploi et les conséquences sociales : un changement radical de paradigme, qu'on voit par exemple dans l'emprunt commun, la suspension des règles budgétaires, le fonds NextGenerationEU et le mécanisme de réassurance chômage SURE. Ces réformes ont fondamentalement aidé les travailleurs et les travailleuses en sauvant un grand nombre d'entreprises.

Malheureusement, la pérennisation de ces avancées est remise en cause. Or, pour répondre aux défis sociaux, sociétaux et environnementaux, auxquels l'Europe doit faire face, il est nécessaire d'œuvrer pour des politiques capables de transformer le modèle économique. La CFDT plaide ainsi pour :

- le développement d'une taxation européenne juste, fondée sur trois directives introduisant des taxes européennes portant sur les grands patrimoines, les transactions financières et les entreprises multinationales ;
- la création d'un Fonds européen, mutualisé et permanent, pour les investissements, notamment pour la transition écologique juste ;
- l'introduction d'une procédure contraignante pour la réalisation des objectifs du Socle européen des droits sociaux et du Pacte vert au sein de la gouvernance économique de l'UE afin de rééquilibrer le poids des restrictions des dépenses publiques.

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale Europe,
International & Droits Humains,
CFE-CGC

**En Europe comme en syndicalisme,
l'union fait la force.
Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire.**

J'évoquerai deux instruments, le premier étant le programme SURE qui a permis de soutenir les entreprises pendant et après la pandémie, par le financement des dispositifs de chômage partiel dans l'ensemble de l'UE, et dont ont bénéficié en 2020 près de 31,5 millions de salariés et de travailleurs indépendants et plus de 2,5 millions d'entreprises. Cela représente, dans les États membres bénéficiaires, près d'un tiers de l'emploi total et plus d'un quart des entreprises.

Il faut y rajouter les 9 millions de personnes supplémentaires et plus de 900 000 entreprises qui ont bénéficié d'un soutien en 2021. C'est au total, et selon le bilan de la Commission, 98,4 milliards d'euros d'assistance financière au titre de SURE qui ont été versés à 19 États membres.

Le dispositif NextGenerationEU a également permis de relancer la reprise économique. D'une valeur de plus de 800 milliards d'euros, il a été utilisé pour financer d'importants investissements notamment dans le secteur de la transition vers une économie plus propre et la transition numérique.

Le Pacte vert représente également une initiative sans précédent dans l'histoire de la Commission et devrait permettre, on l'espère, d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050. Elle nécessite néanmoins des efforts particuliers de tous les secteurs de l'économie, et des citoyens européens, rendus plus difficiles dans le contexte inflationniste généré par la guerre en Ukraine et la crise énergétique.

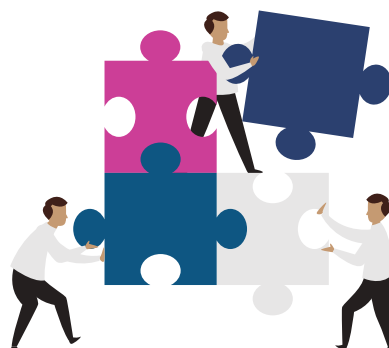
MOHAMED LOUNAS

Conseiller Europe et suivi des firmes multinationales,
économie internationale,
CGT

**Nous constatons encore une fois
une réelle difficulté à faire vivre
le dialogue social.**

La crise sanitaire, suivie de la crise géopolitique ouverte par l'agression de l'Ukraine par la Russie ont considérablement déstabilisé les marchés mondiaux. Après une reprise dynamique qui a fait suite à l'épisode du Covid, la guerre en Ukraine est venue rappeler que le monde restait fragile et que ses interdépendances obligeaient à revoir les cadres dans lesquels la politique internationale se déployait. La désorganisation des chaînes de valeur a largement concouru à nourrir une inflation qui a obéré le pouvoir d'achat en Europe sans que des mesures de soutien aux populations et aux salariés soient réellement à la hauteur des difficultés rencontrées.

Certains secteurs s'en sont sortis mieux que d'autres, ceux qui ont pu jouer sur le levier « prix » et ont vu leurs profits continuer à progresser (l'agro-alimentaire, l'énergie, etc.). Mais attention à ce dynamisme qui peut être en trompe l'œil. Les prévisions de croissance sont toutes revues à la baisse pendant que les dividendes battent des records. Le lien est évident et constitue non seulement un danger pour la cohésion sociale mais aussi pour la démocratie.



BÉATRICE BRISSON

Directrice des Affaires
européennes et internationales,
CPME

Le progrès social se construit sur la compétitivité et la croissance.

Être entrepreneur, c'est croire à son projet, faire vivre et grandir son entreprise, créer de la richesse et de l'emploi. C'est aussi faire le choix de cette indépendance à laquelle il est si difficile de renoncer ensuite.

Les avancées technologiques, telles que l'intelligence artificielle, l'automatisation et la transformation numérique, ont stimulé l'efficacité opérationnelle et la productivité dans divers secteurs. Face aux nouvelles réalités du travail, les entreprises se sont montrées flexibles, capables de s'y adapter notamment au travail à distance, pour gagner en résilience et en attractivité. Les entreprises qui ont réussi à s'adapter et à innover pendant la pandémie de la Covid ont développé des compétences et des modèles commerciaux qui les ont positionnées favorablement dans l'économie post-crise.

Tout n'est pas rose pour autant. Et il est parfois bon de rappeler les difficultés auxquelles sont confrontés les chefs d'entreprise sur le dos desquels les règles et contraintes s'accumulent, un grand nombre de textes allant même jusqu'à les mettre en cause pénalement, en cas de non-respect de règles dont ils n'ont parfois même pas connaissance.

Une TPE/PME n'est pas une grande entreprise en modèle réduit, personne ne doit l'oublier. L'enquête de conjoncture réalisée par la CPME entre le 9 novembre et le 4 décembre 2023 auprès de 1 418 dirigeants de TPE-PME, confirme la baisse de moral des entrepreneurs³. À la fin de l'année 2023, la baisse de l'activité était en tête des préoccupations des dirigeants (47 %), suivie par l'inflation (28 %) et le recrutement (24 %).

L'accès au financement, lui aussi, s'obscurcit. Plus de la moitié (52 %) des dirigeants interrogés jugent difficile l'accès au crédit bancaire, tandis que les trois quart (78 %) estiment que les conditions de financement se sont durcies par rapport à l'année dernière. Selon cette enquête, il est aujourd'hui plus facile d'obtenir un appui bancaire pour financer un investissement que lorsqu'il s'agit de financer sa trésorerie. Dans ce contexte, plus d'un quart (28 %) des entreprises ayant souscrit un PGE disent rencontrer de plus en plus de difficultés pour le rembourser. Très logiquement ces entreprises-là se disent favorables (86 %) à un étalement du remboursement de leur PGE sans dégradation de la cotation Banque de France, mesure réclamée depuis plusieurs mois par la CPME.

3. Quasiment tous (91 %) ressentent l'impact de l'inflation qui se traduit par une baisse des marges pour la moitié d'entre eux (49%), près de 7 dirigeants sur 10 (69%) étant « pris en sandwich » entre les augmentations de prix de leurs fournisseurs et la pression de leurs clients réclamant une diminution de leurs prix.

BRANISLAV RUGANI

Secrétaire confédéral,
Secteur International et Europe,
FO

C'est en respectant les interlocuteurs sociaux et le dialogue social au niveau national qu'on contribuera à construire l'Europe sociale.

Au-delà du rôle-clé des initiatives sociales découlant du Socle européen des droits sociaux pour une convergence par le haut des conditions de vie et de travail en Europe, ces initiatives contribuent à lutter contre le dumping social au sein de l'UE et donc in extenso à assurer des conditions de concurrence équitables entre les entreprises en Europe. La directive sur les salaires minimums adéquats est emblématique de ces efforts dans le sens où elle contribue non seulement à rattraper les écarts de salaires et de niveaux de vie mais elle permettra aussi de renforcer la couverture de la négociation collective au sein de l'UE, soit l'un des principaux outils pour défendre les intérêts des travailleurs mais également pour accompagner plus efficacement et plus équitablement les défis auxquels sont confrontés les entreprises aujourd'hui et demain à l'instar des transitions justes ou des évolutions démographiques.

La réorientation de la politique commerciale de l'UE au profit d'une meilleure effectivité des chapitres « Développement durable » des accords commerciaux de l'UE est également un appui majeur aux entreprises et aux secteurs d'activité au sein de l'UE et en France. Plus généralement, l'affirmation du principe d'autonomie stratégique de l'UE et de la France est une amorce centrale pour assurer des conditions de concurrence plus équitables pour les entreprises dans le sens où elle contribue à mettre un frein à la course au moins-disant social au niveau mondial, objectif partagé par la directive sur le devoir de vigilance.

Pour FO, il est également nécessaire d'évoquer la création de l'Autorité européenne du travail (AET) et son rôle pour lutter plus efficacement au sein de l'UE contre le dumping social et l'exploitation des travailleurs par des employeurs peu scrupuleux notamment dans le cadre des mobilités. Même si FO regrette qu'il ne s'agisse pas d'une agence sociale tripartite et qu'elle appelle à davantage d'implication des interlocuteurs sociaux par les représentants de la France à l'AET, il s'agit d'un nouvel acteur pour assurer des conditions de concurrence plus équitables pour les entreprises au sein de l'UE.

La faible lutte contre l'évasion et l'optimisation fiscale au niveau de l'UE est un véritable frein pour les entreprises. Confortée par une transposition dommageable de l'accord G20/BEPS sur la fiscalité internationale par la PFUE⁴ et une inertie sur le projet d'assiette commune consolidée sur l'impôt sur les sociétés au niveau de l'UE, le dumping fiscal reste l'un des principaux freins à la vie des entreprises au profit des multinationales et au détriment des PME qui constituent l'essentiel du tissu entrepreneurial au sein de l'UE. Dans la continuité, l'agenda dérèglementaire poussé par le couple franco-allemand et les organisations patronales, sous le prétexte de la simplification, est un véritable danger pour les entreprises et les secteurs d'activités en Europe et en France dans le sens où il risque d'exacerber les écarts réglementaires existants et de contribuer à davantage de dumping social et donc davantage de concurrence déloyale.

4. Présidence française de l'UE.

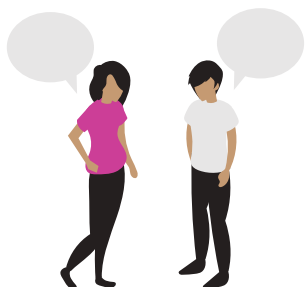
ANNE VAUCHEZ

Directrice adjointe,
Affaires sociales européennes et internationales,
MEDEF

La construction de l'Europe sociale doit s'adapter aux besoins des citoyens, des travailleurs et des entreprises.

Dans l'UE, diverses perturbations du marché unique se sont produites pendant la crise Covid, allant des blocages physiques aux frontières de l'UE aux perturbations de l'approvisionnement en biens et services essentiels. Les restrictions à la liberté de circulation ont engendré des problèmes pour les employeurs et les travailleurs transfrontaliers et mobiles, perturbant la continuité des activités.

Mais cette crise a permis de souligner la nécessité d'une coordination efficace entre, et au sein des États membres, démontrant en même temps le rôle constructif que les employeurs et les partenaires sociaux peuvent jouer conjointement pour façonner les politiques économiques et sociales à différents niveaux. Elle a aussi permis d'offrir un modèle social protecteur aux travailleurs grâce au chômage partiel. Le plan de relance et d'investissement NextGenerationEU pour faire face à la crise sanitaire et économique a montré que l'Europe réussit à transformer des urgences en actions positives pour l'avenir.



RACHEL BRISHOUAL

Secrétaire nationale Europe, International,
Logement,
UNSA

Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner les évolutions.

Dire que le dialogue social européen n'existe pas ne serait pas juste, mais on ne peut pas non plus dire que ça fonctionne bien ! Il y a un vrai décalage entre la volonté affichée de plus et mieux de dialogue social et ce qui se passe en réalité. Les résultats ne sont pas à la hauteur des ambitions, les employeurs refusant d'engager des négociations à vocation législative qui améliorent les conditions de vie et de travail des européens et constituent un socle de normes sociales et de droits fondamentaux essentiels.

D'un côté, le dialogue social interprofessionnel européen ne produit plus de normes juridiquement contraignantes et de l'autre la qualité de la mise en œuvre des accords autonomes, mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux selon leurs pratiques et traditions propres, est questionnable.

Du dernier programme adopté par les partenaires sociaux pour la période 2022-2024, seule la question du télétravail et du droit à la déconnexion a été abordée. Non seulement elle n'a pas abouti à un accord mais tous les autres sujets, tels que transition verte, emploi des jeunes, surveillance des données et vie privée liée au travail, inadéquation des compétences et renforcement des capacités, restent en attente d'être traités. Il existe un dialogue social de qualité au niveau de certains secteurs européens mais leur dynamique est rompue au nom de considérations logistiques : diminution de la prise en charge des réunions en présentiel, multiplication du distanciel. Or dans dialogue social, il y a « dialogue », difficilement compatible à distance.

Associer les travailleuses et travailleurs à la prise de décision dans l'entreprise ne va pas de soi et le taux de couverture des sociétés qui devraient avoir constitué des comités d'entreprises européens (CEE) le prouvent. Afin de permettre aux travailleurs et aux syndicats européens d'exercer leur droit fondamental à l'information et la consultation sur les questions économiques, financières et sociales, la révision de la directive sur les CEE est nécessaire et doit enfin aboutir.

Pour l'UNSA, le dialogue social européen est essentiel dans l'élaboration des normes sociales européennes, qui impactent le droit national. Cependant, il reste peu connu et mal compris. La méconnaissance du fonctionnement de l'UE et du rôle du dialogue social européen participe du décalage entre les attentes des citoyens européens et les capacités de l'UE à y répondre et le temps long législatif est inaudible et incompatible, notamment avec l'urgence et la nécessité de politiques environnementales et climatiques ambitieuses et solidaires, ou avec le développement rapide de l'intelligence artificielle.

À quelques mois des élections européennes, il est capital que les partenaires sociaux contribuent à restaurer un climat de confiance et redonnent aux travailleuses et travailleurs l'espoir d'un véritable progrès social et d'un avenir commun et durable.

MICHEL PICON

Président,
U2P

**Se battre pour donner aux TPE-PME
leur juste place
dans la négociation collective.**

Pour répondre à chacune des crises récentes, le dialogue des autorités européennes et nationales avec les partenaires sociaux est à saluer. Il a permis de trouver des solutions pour soutenir les travailleurs indépendants et les salariés, et d'éviter un désastre économique et social. À titre d'exemple, grâce à l'instrument européen SURE, la mesure d'activité partielle a pu largement bénéficier aux entreprises et aux salariés qui en avaient besoin. Tout cela n'aurait pas été possible sans une consultation étroite des partenaires sociaux, qui sont les mieux placés pour rendre compte des difficultés rencontrées sur le terrain.

Malgré tout, nous regrettons l'insuffisante prise en compte générale des TPE-PME. Le principe « Penser aux petits d'abord » n'est que partiellement appliqué, ce qui conduit à des législations inadaptées et complexes. Bien que l'U2P salue les efforts menés par la Commission européenne et les autorités françaises pour simplifier la législation, il conviendrait préalablement d'arrêter de complexifier.



MAXIME CERUTTI

Directeur Affaires Sociales,
BusinessEurope

**Notre priorité sera de répondre
à la pénurie de main d'œuvre
et de compétences.**

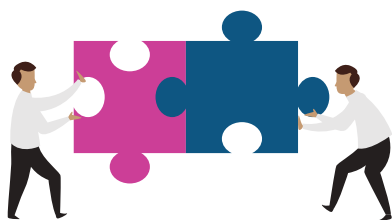
Les entreprises, bien que confrontées à la crise Covid, ont pu bénéficier de mesures de rétention du travail, grâce par exemple à l'instrument SURE pour protéger les travailleurs et permettre de maintenir un taux de l'emploi élevé.

Entre temps, nous sommes entrés dans une période de transitions structurelles : démographique, verte et numérique. En effet, face à une sortie significative de personnes partant à la retraite, pour une proportion moindre des entrants sur le marché du travail, le défi va être de garantir un nombre suffisant de personnes pouvant travailler et bien formées, afin de répondre aux besoins des entreprises et du marché du travail. Il faut aussi tenir compte des transformations des emplois avec l'impact de la transition numérique et verte.

À ce titre, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord européen autonome sur la digitalisation en 2020. Ce dernier a joué un rôle important pour structurer leur approche sur la transition numérique. L'émergence des nouvelles technologies et plus particulièrement de l'IA vont prendre une place de plus en plus prépondérante.

À noter aussi que la transition verte est plutôt liée aux mesures mises en place au niveau du Green Deal, qui impacte la manière dont les entreprises produisent, et interroge sur la façon dont les salariés vont y contribuer.

De nombreux secteurs sont en cours d'évolution et il faudra répondre aux besoins des entreprises. La question de l'amélioration de la productivité du travail est au cœur de nos considérations et de nos priorités. Nous avons des ponts à réaliser entre d'un côté les transformations technologiques et la transition environnementale, et de l'autre côté l'adaptation des travailleurs à la transformation en cours des tâches qui sont les leurs au sein de leurs emplois.

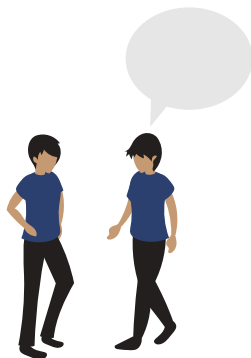


MAXIME LEGRAND

Président,
CEC European Managers

**Défendre et réinventer
notre modèle de l'Europe sociale
par des victoires économiques.**

Bien évidemment cette mandature restera marquée par des événements exceptionnellement graves, que ce soit le Covid ou le retour de la guerre en Europe. Ils ont généré des pressions extrêmes que ce soit sur les prix de l'énergie, sur les échanges commerciaux internationaux, sur notre mode de vie. L'Europe a montré qu'elle était unie et elle a su déployer des outils et des solutions inédites, ce qu'on appelle désormais l'Europe de la Santé. Je pense aussi au plan de relance européen de 2020. Je pense enfin au soutien apporté à l'Ukraine en matière financière, politique ou d'armement. Cela a contribué à rassurer, à nous rappeler ce pour quoi l'Europe avait été fondée et à quel point il est désormais illusoire d'imaginer faire sans elle.



ISABELLE SCHÖMANN

Secrétaire générale adjointe,
CES

**Pour une Europe
qui met en pratique le Socle européen
des droits sociaux.**

Tout d'abord, un contexte de réflexion générale propice à questionner le rôle des entreprises, notamment suite aux catastrophes humaines et écologiques dues aux activités de ces mêmes entreprises. À ceci s'est greffée la nécessité de s'engager et d'accompagner un processus de transformation numérique et environnementale, pour lequel la participation des entreprises doit être « guidée » afin notamment que les travailleuses et les travailleurs ne deviennent pas une variable d'ajustement mais au contraire restent un atout majeur et indispensable. En un mot, que les travailleuses et les travailleurs soient valorisés pour leur expérience, leurs compétences et leur connaissance et que le travail soit un investissement et non un coût.

Ensuite, de nombreuses études ont mis en exergue depuis plusieurs années voire décennies que l'information, la consultation et la participation des travailleuses et des travailleurs à la vie des entreprises, en tant que parties constituantes des entreprises, est un élément sine qua non de la réussite économique de ces dernières.

Par ailleurs, il a été démontré que la dimension volontaire des politiques de responsabilité sociale des entreprises crée une concurrence déloyale entre les entreprises qui respectent des règles (certes volontaires) et celles qui ne les respectent pas. Plutôt que de favoriser une approche de compliance, la RSE entretient un certain flou sur les vraies motivations et actions des entreprises. Les évaluations de politiques des entreprises et multinationales en Allemagne ont mis à jour que seulement 17% des multinationales qui se prévalent des principes directeurs de l'OCDE, les respectaient concrètement.

Ces évaluations ont démontré la nécessité de légiférer pour s'assurer que les entreprises multinationales respectent les droits de l'Homme et notamment le droit social et le droit des relations professionnelles, mais aussi le droit de l'environnement, de la fiscalité.

NAYLA GLAISE

Présidente,
Eurocadres

Le dialogue social a joué un rôle clé mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

Nous avons eu la chance de voir de nombreuses victoires pour les travailleurs au cours de ce mandat, malgré le fait que de nombreux dossiers progressistes ont vu leur contenu édulcoré au cours des différentes périodes de négociation.

Dans le domaine de l'égalité des sexes, après une décennie de blocage au Conseil, nous disposerons désormais d'une procédure ouverte et transparente pour garantir que les conseils d'administration non exécutifs des entreprises de l'UE soient composés d'un minimum de 40 % de femmes d'ici à 2026, ce qui contribuera à lutter contre l'inégalité entre les sexes au sommet des entreprises dans toute l'Europe.

Depuis des années, nous entendons dire qu'il est nécessaire que les femmes occupent des postes de direction, mais ce n'est que maintenant que nous commençons à passer des paroles creuses à l'action réelle, éliminant sans aucun doute des obstacles pour d'innombrables femmes à travers l'Europe. De même, la directive sur la transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes a été couronnée de succès, mais un important recul a été enregistré récemment. Malgré les paroles de bienvenue et la promesse de progrès lors de l'annonce du dossier sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, la loi est aujourd'hui gravement menacée. Le Conseil, sous l'impulsion des gouvernements allemand et français, n'est pas parvenu à un compromis sur l'article 5, omettant la criminalisation du viol fondé sur l'absence de consentement dans le texte, et mettant en péril l'ensemble de la loi. Alors que nous tentons de progresser vers une Union de l'égalité, les actions de nombreux gouvernements qui se sont opposés à ce texte crucial n'ont fait que renforcer le fait qu'une telle Union n'existe pas encore.

La directive sur le devoir de vigilance des entreprises constituera une grande victoire pour nous tous, l'écologisation des chaînes d'approvisionnement étant désormais liée à la nécessité de faire respecter les droits humains par les entreprises à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE. De même, les garanties apportées à des millions de travailleurs par la loi sur la liberté des médias sont formidables, bien que nous ayons vu, à travers le chaos de la loi sur l'intelligence artificielle, que la directive n'ira pas assez loin en ce qui concerne le lieu de travail. Il reste également à voir quelle directive sur les travailleurs des plateformes, s'il y en a une, nous obtiendrons à l'issue des négociations du trilogue.

La manière dont ces dossiers inachevés se dérouleront permettra de déterminer si nous avons réussi à améliorer la position de l'UE avant la législature de 2024-2029. Bien sûr, il reste encore beaucoup à faire, mais l'avancement de certains des dossiers restants constitue une ambition et un précédent pour le prochain collège de commissaires, ce qui est plus que nécessaire.

GUILLAUME AFELLAT

Conseiller sénior politiques publiques,
affaires sociales,
SGI Europe

Nous défendons le rôle des partenaires sociaux pour améliorer la perception de l'Europe.

Dans l'ensemble, la Commission a apporté de bonnes réponses à la crise Covid. Par exemple, l'instrument temporaire SURE a été conçu pour atténuer les risques de chômage et protéger les travailleurs.

De même, le plan pour la relance et la résilience, (« Recovery and resilience facility ») a pour but de permettre des investissements dans la transition écologique et la digitalisation, ce qui a bénéficié aux entreprises. De ce fait, les infrastructures et le service public ont également été améliorés. Des efforts ont été faits dans le domaine du logement social avec de réelles perspectives d'investissement. Globalement, l'investissement constitue une réponse apportée aux crises.

Concernant les freins, le manque de main d'œuvre et de compétences adaptées est régulièrement mentionné par les employeurs. Il existe des pénuries structurelles de main d'œuvre dans la plupart des secteurs. Cela peut devenir un frein pour les ambitions écologiques, de digitalisation, de participation au marché du travail, de contribution à la sécurité sociale. Le 20 mars 2024, l'UE propose un plan d'actions sur ces pénuries et sur la formation professionnelle. Une première perception partagée par les entreprises concerne les contraintes administratives que cela va engendrer.

Le dialogue social et les partenaires sociaux sont mieux placés pour rechercher des solutions à ces problèmes que la Commission elle-même. Certaines de ces propositions peuvent parfois être mal comprises. C'est le cas de la directive sur la transparence des salaires où beaucoup de nos membres ont exprimé le fait qu'elle est dure à comprendre, et qu'il est difficile de savoir comment la mettre en œuvre dans les contextes nationaux. De même, la directive sur le salaire minimum a beaucoup été critiquée par la communauté des employeurs en raison de la lourdeur administrative que cela engendrerait, et en soutenant qu'il n'appartient pas à la Commission de légiférer sur ce sujet.

Transposer des initiatives législatives sociales complexes est délicat car leur réception au niveau national n'est pas toujours évidente. Elles doivent correspondre à différents systèmes, que ce soit au niveau de la sécurité sociale, du fonctionnement de l'assurance employeur etc.

VÉRONIQUE WILLEMS

Secrétaire générale,
SMEunited

Les PME feront face aux défis actuels avec le soutien de mesures solides au niveau européen.

Nous faisons actuellement face à un contexte incertain, voire pessimiste, mais les entrepreneurs et entrepreneuses montrent une résilience et détermination sans faille afin d'assurer la pérennité de leur PME. En termes de défis importants, la transition digitale et verte reste au centre des débats. Tous ces changements sont porteurs d'innovation et permettent de stimuler la productivité des PME dans divers secteurs stratégiques. C'est cette dynamique générale qui influence favorablement la vie des entreprises et les incite à s'investir d'autant plus dans ce projet commun des transitions jumelles porté par l'UE. L'accompagnement des entreprises doit alors être renforcé dans cette transition en leur donnant assez de temps pour absorber la législation et faire les investissements nécessaires. Par exemple, le Pacte Vert pour l'Europe impacte lourdement l'activité des PME et elles doivent donc y être associées afin de contribuer pleinement à remplir les objectifs ambitieux de l'UE en matière de durabilité. Il reste encore beaucoup à faire, au niveau des gouvernements, des partenaires sociaux et des autres acteurs pour que cette transition verte soit compétitive, socialement juste et efficace du point de vue de l'environnement.



Ce qu'il faut retenir.

LES POINTS POSITIFS

- La réponse à la crise Covid est jugée pertinente. Les perturbations du marché unique et les restrictions à la liberté de circulation ont révélé une nécessité de coordination efficace entre les acteurs sociaux et a mis en valeur leur rôle constructif pour façonner les politiques économiques et sociales.
- **Ces résultats proviennent de la mise en place de mécanismes financiers pour protéger les entreprises et les travailleurs, notamment à travers les initiatives SURE et NextgenerationEU ou encore le programme InvestEU⁵.**
- La création de l'Autorité européenne du travail est également saluée. Son but est de garantir que *« toutes les règles de l'UE en matière de mobilité des travailleurs soient mises en œuvre de manière juste, simple et efficace. Elle aide les citoyens à connaître leurs droits et les États membres à les faire respecter. »*⁶

LES POINTS DE VIGILANCE

- **Certains partenaires sociaux mettent en garde contre un retour des politiques d'austérité**, car celles-ci ne favoriseraient pas un développement de l'Europe sociale, mais contribueraient à une montée des nationalismes.
- L'accès au financement pour les entreprises, et plus spécifiquement les PME-TPE, est rendu difficile, ce qui, couplé avec des régulations de plus en plus nombreuses, empêche un développement des entreprises et leur compétitivité.
- Une majeure partie des partenaires sociaux reconnaissent les ambitions en matière sociale de l'Europe mais constatent un manque de cohérence sur la façon dont les États transposent les directives (voire les contestent).

CE QUI NE VA PAS ASSEZ LOIN

- **Certains déplorent un manque de normes juridiques contraignantes pour la réalisation des objectifs du Socle européen des droits sociaux.** Il existe ici à nouveau un décalage entre le discours affiché et la réalité. Pour les représentants des syndicats, il faut engager des négociations pour améliorer les conditions de travail des citoyens et renforcer le socle de normes sociales.
- Les transitions structurelles qu'elles soient démographiques, écologiques et numériques, nécessitent un soutien aux entreprises pour leur permettre de s'adapter aux nouveaux défis, toutefois sans surréglementer et surcharger celles-ci de nouvelles normes qui freineraient leur compétitivité.
- Le dialogue social européen est reconnu comme étant de qualité dans la majorité des secteurs européens. Toutefois il est constaté que la Commission européenne réduit les moyens mis à disposition des partenaires sociaux depuis plusieurs années.

5. Voir glossaire.

6. Voir glossaire.



ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

3^e QUESTION

Quels sont les enjeux sociaux prioritaires à relever au niveau européen aujourd'hui et demain ? Quel rôle peuvent jouer les partenaires sociaux ?



BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale,
chargée de l'international,
CFDT

**Pour assurer une transition juste,
le dialogue social doit devenir
une méthode de travail incontournable.**

L'invasion de l'Ukraine par la Russie bouleverse brutalement la nature des débats politiques européens et internationaux et révèle les dépendances de l'UE et ses vulnérabilités. Pour répondre à cette crise majeure, les Européens doivent développer leur autonomie stratégique. Il s'agit de tendre vers plus d'indépendance dans les domaines clés de la défense, de l'approvisionnement, du digital et de la communication.

Mais face à cette urgence, la tentation de la dérégulation et de l'austérité est grande. Des voix se font déjà entendre pour revoir à la baisse les objectifs du Pacte Vert ainsi que ceux du plan « *De la ferme à la table* » qui verdit nos assiettes.

Attention cependant, l'autonomie stratégique européenne ne pourra se construire au détriment de l'Europe sociale et écologique. Bien au contraire, l'action climatique et sociale est la solution. L'urgence pour l'Europe de se rendre moins dépendante constitue une opportunité pour les 27 d'accélérer la transition écologique dans le respect d'une transition juste.

Faire face à ces défis entraînera des répercussions sur le monde du travail : des emplois seront supprimés alors que d'autres seront créés. Il est donc primordial de définir une stratégie européenne, accompagnée de mesures financières, dans les domaines de la formation et des compétences.

L'accompagnement de ces transitions suppose que le dialogue social devienne une méthode de travail incontournable. La crise Covid a mis en exergue le rôle crucial du dialogue social dans la gestion de la pandémie. Aucune transition juste ne peut se réaliser sans un dialogue social européen de qualité.

La démocratie sociale est une pièce maîtresse de la démocratie dans son ensemble. Or, nous notons une fatigue démocratique dans le débat public et l'entreprise est traversée par les mêmes frustrations.

Les mobilisations à répétition dans de nombreux pays de l'UE démontrent l'urgence de construire des politiques climatiques ambitieuses en collaboration avec les représentants des travailleurs en tant que citoyens sur leur lieu de travail. Il est pour cela crucial de mettre l'emploi, les travailleurs et les conditions de travail à l'ordre du jour des politiques d'adaptation liées à la construction de l'autonomie stratégique de l'UE. L'enjeu est démocratique !

En outre, nous n'aboutirons pas à la construction de transitions justes sans recours à des investissements supplémentaires massifs, tant privés que publics. Cela nécessite une réforme en profondeur de la gouvernance économique européenne et ses règles budgétaires. Le Pacte de stabilité juggle l'investissement, et empêche la construction d'une Europe sociale et écologique qui pourvoit des emplois de qualité, la sécurisation des parcours des travailleurs face aux transformations à venir.

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale Europe,
International & Droits Humains,
CFE-CGC

**En Europe comme en syndicalisme,
l'union fait la force.
Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire.**

De nombreux sujets restent encore sur la table et seront très probablement à reprendre par la future Commission et le nouveau parlement européen. La proposition de directive sur les Comités d'Entreprise Européens est un dossier capital pour le futur de l'Europe sociale. Le CEE, en tant qu'instance de dialogue social transnational est un lieu privilégié d'observation et de consultation de la situation économique, sociale, financière d'un groupe de dimension communautaire. Or force est de constater que la moitié des entreprises éligibles n'ont pas créé de CEE. Tout ce qui tourne également à l'organisation du travail mérite d'être discuté au niveau pertinent qui est le niveau européen. L'échec de la négociation récente sur le télétravail restera une page sombre dans le dialogue social, qui s'est enlisé dans des discussions stériles par manque d'ambition et de volonté d'avancer, notamment de la part du patronat européen. La Commission devra jouer son rôle d'initiatrice législative en ramenant une proposition en matière de télétravail mais également sur la reconnaissance des RPS en tant que maladie professionnelle ou encore si on va plus loin sur la semaine de 4 jours. Les institutions, internationales, européennes et nationales doivent accompagner ces évolutions du monde du travail pour éviter les dérives et les risques liés à chaque changement non encadré.

Un autre grand chantier essentiel est celui de la directive pour améliorer les conditions de travail des travailleurs via des plateformes, qui vise à garantir leur accès à un socle minimum de droits. La proposition initiale de la Commission européenne était indéniablement ambitieuse, et nous sommes très vigilants à ce que la proposition ne soit pas vidée de sa substance à la fin des discussions, notamment s'agissant de la présomption du salariat pour les travailleurs via des plateformes.

Enfin, pour garantir la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, le renforcement du dialogue social est un point essentiel. Les partenaires sociaux sont des acteurs incontournables pour discuter des normes au travail.

Pour la CFE-CGC, le pluralisme syndical est une richesse. Les cadres et personnel d'encadrement ont des attentes particulières qui sont liées à leur fonction en entreprise et pour cela ils doivent pouvoir bénéficier d'une représentation autonome, écoutée au même titre que celle des autres catégories des travailleurs. Les 6 partenaires sociaux européens représentatifs devraient à ce titre être tous considérés, informés et écoutés dans le cadre du dialogue social européen interprofessionnel. Cette consultation effective de l'ensemble des parties prenantes serait sans aucun doute un moyen efficace de contribuer au succès du développement de la politique sociale européenne et à sa mise en œuvre. La CFE-CGC, qui assure actuellement la présidence de la CEC invite donc les institutions européennes et nationales à solliciter l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau européen sur tous les sujets relatifs à la politique sociale, à savoir non seulement la CEC, mais également Eurocadres et la CEC.

- Pour ce qui est du dialogue social national, la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE comporte un volet visant à renforcer la

.../...

ANNE CHATAIN

Présidente fédérale
et Secrétaire Générale adjointe,
CFTC

**La construction européenne doit prendre
un tournant plus social et plus protecteur
des citoyens.**

Le renforcement de l'Europe sociale est indispensable à l'approfondissement de la construction européenne. La CFTC estime qu'il convient donc d'accentuer nos efforts pour favoriser la convergence vers le haut des normes et droits sociaux en Europe, et notamment en matière de rémunération, d'égalité professionnelle, d'équilibre vie privée et professionnelle ou encore d'accès à la formation professionnelle.

La CFTC appuie cette nécessité au sein des instances du dialogue social, et notamment lors des réunions interministérielles du comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales.

La CFTC et l'ensemble des OS représentatives ont par ailleurs demandé à être davantage sollicitées dans le suivi des accords commerciaux, via le comité de suivi de la politique commerciale française.

La CFTC se veut particulièrement vigilante sur le suivi des directives en cours de transposition, tels que la directive sur la transparence salariale. Cette transposition doit être complète et sans retard. La France qui a trop tardé à se mettre en conformité avec la réglementation européenne en matière de congés payés en cas d'arrêt maladie, n'est toujours pas en conformité avec la directive sur le congé parental.

Enfin, la dimension sociale doit être pleinement articulée avec la dimension environnementale, afin d'assurer des transitions justes et soutenables pour les salariés des secteurs impactés, tels que l'automobile ou l'agriculture.



...

négociation collective, ce que nous avons salué. Néanmoins, pour la CFE-CGC, des mesures visant à soutenir la capacité des partenaires sociaux dans chacun des États membres sont incontournables, en particulier le renforcement des financements qui y sont dévolus.

- Sur les questions de mobilité, il est essentiel que puisse enfin s'achever la révision des règlements relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale, élément essentiel pour lutter contre la concurrence déloyale intra-européenne.
- Enfin, un dernier mot sur la consultation en cours sur l'opportunité d'une initiative européenne visant à améliorer la qualité des stages dans l'UE. La nature non-contraignante de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages en a indéniablement limité la portée, c'est pourquoi la CFE-CGC estime qu'une action de l'Union européenne est désormais nécessaire pour bâtir un socle normatif commun garantissant une amélioration concrète de la qualité des stages dans les États membres. Nous avons pour cela identifié sept points-clés sur lesquels l'initiative européenne devrait apporter des réponses.

MOHAMED LOUNAS

Conseiller Europe et suivi des firmes multinationales,
économie internationale,
CGT

**Nous constatons encore une fois
une réelle difficulté à faire vivre
le dialogue social.**

Le premier enjeu est et reste social. Un espace de libre-échange ne vaut, à terme, que s'il est orienté vers le bien-être de ses populations. L'Europe est malade de son tropisme « marchériste » et de son totem néolibéral. Il devient urgent de penser à une meilleure répartition des richesses produites, à une harmonisation des standards sociaux, des garanties collectives appliquées partout de la même façon, des salaires revalorisés, des prestations sociales répondant aux besoins réels des populations, et qui prennent en compte le vieillissement. Des aides à la jeunesse, un développement des services publics.

Les syndicats ont tout leur rôle à jouer. Nous partons du principe que les richesses créées le sont par le travail, et non par le seul capital. Il faut sortir de cette fable mortifère, elle nous conduit à voir la sphère financière et spéculative gonfler à vue d'œil sans que les réinvestissements dans l'économie réelle ne soient observés. À terme nous allons vers une sclérose du marché et un engourdissement généralisé. Les syndicats ne sont pas que des « partenaires », ils défendent l'intérêt du monde du travail, dans toutes ses composantes, dans tout ce qui touche aussi à son environnement, qu'il soit politique, économique, social ou écologique. Les syndicats doivent s'impliquer dans tous ces aspects, en se montrant aussi plus combatif dans un contexte qui se durcit.

BÉATRICE BRISSON

Directrice des Affaires
européennes et internationales,
CPME

**Le progrès social
se construit sur la compétitivité
et la croissance.**

De plus en plus d'entreprises en France et en Europe, et ce quel que soit le secteur d'activité, sont confrontées à des déficits de compétences et à des difficultés de recrutement. Selon, l'Eurobaromètre sur les PME et la pénurie de compétences (2023), 45 % des PME françaises expriment de très grandes difficultés à trouver et embaucher du personnel doté de compétences adéquates au cours des 24 derniers mois.

Cette situation est due en grande partie à l'inadéquation entre les compétences acquises dans le cadre des systèmes d'éducation et de formation et les besoins des entreprises. Autre difficulté : l'augmentation des populations vieillissantes et économiquement inactives. Faute d'y remédier, l'activité économique va se réduire, ce qui affaiblira notre compétitivité. Dans le même temps, les tâches deviennent plus complexes et les métiers spécialisés plus sophistiqués sur le plan technologique, ce qui accroît la nécessité d'une formation appropriée.

Dans ce contexte, l'action de l'Europe doit se limiter à fixer un cadre incitatif pour combler l'écart entre les compétences des salariés et les besoins des TPE-PME. Cela passe par l'acquisition de compétences en facilitant les actions de formation, en ouvrant des passerelles entre les métiers, mais en gardant l'objectif d'un emploi pérenne à terme, tout en favorisant la mobilité géographique. Instaurer une réglementation européenne contraignante viendrait freiner les initiatives et risquerait d'alourdir les nombreuses règles déjà en vigueur dans notre pays. Imposer, par exemple, des contraintes sur la mise en place du télétravail ou la requalification du travail indépendant sans tenir compte des spécificités nationales risquerait de déséquilibrer le marché de l'emploi.

L'Union européenne pourrait accompagner plus fortement le renforcement des compétences via des programmes d'apprentissage, financés par l'UE (Erasmus + par exemple) ou favoriser la reconnaissance de la contribution positive des talents des pays tiers pour répondre aux besoins du marché du travail. Et le futur plan d'actions destiné à remédier aux pénuries de main d'œuvre et de compétences doit être construit avec les partenaires sociaux pour identifier des solutions, à adapter aux spécificités sectorielles

Soutenir le dialogue social européen doit aussi devenir un objectif prioritaire. Ce dialogue social est un pilier important du modèle social européen, et les partenaires sociaux sont les mieux placés pour relever les défis et accompagner les changements sur le marché du travail. Son autonomie doit être garanti par les institutions européennes. Il est important de clarifier le rôle de la Commission européenne dans l'accompagnement du dialogue social : non-immixtion, appui technique et logistique, mais aussi d'accepter de renoncer au déclenchement du processus législatif en cas d'échec des négociations entre partenaires sociaux, engagées à la suite d'une résolution du Parlement.

BRANISLAV RUGANI

Secrétaire Confédéral,
Secteur International et Europe,
FO

**C'est en respectant les interlocuteurs sociaux
et le dialogue social au niveau national
qu'on contribuera à construire l'Europe sociale.**

Pour FO, les enjeux sociaux prioritaires sont tout d'abord l'intégration d'un Protocole de progrès social aux traités. L'autre enjeu social central est d'intégrer plus transversalement le Socle européen des droits sociaux dans les politiques européennes et nationales et de donner une suite effective, incluant des initiatives législatives de l'UE, à son plan d'action de 2021. Pour FO, il est également primordial d'assurer un suivi contraignant des cibles et sous-cibles 2030 de Porto en matière d'emploi, de formation professionnelle et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Parmi les enjeux sociaux prioritaires, FO plaide pour une rupture avec une gouvernance économique de l'UE qui favorise l'austérité et les réformes structurelles contraires au SEDS. FO demande aussi une révision des règles de l'UE en matière de marchés publics et du régime de l'UE en matière d'aides publiques afin d'intégrer des conditionnalités sociales aux aides publiques. FO alerte sur la dimension sociale quasi-inexistante du Pacte vert européen et demande de le compléter notamment par un Pacte industriel qui mette au cœur de la transition verte le dialogue social et la négociation collective. Il est également primordial de faire du droit à la formation une réalité pour tous pour faire face à l'impact des transitions verte et numérique sur le monde du travail.

Parmi les enjeux sociaux prioritaires, FO insiste pour faire de la vision européenne zéro mort au travail une réalité pour tous, passant par l'adoption de nouvelles directives de l'UE sur les risques psychosociaux ou sur les troubles musculosquelettiques. Parmi les autres enjeux sociaux prioritaires, FO soutient l'atteinte de l'égalité professionnelle y compris salariale et de pension, entre les femmes et les hommes au plus vite. Il est primordial de renouer avec une politique migratoire et d'asile fondée sur le respect des droits de l'Homme et de la dignité humaine. Il est également prioritaire de renforcer la lutte contre les discriminations et d'œuvrer plus efficacement pour l'égalité de traitement.

La question de la qualité des emplois doit revenir au cœur de l'agenda européen et national. Il faut lutter plus efficacement contre les formes de travail précaires dont la survie économique est fondée sur le contournement du droit du travail, à commencer par les plateformes numériques de travail.

La situation des jeunes travailleurs est également critique pour FO. Assurer une transition juste et pérenne entre le monde éducatif et le monde du travail, y compris à travers une directive sur des stages de qualité tout en allant chercher les plus éloignés du monde du travail à travers une Garantie Jeunes renforcée, est prioritaire pour FO.

Concernant le rôle des interlocuteurs sociaux, il s'agit tout d'abord de respecter les dispositions des traités européens en la matière y compris pour davantage les impliquer dans la transposition des directives dans le champ social au niveau national, de respecter l'autonomie des interlocuteurs sociaux et le résultat du dialogue social à tous les niveaux. Le paritarisme est également un modèle selon FO pour atteindre une véritable Europe sociale.

ANNE VAUCHEZ

Directrice adjointe,
Affaires sociales européennes et internationales,
MEDEF

**La construction de l'Europe sociale
doit s'adapter aux besoins des citoyens,
des travailleurs et des entreprises.**

Depuis de nombreuses années, les entreprises font valoir que les réglementations doivent être davantage équilibrées pour ne pas entraîner des coûts de mise en conformité excessifs, et d'éviter d'affaiblir leur compétitivité et d'impacter le niveau d'emplois.

Les entreprises appellent de leurs vœux une stabilité réglementaire : la mise en œuvre efficace des législations déjà adoptées ou en cours de discussion, et la réduction des charges administratives pesant sur les entreprises comme la Commission européenne l'a elle-même soutenue, constituent une priorité.

Par ailleurs, un des défis majeurs et qui continuera d'être un point d'attention pour les entreprises au cours des années à venir, concerne les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. La Commission européenne va prochainement proposer un Plan d'actions, en partie basé sur des recommandations des partenaires sociaux européens.

Compte tenu des changements qui affectent les entreprises et les emplois, et notamment l'impact de l'intelligence artificielle et de la transition écologique, développer et adapter les compétences des actifs constitue un enjeu prioritaire des entreprises.

Face aux évolutions démographiques et au fort taux de chômage encore existant, il est nécessaire de poursuivre la mobilisation de l'ensemble de la main d'œuvre active disponible vers l'emploi pour améliorer le taux d'emploi (en France il est plus faible que dans d'autres États membres : 68,1 % fin 2022 contre 69,9 % en moyenne pour l'UE).

Enfin, et surtout, les entreprises considèrent que des efforts politiques et le développement d'outils digitaux doivent être poursuivis pour faciliter la mobilité professionnelle intra UE et vers l'UE.

RACHEL BRISHOUAL

Secrétaire nationale Europe, International,
Logement,
UNSA

Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner les évolutions.

Pour l'UNSA, les élections européennes sont l'occasion de rappeler notre exigence, une Europe sociale qui soit une zone d'excellence des droits des travailleuses et travailleurs et de transitions écologiques et technologiques justes.

Entre crises multiples et enjeux considérables, l'Europe a besoin d'un nouveau contrat social qui réunisse citoyens.nes et institutions autour d'un projet commun centré sur l'humain. C'est dans ce contexte que l'UNSA a lancé son Manifeste pour porter ses exigences prioritaires pour l'Europe, mais aussi nourrir la réflexion et peser dans les débats.

L'UNSA y réaffirme le choix d'une Europe sociale qui : protège les citoyens et citoyennes contre les dérives anti-démocratiques, lutte contre les inégalités de richesse et de revenus, protège et étend les droits des travailleuses et travailleurs et garantit des transitions justes pour les générations actuelles et futures.

L'UNSA formule 6 voies et 32 propositions pour réinventer un avenir commun et durable et faire de l'Europe un véritable levier de progrès social, écologique et démocratique :

- garantir et protéger les emplois et les revenus,
- accélérer et défendre des transitions justes,
- sécuriser et améliorer les conditions de travail,
- réaffirmer et promouvoir la place du dialogue social,
- faire de l'investissement social une priorité,
- réaffirmer les valeurs démocratiques et de solidarité.

Pour faire de ces défis des opportunités, l'Europe doit se réinventer et démontrer l'utilité de l'échelon européen. Elle doit faire preuve de responsabilité, d'ambition, d'efficacité et de solidarité. Pour rendre confiance en l'Europe, il faut redéfinir ses priorités et ses objectifs, proposer une vision d'avenir qui, pour l'UNSA, doit être axée sur une Europe plus soutenable, plus souveraine, plus forte dans le monde, plus protectrice de ses citoyens.nes, sans oublier le rôle des partenaires sociaux et la place du dialogue social européen.

L'UNSA, insiste sur la pleine implication des partenaires sociaux européens à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, CEE), notamment dans la détermination des priorités et dans le suivi des résultats, en matière de protection des emplois et de création d'emplois de qualité, de formation, de transitions justes et de défense des droits des travailleuses et travailleurs et des droits sociaux.

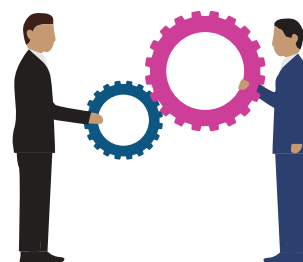
Les partenaires sociaux doivent prendre toute leur place au sein du dispositif Semestre européen, en particulier en amont de la publication des rapports pays. La performance du pays au regard de son dialogue social pourrait être un critère supplémentaire à intégrer au Semestre européen, qui pourrait avoir pour effet de relancer un dialogue social de qualité dans les États membres.

MICHEL PICON

Président,
U2P

Se battre pour donner aux TPE-PME leur juste place dans la négociation collective.

Les pénuries de compétences sont l'un des principaux enjeux auquel le niveau européen doit s'attaquer. Cela passe par un accompagnement des États membres et un travail avec les partenaires sociaux. Les transitions écologique et numérique sont au cœur des préoccupations des entreprises de proximité. Il est indispensable de valoriser et promouvoir les actions déjà menées par les organisations métier et interprofessionnelles, mais aussi d'accompagner les entreprises en simplifiant leur accès aux financements. L'U2P demande des échanges réguliers entre les institutions européennes et les partenaires sociaux, qui doivent produire des effets concrets. Elle attend un rôle réel de l'envoyé pour les PME auprès de la Commission européenne afin d'obtenir, enfin, la prise en compte des TPE-PME.





VU DE L'EUROPE

MAXIME CERUTTI

Directeur Affaires Sociales,
BusinessEurope

Notre priorité sera de répondre à la pénurie de main d'œuvre et de compétences.

Les données montrent dès à présent que la pénurie de main d'œuvre constitue un enjeu essentiel à relever. Si l'on compare la situation économique européenne avec celle des États-Unis, on observe un écart significatif du taux de croissance : aux US, celui-ci est de plus de 3% tandis qu'en Europe, il s'établit un peu au-dessus de 0%. Il faut avoir une approche européenne pour renforcer les investissements au niveau international, créer des opportunités d'emploi et avoir des entreprises compétitives. Une priorité clé sera de répondre à cette pénurie de main d'œuvre et de compétences.

Le 20 mars 2024, la Commission a proposé un plan d'action sur les pénuries de main d'œuvre et de compétences. Alors que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences frappent nos entreprises et nos marchés du travail, nous saluons ce plan d'action pour y remédier. Ce défi est structurel et sera présent pour la prochaine génération. Il implique la nécessité d'ouvrir simultanément à la réduction de l'inactivité en Europe, au soutien de la mobilité au niveau de l'UE et à l'amélioration de l'attractivité de l'Europe pour les ressortissants qualifiés de pays tiers. Le plan proposé reconnaît également que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour améliorer les conditions de travail dans certaines professions et secteurs par le biais de leurs négociations collectives. Il est important que l'UE et les États membres soutiennent les solutions de dialogue social aux niveaux européen et national et respectent l'autonomie des partenaires sociaux.

Actuellement, d'après les chiffres de 2022, pour une population en âge de travailler de 265 millions de personnes, 74 millions d'entre elles sont inactives. Par ailleurs, les projections prédisent en 2050 que 236 millions de personnes seront en âge de travailler, avec donc une réduction de 30 millions de personnes sur le marché du travail. Il faudra donc renforcer la participation des personnes inactives et s'assurer que les personnes en situation de dépendance aux aides sociales soient davantage encouragées à trouver un emploi avec des incitants notamment financiers qui rendent le travail plus attractif que l'inactivité. Une partie des 74 millions de personnes inactives sont des femmes, il faut donc des mesures pour encourager la disponibilité de cette main d'œuvre, avec par exemple la garde d'enfants pour concilier vies familiale et professionnelle.

Nombre de ces mesures dépendent des compétences nationales des États membres, le rôle de l'UE sera de les coordonner. Pour la prochaine législature, il sera important de mettre davantage l'accent sur la mise en œuvre des réformes du marché du travail. Les systèmes de formation nationaux devront être mis à jour en réponse aux emplois qui évoluent, pour se conformer aux besoins des entreprises. Également en ce qui concerne la dimension des compétences, il faut travailler au niveau européen et international pour que les conditions de la mobilité et de l'attractivité de l'Europe pour des ressortissants de pays tiers soient adaptées en facilitant la reconnaissance des qualifications. Les compétences devront également être davantage inter-opérables. Il existe une directive de 2005 sur la reconnaissance de la qualification professionnelle qui doit être mieux utilisée en développant à l'avenir des

.../...

MAXIME LEGRAND

Président,
CEC European Managers

Défendre et réinventer notre modèle de l'Europe sociale par des victoires économiques.

Si l'Europe a pris des décisions fortes en matière d'indépendance stratégique que ce soit en matière de données, d'intermédiation des services numériques, ou sur l'intelligence artificielle, je crois qu'il y a besoin d'être plus ambitieux. Depuis 2016 bien sûr avec l'élection de Trump, mais déjà sous l'administration Obama, la géopolitique internationale a profondément été modifiée. Les rapports de force ont évolué et se sont durcis. Certains pays n'hésitent plus du tout à user d'un avantage compétitif en matière de ressources rares, à mettre en place des législations spécifiques pour protéger leurs industries, à utiliser des entreprises « privées » à des fins stratégiques, voire d'espionnage. L'Europe doit revoir sa stratégie industrielle, politique et diplomatique. Nous sommes encore trop dépendants de pays tiers. Les partenaires sociaux mesurent les impacts au quotidien des décisions prises ou de leur absence. Des industries stratégiques continuent à disparaître, nous ne sommes pas présents sur de nouveaux marchés, la data, l'intelligence artificielle. Une partie de la valeur ajoutée de nos entreprises européennes continue d'être captée.

Or il est urgent de mettre en pratique de façon concrète dans les entreprises des outils à base d'IA, pourvu que ce soit centré sur l'humain et que les employeurs acceptent enfin une concertation franche avec les partenaires sociaux. Il y a beaucoup à construire en la matière ou encore en matière de RSE, l'Europe peut encore être un acteur majeur. Or le manque d'engagement de certains employeurs lors de la négociation sur le télétravail ces derniers mois, met clairement en perspective les limites actuelles du dialogue social européen.



...

principes de formation communs pour les professions réglementées qui sont en tension à l'échelle de l'Europe.

S'agissant des migrations, cette question n'est pas nouvelle. La Commission a proposé de concevoir un réservoir de talents, qui est une initiative que nous soutenons, car elle peut rendre l'Europe plus attractive. Cette mesure va être mise en œuvre au cours des prochaines années avec une concentration sur les métiers en tension. Une liste de 42 métiers a été établie pour en améliorer l'attractivité. Les États membres doivent aborder ce sujet au niveau national pour améliorer leurs listes nationales de métiers en tension et faire en sorte que les tests du marché du travail qui s'appliquent ne produisent pas plus de démarches administratives excessives pour les entreprises qui recrutent des ressortissants d'États-tiers. Il est important enfin de reconnaître l'utilité de l'immigration dans un contexte de vieillissement de la population.

Enfin, le dialogue social est bien entendu un chantier prioritaire. Dans les années à venir, il est essentiel de prendre en compte le rôle des partenaires sociaux et qu'ils participent aux solutions proposées.

ISABELLE SCHÖMANN

Secrétaire générale adjointe,
CES

Pour une Europe qui met en pratique le Socle européen des droits sociaux.

La légitimité et le rôle des partenaires sociaux, en tant que colégislateurs au niveau européen et national, est un atout majeur pour l'Europe. Les traités européens en sont la preuve.

L'exercice effectif des droits syndicaux et les droits d'information et de consultation et de participation des travailleurs permettent d'établir et de consolider les règles indispensables de gouvernance économique et sociale au niveau de l'entreprise jusqu'au niveau étatique. Ils permettent de replacer les travailleuses et les travailleurs au cœur des politiques nationales et sectorielles et de participer aux décisions des entreprises.

Les principaux enjeux sociaux prioritaires restent la cohésion sociale et économique au sein de l'Union européenne. Cela se traduit par la nécessité urgente de réduire et d'éliminer les inégalités et les discriminations, et surtout l'écart croissant entre les plus pauvres et les plus riches, les inégalités d'accès à l'ensemble des services publics et les inégalités de genres. Il faut investir dans « l'Humain », et ce dès le plus jeune âge et tout au long de la vie. Il faut adapter l'industrie, les services à « l'Humain » et non l'inverse.

Le levier fiscal est essentiel, la redistribution des gains de production et des profits doit être beaucoup plus juste et équitable : il faut notamment taxer les hauts revenus et les entreprises enregistrant des surprofits. Il faut abolir les paradis fiscaux en Europe et protéger l'Union européenne des ingérences d'autres acteurs notamment économiques et politiques qui ne respecteraient pas les règles de concurrence européenne mais aussi les règles sociales en Europe. L'accès au financement public ainsi qu'aux marchés publics ne peut se faire que dans le respect de règles, telles que le versement de salaires minimum et de l'existence d'un accord collectif de travail.

Le levier de la gouvernance économique est indispensable pour une économie durable qui s'engage pour un avenir (mais aussi un présent) respectueux des personnes et de l'environnement. L'investissement dans des nouvelles technologies doit être accessible pour toutes et pour tous. La valeur du travail doit être revalorisée. Il est effrayant de constater que la pandémie n'a pas donné lieu à ce réveil indispensable des politiques et que face à l'explosion du coût de la vie, la solution prônée est le retour à l'austérité, celle-là même qui fut tant décriée en raison de la pauvreté qu'elle a engendrée en Europe. L'austérité fait aussi le lit de l'extrême droite.

Les autres enjeux prioritaires seront le maintien de la paix en Europe et dans le monde, la lutte contre la montée des populismes et la désinformation, le manque de réglementation des nouvelles technologies et les risques très présents de monopole et de déstabilisation des sociétés que font courir notamment les géants du numérique.

NAYLA GLAISE

Présidente,
Eurocadres

Le dialogue social a joué un rôle clé mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

Comme le mentionne Oxfam dans son rapport de février 2024 la richesse des cinq milliardaires les plus riches du monde a plus que doublé depuis le début de cette décennie, alors que 60 % de l'humanité s'est appauvrie. En Europe, les 1 % les plus riches détiennent 47 % des richesses. À cette inégalité rampante s'ajoutent la quasi-normalisation des contrats zéro heure, le sous-financement des services publics et sociaux essentiels, la compression des salaires et l'augmentation du coût de la vie. Pendant la Covid, le mécanisme SURE a permis aux plus vulnérables de bénéficier d'un soutien de l'État, mais aujourd'hui, les nouvelles règles fiscales de l'Europe appellent à la réintroduction de l'austérité ! L'UE doit être perçue comme un bastion du progrès social, de la réduction des inégalités dans la société et comme un garant des droits des travailleurs. Nous assistons aujourd'hui à un retour au conservatisme fiscal qui, comme en 2008, ne fera rien d'autre que de marginaliser les plus vulnérables.

La nouvelle Commission, en plus de devoir conclure les dossiers que j'ai mentionnés, doit donner aux travailleurs, et particulièrement les cadres les outils nécessaires pour mener à bien nos transitions verte et numérique. Des messages positifs sur la manière dont ces transitions seront réalisées, y compris des investissements dans la formation, l'éducation et les technologies nécessaires, sont primordiaux. Si nous assistons à une régression des institutions européennes vers une politique d'austérité, non seulement cela affectera la capacité des travailleurs à mener à bien les changements nécessaires, mais cela renforcera les forces d'extrême-droite et antidémocratiques, ce qui entraînera une méfiance à l'égard du projet européen.

Le soutien à l'Ukraine et au rôle de l'Europe dans l'acheminement de l'aide humanitaire à travers le monde est également primordial, et il est urgent que les dirigeants européens appellent à un cessez-le-feu à Gaza et passent de la rhétorique à l'action.

De notre côté, Eurocadres a toujours porté son rôle de partenaire social comme un badge d'honneur, et réaffirme constamment à ses membres comment nous pouvons avoir un impact positif sur les lieux de travail par le biais du dialogue social au niveau européen.

Nous devons faire pression pour une transition juste, des changements majeurs dans nos économies pour contrer l'inégalité croissante, en particulier par l'introduction d'une fiscalité plus progressive, et s'assurer que les institutions restent engagées à investir dans le processus de dialogue social et ceux que nous représentons.

GUILLAUME AFELLAT

Conseiller sénior politiques publiques,
affaires sociales,
SGI Europe

Nous défendons le rôle des partenaires sociaux pour améliorer la perception de l'Europe.

Il existe trois enjeux sociaux prioritaires :

- en premier lieu, la dimension sociale de la transition environnementale, comme on l'a vu par exemple avec le mouvement des agriculteurs. Accompagner la transition écologique en mettant en place des mécanismes sociaux adaptés sera un aspect fondamental. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans ce contexte ;
- ensuite, il y a la digitalisation qui bouleverse de nombreux domaines, surtout avec l'émergence de l'IA qui va impacter les procédures de gestion des ressources humaines, les processus créatifs, et qui aura nécessairement des conséquences sur la main d'œuvre. Des négociations seront nécessaires pour soutenir les entreprises dans ces transformations ;
- enfin, la troisième problématique sera la formation professionnelle. Il s'agit d'un élément clé dans l'approche de ces évolutions, car elle permet de garantir une perte d'emploi limitée et une contribution active au marché du travail pour répondre aux pénuries de main d'œuvre. Cela nécessite des investissements suffisants et une écoute des partenaires sociaux pour se saisir de ces défis. Ces derniers devront mener des consultations et des négociations pour aborder ces sujets.



VÉRONIQUE WILLEMS

Secrétaire générale,
SMEUnited

Les PME feront face aux défis actuels avec le soutien de mesures solides au niveau européen.

Les déficits de compétences et les difficultés de recrutement constituent le problème majeur des entreprises et plus particulièrement des PME depuis des décennies. Ce n'est pas quelque chose de nouveau mais cela s'accélère depuis quelques années et c'est devenu un problème structurel du marché du travail européen. Près de 75 % des PME européennes ne parviennent pas à recruter et ce phénomène devrait encore s'aggraver ces prochaines années. Cette situation s'explique par les changements démographiques profonds actuellement en cours en Europe mais aussi par la succession continue de crises et l'inactivité de certains segments de nos sociétés. À cela s'ajoute une vague de départ à la retraite des travailleurs qui évoluaient dans des secteurs aujourd'hui en tension qui vient encore creuser ce manque de main d'œuvre. L'impact de la pandémie dans certains secteurs se fait encore sentir aujourd'hui, notamment pour le secteur de l'hôtellerie ou du tourisme en général.

Bien consciente de ces difficultés, SMEUnited porte la réduction des pénuries de main d'œuvre au rang de priorité principale pour le mandat à venir. L'organisation soutient notamment la mise en place de politiques ciblées en faveur de l'emploi. Il convient d'améliorer l'inclusion des personnes inactives sur le marché du travail en rendant l'exercice d'une activité plus attractive et rémunératrice. Il s'agira également d'améliorer la coopération entre les services publics et privés de l'emploi avec les PME dans le but de répondre aux besoins spécifiques de ces entreprises. Enfin, la mise en place de programmes de mentorat liant les entrepreneurs expérimentés et les nouvelles générations d'entrepreneurs permettra de porter et nourrir l'esprit d'entrepreneuriat.

Des investissements conséquents dans la formation doivent également être mis en place pour permettre aux entreprises de recruter les talents avec les compétences adéquates. Ils permettront d'actualiser le contenu des programmes de formation professionnelle et de l'apprentissage afin d'accroître l'employabilité des jeunes. La création de partenariats plus étroits entre les acteurs de la formation et des PME contribuera également à améliorer la qualité de ce type de parcours. Cela permettra in fine de pallier au manque de reconnaissance des parcours professionnels, souvent délaissés au profit de la formation académique. Enfin, SMEUnited souhaite faciliter l'accès des talents internationaux au marché du travail de l'UE afin de répondre aux besoins réels du marché du travail et de manière plus générale, de faciliter la mobilité des travailleurs européennes au sein de l'UE.

Un autre important défi à relever est l'amélioration de l'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants car souvent les coûts sont encore trop importants pour une couverture convenable. SMEUnited défend très fortement les indépendants et souhaite que la Commission européenne puisse travailler plus étroitement avec les États membres à ce sujet lors de la prochaine mandature. Soutenir une coopération fluide en matière de dialogue social doit apparaître comme un objectif prioritaire afin de répondre à ces défis. Chaque partenaire social, peut contribuer à mettre en lumière les besoins spécifiques des acteurs qu'il représente pour trouver des réponses adaptées. Leur indépendance et autonomie doivent être respectées par les institutions européennes ainsi que les gouvernements nationaux.

Ce qu'il faut retenir.

- e Un enjeu essentiel à relever au niveau européen aujourd'hui est de garantir la qualité de l'emploi dans un contexte de transition verte, d'impact du numérique et de l'IA. Ces évolutions vont transformer le marché du travail, situation qu'il est nécessaire d'anticiper.
- e Les risques psycho-sociaux (RPS) et les troubles musculo squelettiques (TMS) sont cités comme des thématiques dont certains partenaires sociaux tant employeurs que salariés se saisissent, dans une démarche de protection des travailleurs, de garantie de leur bien-être, et qui représentent une priorité à l'avenir.
- e **Le rôle des partenaires sociaux devrait être encore plus renforcé, tout en garantissant leur autonomie et en augmentant leurs moyens.** En effet, le dialogue social européen est considéré comme un élément de coordination entre les institutions européennes et les citoyens. Les acteurs sociaux peuvent assurer une compréhension mutuelle et trouver des solutions adaptées aux réalités rencontrées.
- e Certains représentants des syndicats de salariés plaident pour une gouvernance moins économique qui selon eux, favorise l'austérité. C'est pour cela qu'ils demandent une révision des règles de l'UE en matière de marchés publics et du régime de l'UE en matière d'aides publiques. Ils considèrent nécessaire d'intégrer des conditionnalités sociales aux aides. Ces voix mettent en garde sur l'absence de la dimension sociale du Green Deal. En effet, la transition écologique doit intégrer un volet social, sans lequel elle ne serait pas une transition juste. Le dialogue social doit être un élément de solution pour la garantir.
- e Dans le sillage de ces transformations, une stratégie européenne dans l'éducation est nécessaire pour pallier le déficit de main d'œuvre et de compétences. **Il faut adapter et améliorer les apprentissages et assurer des passerelles entre les métiers, privilégier les voies d'apprentissage transmettant des compétences interopérables, et donc investir nécessairement dans l'éducation.** Il est important de permettre aux salariés de rester employables, à travers des formations adaptées à leurs besoins.
- e S'agissant de la transition démographique, l'immigration est avancée comme un axe à étudier pour le marché du travail européen.
- e Côté syndical, il est jugé important de lutter contre le travail précaire, la directive sur les travailleurs des plateformes numériques y répond. Dans ce sens aussi, une volonté de directive sur les stages est marquée, dans l'objectif de les réglementer et d'éviter le travail vulnérable.
- e Une divergence se dessine quant au côté contraignant des normes juridiques des mesures sociales. En effet, les syndicats de salariés invitent à intégrer encore plus le Socle européen des droits sociaux avec des mesures obligatoires, ce que ne partage pas la partie employeurs qui veille à ce que les spécificités nationales soient prises en compte.



ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

4^e QUESTION

Comment assurer la construction d'une Europe sociale dans un contexte de montée en puissance des nationalismes ?



BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale,
chargée de l'international,
CFDT

Pour assurer une transition juste, le dialogue social doit devenir une méthode de travail incontournable.

La mandature, qui se clôture, a été marquée par la pandémie de Covid puis par la guerre en Ukraine. Deux bouleversements majeurs qui ont enclenché des réponses européennes d'une ampleur inédite.

Ces crises ont contribué à lever des tabous, notamment la révision des règles budgétaires, l'emprunt commun ainsi que le besoin de réformer le vote à l'unanimité au sein du Conseil de l'UE.

La fenêtre de tir pour une réforme ambitieuse et progressiste de l'Union européenne n'est pas fermée. Il est donc fondamental que la CFDT prenne toute sa place dans le débat public, en France, sur les élections européennes.

Il faut répondre aux préoccupations des citoyens européens, pointées par l'Eurobaromètre, sur les défis sociaux, environnementaux et démocratiques. Ne pas le faire, c'est entretenir la défiance et l'abstention aux élections. Pourtant, le risque d'une campagne focalisée sur les questions migratoires et sécuritaires, fonds de commerce de certaines formations politiques, est hélas élevé.

Avec les conséquences désastreuses du Brexit au Royaume-Uni, les eurosceptiques ont abandonné la revendication d'une sortie de l'UE. Désormais, ils visent à déconstruire ses acquis de l'intérieur.

Ils s'opposent systématiquement à toute mesure de progrès social, ils remettent en cause les droits des femmes et des personnes LGBTQI+ au nom des « valeurs traditionnelles », se font défenseurs du régime de Moscou en plaidant contre les sanctions à l'encontre de la Russie à la suite de l'agression contre l'Ukraine... La paix, la démocratie politique et sociale, le respect des droits humains sont des valeurs fondatrices de l'UE, défendues par le mouvement syndical européen et incompatibles avec ce que porte l'extrême droite.

La CFDT, dans le cadre de la campagne pour les élections européennes, prendra sa part pour :

- déconstruire le discours de l'extrême droite en illustrant les contradictions entre leurs propos et leurs votes au Parlement européen sur des questions clés pour les travailleurs, comme par exemple sur les directives « Salaires minimaux » et « Transparence salariale entre les femmes et les hommes » ;
- plaider pour un cordon sanitaire au Parlement européen contre les forces d'extrême droite, pour la prochaine mandature.

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale Europe,
International & Droits Humains,
CFE-CGC

**En Europe comme en syndicalisme,
l'union fait la force.
Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire.**

La construction et la consolidation de l'Europe sociale devraient rester une priorité au-delà des couleurs politiques dominant à l'issue des tour-nants électoraux. La dimension sociale de l'Europe est inscrite dans les traités et ne doit pas être remise en question. L'ennemi principal de l'Europe ne sont pas uniquement les nationalismes mais aussi les tendances eurosceptiques à l'œuvre dans différents partis et groupes politiques au niveau européen.

Pourtant les récents sondages dans le seul pays qui a fait marche arrière, le Royaume-Uni, illustrent bien que le choix de sortir n'est pas forcément le meilleur. En Europe comme en syndicalisme, l'union fait la force. Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire. L'Europe s'est construite dans un contexte d'opposition US/Russie qui a rendu néces-saire la création d'un espace démocratique fort et prospère en Europe. Les nombreux conflits qui éclatent dans différents coins du globe et même à nos portes, devraient pousser les États membres à renouer avec la construction européenne et à la doter de nouveaux objectifs, Europe de la défense, Europe de la santé, Europe sociale et des droits fondamentaux.

Les raisons qui doivent convaincre les gouvernements européens aujourd'hui à renouer avec l'Europe sont peut-être moins nobles et idéalistes mais nous avons besoin d'un espace de compétition à armes égales, le « *level playing field* » pour le dire en anglais, un espace où le dumping social n'existe pas ou peu et où les spécificités de notre modèle, de nos valeurs sont défendues et affirmées face au reste du monde. Les défis que l'Europe doit relever en matière de compétitivité de nos ressources humaines, de nos ressources énergétiques mais aussi de nos entreprises ne peuvent que se résoudre ensemble.

ANNE CHATAIN

Présidente fédérale
et Secrétaire Générale adjointe,
CFTC

**La construction européenne
doit prendre un tournant plus social
et plus protecteur des citoyens.**

La CFTC est favorable à certaines évolutions.

La CFTC soutient la nécessité de renforcer la dimension sociale du Semestre européen. La CES a émis des résolutions en ce sens que la CFTC soutient. À ce titre, notre organisation soutient la proposition de procédure relative aux déséquilibres sociaux, qui vise à créer des méca-nismes d'alerte sociale en cas de dégradation des indicateurs sociaux des pays membres.

L'approfondissement de la construction européenne pourrait utilement se faire dans la logique des cercles concentriques, et ce afin de faciliter la convergence vers le haut des normes sociales en Europe. Dans cette configuration, les bienfaits associés à de nouveaux partages de com-pétences semblent plus importants.



MOHAMED LOUNAS

Conseiller Europe et suivi des firmes multinationales,
économie internationale,
CGT

**Nous constatons encore une fois
une réelle difficulté à faire vivre
le dialogue social.**

En sortant des déclarations et des promesses sans lendemain. Nous avons besoin de mesures fortes, pas seulement symboliques. Nous voyons les sommets, les rencontres entre chefs d'états se multiplier, mais au final pour quel résultat ? Tout ceci pèse énormément et joue sur la défiance des populations vis-à-vis des politiques européennes et des institutions.

Bien sûr que l'Europe est aussi une zone de paix, de libre circulation, de normes et de protections qui n'existent pas forcément sous d'autres latitudes. Mais les nationalistes n'en ont cure et se moquent bien de la réalité. Ils n'ont aucune solution et si la seule perspective c'est le retour à l'Europe des années 30 alors il faut les bannir instamment. Malheureusement ce n'est pas si simple et justement, leurs discours simplistes rencontrent un certain écho auprès d'électeurs dont la situation personnelle peut être difficile. Le meilleur moyen de lutter contre le retour des nationalismes reste la politique sociale, dans ce qu'elle a de plus ouverte et de plus engageante.

BÉATRICE BRISSON

Directrice des Affaires
européennes et internationales,
CPME

**Le progrès social
se construit sur la compétitivité
et la croissance.**

L'Union européenne n'a pas démontré son rôle protecteur, ni vis-à-vis des entreprises, ni vis-à-vis des citoyens et des salariés. Aujourd'hui, les politiques qui sont élaborées ne tiennent pas compte des différentes réalités économiques et sociales des États membres.

Pour continuer à construire une Europe sociale qui satisfasse à la fois les entrepreneurs et les salariés, il faut penser un droit du travail souple, adapté aux spécificités nationales. Ces dernières années, les directives de l'UE régissant les relations au travail ont invariablement inclus des droits et des obligations très détaillés, difficiles à intégrer dans le droit des États membres, compte tenu de la divergence de leurs fondements. Une flexibilité minimale est requise pour tenir compte à la fois des spécificités nationales et des besoins des PME en particulier.

La solution : ne pas faire de la norme l'instrument quasi exclusif des politiques européennes, car le progrès social se construit uniquement sur la compétitivité et la croissance. La norme à elle seule ne peut pas créer de la croissance ; en revanche, elle peut la freiner, voire même la détruire, en affectant la compétitivité des entreprises et par ricochet l'emploi, en imposant des modalités d'exercice inadaptées ou des conditions de concurrence désavantageuses. Pour y parvenir, il est impératif d'abandonner les directives trop prescriptives pour préserver la flexibilité requise, et de privilégier des mesures incitatives pour favoriser une approche volontaire des PME.

Les citoyens ont le sentiment que l'Europe sociale est encore une chimère. Pourtant, l'acquis communautaire en matière sociale est constitué de près de deux cents textes normatifs qu'il s'agisse de libre circulation des travailleurs, de droit du travail, de l'égalité entre les hommes et les femmes ou encore de la lutte contre les discriminations.

Au-delà des crises successives, les États membres sont confrontés à de nombreux défis communs, qu'il s'agisse du vieillissement démographique ou de la mondialisation, qui s'accompagnent d'une hausse du chômage et de l'exclusion sociale. C'est donc ensemble qu'ils peuvent apporter des réponses à ces enjeux.

L'intégration dans le marché du travail des personnes les plus vulnérables est certainement un axe de travail que la Commission européenne pourrait s'approprier, ce qui donnerait une image positive de l'Europe sociale. Le développement de programmes d'ampleur, à l'image d'Erasmus, est une voie à privilégier pour que l'Union européenne donne le sentiment qu'elle apporte une plus-value.

Il importe de garder en mémoire que le champ d'intervention de l'Union européenne en matière sociale ne recouvre pas celui des politiques sociales nationales. Le rôle de l'Union est subsidiaire par rapport à celui des États membres. Il convient donc de prendre la juste mesure de ce que peut être l'Europe sociale et de ne pas attendre de l'Union qu'elle fasse ce que ses compétences ne lui accordent pas, ce qui ne serait pas souhaitable.

BRANISLAV RUGANI

Secrétaire Confédéral,
Secteur International et Europe,
FO

**C'est en respectant les interlocuteurs sociaux
et le dialogue social au niveau national
qu'on contribuera à construire l'Europe sociale.**

Le fondateur et président de Force Ouvrière, Léon Jouhaux, avait déjà posé les fondements de la construction d'une Europe sociale dans son discours lors de la remise de son prix Nobel de la Paix en 1951 : « *Le but final, le but essentiel à atteindre, le seul valable est d'accroître le bien-être des travailleurs, de les faire participer plus équitablement à la répartition des produits du travail collectif, de faire de l'Europe une démocratie sociale et d'assurer la paix que veulent tous les hommes de toutes les races et de toutes les langues en prouvant que les démocraties sont capables de réaliser la justice sociale dans l'organisation rationnelle de la production sans sacrifier la liberté et la dignité des individus* ». Ces mots sont plus que jamais d'actualité.

Pour Force Ouvrière, il est toujours erroné d'opposer le niveau national et le niveau européen comme il serait vain et inopportun de vouloir tout harmoniser au niveau de l'UE en sacrifiant la dimension nationale. Le mot d'ordre de l'UE « Unis dans la diversité » résonne avec la conception de l'Europe sociale de FO. L'UE est un amas cohérent de modèles sociaux différents, d'histoires sociales différentes, de relations industrielles différentes même si des similarités peuvent apparaître. Cette diversité en fait sa richesse sociale et reste la voie pour atteindre une Europe sociale respectueuse des traditions et spécificités nationales tout en contribuant à atteindre nos objectifs communs, c'est-à-dire la convergence par le haut des conditions de vie et de travail et le progrès social, tels que reconnus dans les traités européens dès 1957.

C'est donc aussi en respectant les interlocuteurs sociaux et le dialogue social au niveau national qu'on contribuera à construire cette Europe sociale. À titre d'exemple, FO rejette profondément le modèle de cogestion prôné par le DGB allemand ou encore le modèle de flexi-sécurité prôné par les syndicats nordiques. Cela ne veut pas dire qu'on souhaite les abolir dans ces pays, ce sont avant tout aux syndicats de ces pays à exprimer leur mandat. A contrario, FO est profondément attaché au paritarisme et souhaite que ce modèle ne soit pas affaibli par les politiques sociales de l'UE.

Il faut aussi tenir compte que tous les États membres ne se situent pas au même point et l'état des droits fondamentaux des travailleurs, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, demeure inégal au sein de l'UE, nécessitant parfois un appui additionnel au niveau de l'UE aux interlocuteurs sociaux nationaux.

Concernant la montée en puissance des nationalismes, Force Ouvrière a toujours souligné le rôle joué par la réorientation néolibérale de la construction européenne, notamment amorcée par le traité de Maastricht, dans le rejet croissant de l'Europe par les travailleurs au profit d'un repli nationaliste. Pour FO, c'est d'abord en apportant des réponses de justice sur le terrain économique et social qu'on parviendra à lutter plus efficacement contre les discriminations, contre le racisme, contre l'antisémitisme, contre la xénophobie et contre les slogans qui font de l'étranger, du migrant, le bouc émissaire des maux des travailleurs.

ANNE VAUCHEZ

Directrice adjointe,
Affaires sociales européennes et internationales,
MEDEF

**La construction de l'Europe sociale
doit s'adapter aux besoins des citoyens,
des travailleurs et des entreprises.**

Ce que l'Europe a apporté aux citoyens et aux travailleurs européens est la réponse. Mais il faut aussi arrêter de leur laisser croire que l'UE est seule responsable, alors que les politiques sociales sont majoritairement nationales (emploi, salaires, protection sociale, éducation-formation...).

Les Européens sont profondément attachés à leur modèle social qui doit être durable, et l'UE leur assure cette pérennité. Au fil des ans, l'UE est venue soutenir les États membres au moyen de lois, de fonds et d'outils pour mieux coordonner les politiques nationales, promouvoir l'emploi, améliorer les conditions de vie et de travail, fournir une protection sociale adéquate et lutter contre l'exclusion sociale. Ceci fait partie des acquis sociaux majeurs existants dont l'UE peut se réjouir. La construction de l'Europe sociale doit être poursuivie en adaptant le corpus normatif aux besoins et aux aspirations des citoyens, des travailleurs et des entreprises.



RACHEL BRISHOUAL

Secrétaire nationale Europe, International,
Logement,
UNSA

Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner les évolutions.

La construction européenne s'est faite sur des valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit ainsi que de respect des droits Humains et des libertés fondamentales.

Les crises que nous traversons, qui frappent durement les systèmes de santé, déstabilisent les économies et mettent à l'épreuve les sociétés, sont plus que jamais porteuses d'un avenir incertain sur tous les plans et bousculent nos démocraties et nos valeurs, au bénéfice des nationalismes qui pointent souvent l'Europe comme bouc émissaire. Pour l'UNSA, le rejet de l'Europe n'ouvre aucune issue et renforce le désenchantement ambiant.

L'Europe doit faire preuve de responsabilité, d'ambition, d'efficacité et de solidarité en proposant un contrat social renouvelé. Échouer, c'est le risque de se distancier encore plus des citoyens·nes européens·nes et de compromettre l'ensemble du projet européen. Réussir ces défis, c'est assurer la place de l'Europe dans le monde et faire reculer les tentations de repli nationaliste.

La CES traversée par les mêmes questions, a réaffirmé lors de son congrès en mai 2023 par l'adoption de sa charte des valeurs, partagée par l'UNSA, que « *les valeurs et les idées d'extrême-droite ne sont pas compatibles avec les valeurs fondamentales des syndicats. L'extrême droite constitue une menace sérieuse pour la démocratie et le mouvement syndical* ». Cela signifie notamment pour la CES une absence totale de liens avec les groupes politiques ou eurodéputés issus de l'extrême-droite et le décryptage systématique de leurs votes qui démontre qu'ils sont à l'opposé des positions du mouvement syndical européen.

Un parlement européen qui deviendrait à majorité d'extrême-droite heurterait les valeurs que nous portons et bouleverserait les pratiques syndicales. Bien que le dialogue social européen soit difficile, le contexte jusqu'à présent est plutôt relativement favorable aux travailleuses et travailleurs, qui peut basculer très vite selon la couleur politique majoritaire.

Pour contrer cette tendance, il est urgent de redonner confiance en l'Europe en redéfinissant le projet européen que nous voulons : priorités d'intérêt commun, assises sur des politiques stratégiques ambitieuses et solides, au service de la performance économique, de la croissance et de l'emploi et surtout de la justice sociale pour une Europe plus proche des citoyens et citoyennes qui voient l'intérêt qu'elle peut avoir pour eux au quotidien. L'Europe sera mieux comprise et acceptée si elle protège davantage les citoyens et citoyennes, non seulement en termes de sécurité mais aussi face aux crises économiques, environnementales, sanitaires, alimentaires et climatiques.

MICHEL PICON

Président,
U2P

Se battre pour donner aux TPE-PME leur juste place dans la négociation collective.

Toutes les grandes mesures sociales ont un impact sur la montée en puissance des nationalismes. Elles impliquent que les gouvernements prennent des décisions politiques courageuses, notamment relatives au financement. La récente réforme des retraites en France en est un exemple.

Bien qu'apolitiques, les partenaires sociaux ont un rôle à jouer et une responsabilité. Ils représentent les salariés et les employeurs, ce qui leur confère une légitimité unique.

Mais pour cela, leur représentativité doit refléter leur poids économique. La façon actuelle de mesurer la représentativité des organisations professionnelles aboutit au fait que la négociation est aujourd'hui monopolisée par les représentants des grandes entreprises. À cet égard, l'U2P mène une action offensive afin de donner aux représentants des petites entreprises leur juste place dans la négociation collective. Il doit en aller de même au niveau européen.

Forts de cette représentativité, les préoccupations exprimées par les partenaires sociaux doivent être réellement écoutées par les pouvoirs publics.





VU DE L'EUROPE

MAXIME CERUTTI

Directeur Affaires Sociales,
BusinessEurope

**Notre priorité sera de répondre
à la pénurie de main d'œuvre
et de compétences.**

Il est attendu que le résultat de l'élection européenne impacte la manière dont la question de l'immigration sera débattue au niveau européen dans les prochaines années. Pour nous, il est essentiel que ces débats soient menés en se basant sur des faits. Nous en identifions principalement deux. Tout d'abord la réduction du nombre de personnes en âge de travailler en Europe déjà évoquée. Ensuite, un écart de participation à l'emploi entre personnes européennes dont le taux de participation est de 75 %, tandis que celui des personnes non européennes s'établit à 60 %, notamment du fait de la participation largement inférieure des femmes issues de pays tiers à l'emploi. Il faut adapter les politiques migratoires aux besoins du marché du travail. Nous pouvons également augmenter la participation à l'emploi des femmes de pays tiers qui résident légalement dans un pays européen. À cet effet, l'Europe devra avoir des politiques de l'emploi plus ciblées, liée à la réduction de l'inactivité. C'est ainsi que l'Europe pourra continuer de jouer un rôle positif en améliorant l'acceptabilité politique des migrations.

MAXIME LEGRAND

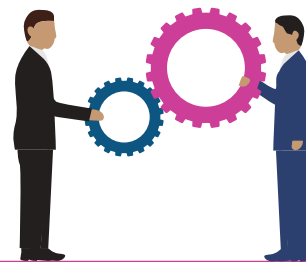
Président,
CEC European Managers

**Défendre et réinventer
notre modèle de l'Europe sociale
par des victoires économiques.**

L'Europe sociale ne se fera que si nous obtenons des victoires en matière économique, et à condition d'être capable d'assurer la paix. Les peuples européens ont eu à vivre beaucoup de transformations marquantes. L'ouverture des frontières a amené avec elle la violence, lié à l'accès à des armes de guerre ou au développement des narcotrafics. Si vous considérez la menace russe, il y a clairement un sentiment d'insécurité qu'il faut accepter, assumer et traiter.

En rajoutant à cela le sentiment de déclassement présent dans certains pays, face au développement puissant de certains pays tiers, en matière économique, diplomatique ou encore démographique, cela fait beaucoup de raisons d'être désenchanté.

Enfin, l'Europe est encore souvent utilisée dans beaucoup d'états membres, comme le bouc émissaire à des décisions politiques non assumées. L'Europe mérite plus de pédagogie sur ses bienfaits et un leadership de meilleure qualité dans bien des états-membres.



ISABELLE SCHÖMANN

Secrétaire générale adjointe,
CES

Pour une Europe qui met en pratique le Socle européen des droits sociaux.

C'est le grand défi auquel la confédération européenne des syndicats, forte du soutien inconditionnel de l'ensemble de ces membres, s'est attelée en vue des élections parlementaires européennes de juin 2024.

Dans son manifeste, la CES développe sa vision d'une Europe, communauté de peuples et de nations, où chacun est libre de vivre en paix et de travailler sans craindre la pauvreté, l'insécurité, le manque de respect, la discrimination, la violence, la guerre ou l'oppression : une Europe où il fait bon vivre, travailler, élever ses enfants, prendre soin de ses proches et prendre sa retraite et vieillir. Une Europe qui met en pratique le Socle européen des droits sociaux. Une Europe qui protège les droits humains fondamentaux, y compris les droits reproductifs, et qui s'efforce de parvenir à l'égalité des sexes.

La CES appelle les partis, les mouvements et les travailleurs à repousser la menace de l'extrême droite, qui prétend malhonnêtement soutenir les travailleurs quand, en réalité, elle attaque leurs syndicats et leurs droits démocratiques, démantelant les droits de l'homme et les droits des femmes en particulier. La coopération avec les forces d'extrême droite au sein du Parlement européen et d'autres institutions européennes doit être rejetée.

Elle appelle les travailleurs, les étudiants, les retraités et tous les citoyens européens à voter aux élections européennes et à faire entendre leur voix pour une Europe plus juste et plus sociale. Cette Europe doit se décliner autour de 12 engagements : pour de meilleurs emplois et revenus, pour mettre fin au travail précaire et améliorer les conditions de travail, pour soutenir les syndicats, la négociation collective et le dialogue social, pour plus de travail sécurisé, pour rejeter l'austérité et s'engager pour une économie pour les gens et la planète, pour une politique industrielle et des services publics forts, pour que l'argent public soit au service du progrès social, pour assurer des transitions justes, pour lutte contre le dumping social et la fraude, pour une approche juste et fondée sur les droits en matière de migration et d'asile, pour un rôle progressiste de l'Europe dans le et pour une Europe plus juste et plus démocratique.⁷

NAYLA GLAISE

Présidente,
Eurocadres

Le dialogue social a joué un rôle clé mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

Le nationalisme se nourrit de l'incertitude, de l'inégalité et des croquemitaines. Lorsque les services publics et sociaux sont sous-financés ou perçus comme étant en déclin, l'extrême droite et les acteurs antidémocratiques commencent à en tirer profit.

Les syndicats doivent être à l'avant-garde de la lutte contre l'extrême droite. Les États membres et les institutions de l'Union européenne ont fait preuve de complaisance face à leur rhétorique haineuse et en paient aujourd'hui le prix dans les urnes. Bien que les résultats électoraux obtenus récemment en Pologne nous aient fait reculer, nous devons présenter des arguments positifs en faveur de notre union et de nos objectifs.

Faire connaître au grand public européen les innombrables avantages de l'immigration, de notre transition énergétique, de la numérisation et de la diversité sera la tâche la plus importante du prochain mandat de la Commission.

D'un point de vue politique, nous devons faire pression pour la conclusion de dossiers qui offrent aux travailleurs une protection adéquate contre les systèmes d'intelligence artificielle au travail, des garanties contre les faux contrats de travail (comme par le biais de la directive sur les travailleurs des plateformes), ainsi que contre les atteintes à leur santé, à la fois mentale et physique.

L'Europe doit également commencer à prendre une position décisive en faveur de la paix et des droits humains. L'incapacité des institutions à exiger un cessez-le-feu à Gaza est un affront aux aspirations que nous avons pour l'Union européenne, qui se présente souvent comme l'un des projets de paix les plus réussis au monde. Alors que nous fournissons une aide humanitaire à des régions du monde entier, quel signe avons-nous envoyé aux sceptiques ou aux jeunes générations en ne poussant pas pour la paix de toutes nos forces sur la scène mondiale ?

Une Europe véritablement sociale est une Europe où les services sont sûrs pour tous, où la discrimination n'est pas tolérée, où la sécurité au travail est garantie et où la protection des droits humains l'emporte sur toute autre considération. Si nous ne mettons pas tout notre poids politique et financier au service de ces objectifs, les nationalismes continueront à se développer sur notre continent.

7. Extrait du manifeste pour les élections de 2024 au Parlement européen, « [Offrir un accord équitable pour les travailleurs](#) ».

GUILLAUME AFELLAT

Conseiller sénior politiques publiques,
affaires sociales,
SGI Europe

Nous défendons le rôle des partenaires sociaux pour améliorer la perception de l'Europe.

Développer le versant démocratique de l'UE est fondamental, tout en assurant la visibilité de ses actions pour éviter la propagation de messages erronés. Nous l'avons vu par exemple avec une focalisation, voire presque une obsession sur le détachement des travailleurs, alors qu'il s'agit d'une petite partie née dans le cadre de la libre circulation des services.

Pour éviter les incompréhensions, il faut renforcer le rôle des organisations de la société civile et des partenaires sociaux, car ces derniers peuvent jouer un rôle d'intermédiaires dans la lecture et la compréhension des institutions européennes.

Afin de faciliter ce processus, le Parlement doit consulter les citoyens et les diverses organisations de la société civile. Les partenaires peuvent constituer une ressource importante mais il faut réussir à utiliser nos instruments de manière efficace.

La tentation est forte de donner à l'Europe une image biaisée en la présentant comme source de contraintes. En réalité, elle est force d'impulsion phénoménale, notamment en termes de réponse aux crises.

VÉRONIQUE WILLEMS

Secrétaire générale,
SMEUnited

Les PME feront face aux défis actuels avec le soutien de mesures solides au niveau européen.

Face à une montée significative des nationalismes aux quatre coins de l'Europe, l'UE doit fournir une réponse forte et s'imposer comme la solution. Il conviendra d'abord de privilégier la mise en application des dispositifs adoptés lors de ce mandat plutôt qu'édicter de nouvelles règles. À la place de créer de la croissance et de nourrir la compétitivité européenne, trop de législations tendent à les freiner voire même menacer la pérennité de certaines PME.

Des difficultés se sont aussi faites jour lors de la transposition des différentes législations au sein des États membres, du fait notamment de leur différences intrinsèques des systèmes sociaux. Pour y remédier, la Commission européenne doit renforcer ses contrôles et engager les procédures adéquates afin de sanctionner tout manquement au droit de l'UE.

Enfin, il apparaît important de rappeler que l'Union Européenne est la réponse la plus efficace aux défis actuels des entreprises et que c'est seulement par une action commune et concertée au niveau européen que nous pourrions apporter les réponses adéquates aux PME.



Ce qu'il faut retenir.

- e Pour la plupart des partenaires sociaux, la réponse tient dans l'Europe sociale pour faire barrage à la montée des nationalismes. Certains soulignent l'importance de renforcer le Semestre européen et de construire une Europe sociale respectant la diversité des modèles sociaux pour lutter contre l'extrême droite.
- e **Par ailleurs, les représentants des entreprises mettent l'accent sur la compétitivité comme cadre nécessaire à l'Europe sociale.** Il ne faut pas faire de la norme l'instrument exclusif des politiques de l'UE.
- e Il est recommandé d'inclure les personnes les plus vulnérables sur le marché du travail et de les soutenir par des projets de grande envergure. Par exemple, l'accès aux **programmes d'échanges universitaires comme Erasmus doivent être renforcés pour permettre à tous d'y bénéficier.** Il faudra aussi adapter et cibler les politiques de l'emploi, pour intégrer sur le marché du travail les personnes les plus éloignées, tout particulièrement les femmes.
- e Le dialogue social européen – comme l'a voulu Jacques Delors⁸ - doit être placé au centre de la construction de l'Europe sociale car il a tout son rôle à jouer pour garantir la protection des travailleurs au vu des transformations précitées.
- e L'Europe sociale doit garantir des services publics sûrs pour tous. Cela suppose d'y consacrer de lourds investissements et encourager les mesures économiques. Il est admis que **plus les services publics sont perçus en déclin, plus cela représente un terreau fertile pour l'émergence de l'extrême droite misant sur les insatisfactions des citoyens et les sentiments d'insécurité en résultant.**
- e **Enfin, les partenaires sociaux européens défendent un enjeu de pédagogie et de visibilité des bienfaits de l'UE,** de ses valeurs et de ses actions. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle d'intermédiaires pour garantir le côté démocratique de l'UE et partager les réussites avec les citoyens.

8. Lancé en 1985 à l'initiative de Jacques Delors, alors président de la Commission européenne, le processus de dialogue social de Val Duchesse visait à associer les partenaires sociaux.
Source : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/58/dialogue-social>



ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

5^e QUESTION

Si vous rencontriez un parlementaire européen, quel(s) message(s) souhaiteriez-vous entendre de lui pour l'avenir de l'Union européenne et la préservation de ses objectifs et valeurs ?



BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale,
chargée de l'international,
CFDT

**Pour assurer une transition juste,
le dialogue social doit devenir
une méthode de travail incontournable.**

L'Union est à la croisée des chemins. La CFDT attend des parlementaires qu'ils défendent une Europe qui affronte renforcée et unie les défis du XXI^e siècle : les transitions écologiques et numériques, la justice sociale et la démocratie. La transition juste qui prend en considération les intérêts des travailleurs doit figurer en priorité sur les programmes politiques des candidats, à défaut, encore une fois ce sera l'extrême droite qui instrumentalisera les lacunes de la politique européenne au risque, on le sait, de mettre les démocraties en danger.

On l'a vu avec l'exemple de la crise des agriculteurs, le principal défi auquel est confronté le secteur agricole, n'est pas la stratégie de la ferme à la fourchette, mais la répartition des richesses tout au long de la chaîne alimentaire. Le Green Deal n'est pas le problème. Il fait partie de la solution car c'est la voie à suivre pour améliorer la vie des agriculteurs et rendre ce secteur plus durable. Cependant, les objectifs verts doivent faire l'objet de plus de discussions entre parties prenantes.

Tout d'abord, il faut impliquer les partenaires sociaux dans la gestion de la transition juste. Ensuite, il est nécessaire d'investir dans la formation, la sécurité sociale et les voies de transition d'un emploi à l'autre. Tout cela ne pourra se faire si l'Europe revient à l'austérité ! Les partis démocrates doivent mettre le sujet de la transition juste à la tête de leur agenda politique pour contrer les arguments de l'extrême droite. Un repli sur des règles de gouvernance économique obsolètes, pourrait avoir des enjeux délétères sur la démocratie en générale mais aussi sur la démocratie au travail. La CFDT le réaffirme, l'UE est LA solution, mais une Europe plus sociale, plus démocratique, plus solidaire.

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale Europe,
International & Droits Humains,
CFE-CGC

**En Europe comme en syndicalisme,
l'union fait la force.
Imaginer être plus fort seul qu'unis est illusoire.**

Les députés qui seront élus au prochain scrutin ne doivent pas oublier le lien avec la base, les citoyens qui auront voté pour eux. Malheureusement on assiste depuis un certain temps et ce même après la pandémie et le retour à la vie « normale » à une absence injustifiée des députés dans les lieux de débats et de discussion. Les réunions qui pouvaient se tenir au bureau de représentation à Paris ont disparu. L'échange sur les dossiers en cours avec les organisations syndicales était un moment précieux.

Les députés européens doivent faire preuve de plus de pédagogie et accroître leur présence dans tous les media nationaux. Il faut faire en sorte que les citoyens puissent se passionner aux débats qui ont lieu à Bruxelles. D'une manière plus globale, il est primordial de rapprocher les institutions européennes des citoyens et les députés ont un rôle de premier plan à jouer. L'Europe doit être un vecteur de progrès, elle ne doit plus être réduite à une dimension purement économique.



ANNE CHATAIN

Présidente fédérale
et Secrétaire Générale adjointe,
CFTC

**La construction européenne
doit prendre un tournant plus social
et plus protecteur des citoyens.**

La crise du Covid a démontré la nécessité de travailler sur la résilience de nos chaînes d'approvisionnement et de renforcer l'autonomie stratégique européenne alimentaire, numérique, industrielle ou sanitaire.

L'Europe dispose de la taille critique pour concevoir et produire l'ensemble des biens nécessaires à son indépendance. La CFTC souhaite par ailleurs alerter les décideurs publics européens sur les risques associés à des distorsions de concurrence entre productions européennes et celles des pays tiers qui ne sont pas forcément soumises aux mêmes règles sanitaires ou environnementales.

La CFTC soutient dès lors la nécessité d'inclure des clauses miroirs dans les accords commerciaux afin d'imposer aux produits importés les mêmes exigences qu'aux produits européens. À défaut, et en l'absence de réforme du commerce international limitant notamment les subventions industrielles, la CFTC n'est pas fermée à l'idée d'un certain degré de protectionnisme européen qui pourrait passer par l'assouplissement durable et concerté au plan européen des règles concernant les aides d'État lorsque celles-ci sont utilisées à des fins de développement technologique ou écologique.

Si l'Europe a su faire face à la crise sanitaire par le soutien de l'économie, la construction européenne nous semble à un moment charnière, qui doit prendre un tournant plus social et protecteur des citoyens. Le monde du travail est en première ligne des évolutions technologiques, environnementales et démographiques et il est fondamental d'œuvrer collectivement, en cette année européenne des compétences, pour que chacun trouve sa place et puisse travailler en sécurité sur un emploi de qualité.

À la CFTC nous sommes convaincus que le dialogue social et l'association des partenaires sociaux, comme réaffirmé au sommet de Val Duchesse fin janvier 2024, nous permettront de faire face collectivement à ces grandes transformations.

MOHAMED LOUNAS

Conseiller Europe et suivi des firmes multinationales,
économie internationale,
CGT

**Nous constatons encore une fois
une réelle difficulté à faire vivre
le dialogue social.**

Je souhaiterais qu'il me dise que l'Europe est un beau projet, que pour le moment tout a été axé sur le commerce et le libre-échange, mais que ce n'était là qu'une nécessité première, qu'un point d'amorce pour construire les conditions d'une Europe sociale, une Europe des peuples, de l'ouverture aux autres et de la fraternité. J'aimerais qu'il me dise que le politique va reprendre le pouvoir sur l'économie et la finance qui seront mises au service de finalités humaines. J'aimerais qu'il me dise que l'Europe jouera son rôle dans un monde incertain, pour imposer la paix et participer activement à son développement dans un esprit de concorde et non de concurrence exacerbée.



BÉATRICE BRISSON

Directrice des Affaires
européennes et internationales,
CPME

**Le progrès social
se construit sur la compétitivité
et la croissance.**

En prévision des élections du 9 juin 2024, la CPME a formulé des propositions visant à mieux modeler l'Europe pour les PME. Le fil conducteur de ces propositions : simplifier, arrêter de sur-réglementer, mettre un terme aux surtranspositions. Avant tout, les entrepreneurs veulent une Europe leur offrant un cadre favorable. Leurs priorités : garantir un accès à une main-d'œuvre qualifiée et à un financement accessible, assurer un environnement concurrentiel équitable, construire une réglementation qualitative, compréhensible, et prévisible, ciblée, cohérente, qui réponde à leurs besoins réels, encourage l'esprit d'entreprise et promeut un environnement macroéconomique stable, concevoir une fiscalité qui dynamise les investissements.

Le SME Relief Package du 12 septembre 2023 prévoit une trajectoire de simplification de 25%. Les prochains colégislateurs doivent s'y conformer en ayant bien à l'esprit qu'il ne sert à rien de supprimer des contraintes d'un côté si l'on en ajoute de l'autre. Pour y parvenir, la CPME souhaite que les nouveaux eurodéputés s'engagent à respecter un certain nombre de principes de base qui donneront aux entrepreneurs une nouvelle vision de l'Europe plutôt qu'un « machin » à fabriquer de la réglementation. Cela passe par un certain nombre d'engagements comme par exemple :

- démanteler toute législation qui irait à l'encontre des intérêts des PME ;
- stabiliser la législation et donner du temps aux entreprises pour la mettre en œuvre en prévoyant des périodes de transition plus longues, des dispositions spécifiques et des dispositifs incitatifs ;
- soumettre tout nouveau texte législatif à un « test de compétitivité » afin de ne pas compromettre la compétitivité des PME ;
- tenir compte de l'impact cumulatif de la législation nationale et de la législation de l'UE sur les entreprises et ne pas dupliquer les exigences existantes ;
- interdire les surtranspositions dans le droit national pour exclure toutes contraintes n'existant pas dans le texte initial ;
- supprimer les injonctions contradictoires qui aboutissent dans tous les cas à mettre les entrepreneurs hors-la-loi, et surtout ;
- rendre obligatoire un « test PME » pour éviter l'adoption de lois inapplicables. Le test PME que propose la CPME veut remettre du bon sens dans l'action publique nationale et européenne. Son objectif : s'assurer que les PME peuvent faire face aux répercussions réglementaires directes et/ou indirectes en incluant une phase d'expérimentation. Si cette phase démontre que les mesures ne sont pas applicables, il faudra les ajuster ou les abandonner.

BRANISLAV RUGANI

Secrétaire Confédéral,
Secteur International et Europe,
FO

**C'est en respectant les interlocuteurs sociaux
et le dialogue social au niveau national
qu'on contribuera à construire l'Europe sociale.**

Force Ouvrière rappelle que l'indépendance syndicale vis-à-vis de toute structure ou influence extérieure est une nécessité et la condition indispensable à la représentation et à la défense efficace et permanente des droits et intérêts matériels et moraux des travailleurs, salariés actifs, chômeurs et retraités.

FO s'adresse et continuera de s'adresser aux parlementaires européens comme à d'autres acteurs clés notamment dans le processus législatif de l'UE et national pour faire avancer ses revendications et son mandat. FO considère les élections européennes comme une énième opportunité de porter sur la scène publique ses revendications et son mandat et cette échéance électorale coïncide également avec le renouvellement de l'agenda stratégique 2024-2029 de l'UE et il est donc également important d'entendre les membres du Conseil européen, c'est-à-dire les gouvernements nationaux et notamment celui français, soutenir l'avancée de l'Europe sociale telle que défendue par FO. FO n'attend pas de message en particulier de la part des eurodéputés, FO attend des actes et avant tout le respect de l'engagement et du mandat pris. Peine est de constater que le déséquilibre institutionnel au détriment du Parlement européen donne moins de force aux messages et aux actes des eurodéputés que celui des gouvernements nationaux au sein du Conseil. De son expérience, FO adressera plutôt un message clair à leur rencontre : le compromis ne doit pas être une compromission et le consensus s'arrête où le rapport de force commence.

ANNE VAUCHEZ

Directrice adjointe,
Affaires sociales européennes et internationales,
MEDEF

**La construction de l'Europe sociale
doit s'adapter aux besoins des citoyens,
des travailleurs et des entreprises.**

Il faut revenir aux fondamentaux de l'Europe : une Europe qui affirme ses valeurs, qui contribue à la paix et à la sécurité, qui établit un marché intérieur, qui parvient à un développement durable fondé sur une croissance économique équilibrée...

Je souhaiterais qu'il se rappelle que l'UE doit parler aux citoyens mais également aux entreprises : qu'il parle de l'Europe qui se construit sur des projets visibles, utiles et qui facilitent les échanges entre les États membres.

Qu'il ait bien conscience que l'UE évolue dans une compétition internationale qui nécessite qu'elle soit forte et affirme sa souveraineté, et qu'elle se donne les moyens financiers et d'innovation pour accompagner les entreprises face aux changements climatiques et technologiques.

Et qu'il ait la volonté de faire en sorte que l'Europe montre davantage de flexibilité et d'agilité dans ses prises de décision, nécessitant de se réformer pour l'avenir

Enfin je souhaiterai aussi qu'il n'oublie pas que le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) met en évidence le rôle clé des partenaires sociaux dans une économie sociale de marché, leur conférant un rôle spécifique dans l'élaboration de la législation de l'UE en matière de politique sociale et reconnaissant leur valeur ajoutée.



RACHEL BRISHOUAL

Secrétaire nationale Europe, International,
Logement,
UNSA

Le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner les évolutions.

Cela serait encourageant d'entendre un message à la fois soucieux de justice sociale et d'efficacité économique pour contrer les discours d'aveuglement néolibéral, la vision xénophobe de l'immigration, le rejet de l'écologie, la vision sociétale archaïque et antiféministe, la peur et le rejet de la différence de l'autre. L'UNSA attend notamment des députés européens qu'ils et elles :

- défendent les emplois et tous les revenus : meilleur partage de la valeur dans l'entreprise, réduction des inégalités salariales, lutte contre le travail précaire et les discriminations salariales, poursuite de l'harmonisation et de la convergence des salaires européens, pérennisation du dispositif SURE, défense de transitions justes par un accompagnement social ambitieux, interdiction des stages non rémunérés ;
- s'engagent pour des investissements massifs ciblés sur la création d'emplois de qualité, sur la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail, sur l'amélioration des compétences et des qualifications, sur la transmission des savoirs et sur une protection sociale universelle et adéquate ;
- garantissent des conditions de travail et de sécurité sûres : prévention des risques psychosociaux, adaptation des conditions de travail aux transformations écologiques et technologiques ;
- portent un Semestre européen qui laisserait toute sa place aux partenaires sociaux et intégrerait de nouveaux critères basés sur la performance sociale, au regard du niveau de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, et sur la performance du dialogue social européen ;
- fassent de l'investissement social une priorité : accès universel fondé sur les droits à des services publics de qualité, droit à un logement adéquat, décent et abordable pour toutes et tous, souveraineté alimentaire et industrielle, révision des règles du marché européen de l'énergie, réduction des inégalités de richesse, modification de la règle de l'unanimité pour les questions sociales ;
- soutiennent des accords de commerce et d'investissement conditionnés au respect par les pays tiers des normes sociales et environnementales en vigueur en Europe, et notamment aux objectifs de décarbonation de l'UE ;
- aboutissent à des directives ambitieuses sur les travailleurs des plateformes et sur le devoir de vigilance des entreprises ;
- réaffirment les valeurs européennes fondamentales : garantie des libertés individuelles et des droits fondamentaux, protection de la vie privée, de la sécurité des données personnelles, des droits humains, du bien commun et du bien-être social et environnemental, protection, droits et soutien aux migrant.e.s et aux demandeurs d'asile au sein de l'Union européenne ;
- luttent contre la fraude fiscale, la spéculation financière et les paradis fiscaux.

MICHEL PICON

Président,
U2P

Se battre pour donner aux TPE-PME leur juste place dans la négociation collective.

Des législations européennes réellement adaptées aux TPE-PME sont un enjeu essentiel. Or, nous sommes loin du compte. Au cours des prochaines années, les entreprises seront confrontées à une vague de nouvelles charges liées à l'application de législations sociales et environnementales. Comment pourront-elles les gérer ?

L'U2P souhaite que les députés européens prennent en compte le besoin de clarté et de stabilité des entreprises de proximité en limitant les nouvelles législations et révisions au strict nécessaire.

Elle leur demande de s'engager à veiller à ce que les législations soient adaptées aux TPE-PME dès leur conception, en particulier par la prise en compte d'un Test TPE-PME, mais aussi à analyser les conséquences des amendements déposés au cours de la procédure législative. Cette démarche est indispensable pour maintenir le lien entre les travailleurs indépendants et l'Union européenne.





VU DE L'EUROPE

MAXIME CERUTTI

Directeur Affaires Sociales,
BusinessEurope

**Notre priorité sera de répondre
à la pénurie de main d'œuvre
et de compétences.**

Un député européen se doit de soutenir le plus possible l'avancement de l'Europe.

Premièrement, reconnaître son rôle essentiel dans le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui.

L'amélioration de la compétitivité devra être au cœur des priorités dans les cinq prochaines années, y compris dans le cadre de la dimension sociale de l'Europe. Les acteurs politiques du nouveau cycle politique de l'UE 2024-2029, au niveau européen, et y compris en termes de coordination des politiques nationales, devront prendre les mesures qui s'imposent pour améliorer la productivité du travail et aider les employeurs à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent pour recruter des personnes compétentes en fonction de leurs besoins.

MAXIME LEGRAND

Président,
CEC European Managers

**Défendre et réinventer
notre modèle de l'Europe sociale
par des victoires économiques.**

Pour une démocratie sociale européenne, je suis amené à rencontrer beaucoup de décideurs que ce soit au plan européen ou en France. J'ai le sentiment qu'ils sont peu nombreux à penser encore sérieusement que l'Europe peut représenter une alternative au modèle libéralo-protectionniste américain et au modèle autoritaire chinois basé sur un capitalisme d'État. Nous avons un modèle unique où il est possible d'entreprendre librement, tout en ayant une certaine conception de ce que doit être la répartition des richesses et notre niveau de solidarité. Cette dimension sociale est inscrite dans nos traités. J'irai même plus loin. C'est encore en Europe que la démocratie semble la plus assurée.

J'en veux pour preuve ce qui s'est passé le 6 janvier 2021 aux États-Unis ou encore l'âge des deux candidats à l'élection présidentielle. Il faut défendre et réinventer notre propre modèle, être capable d'imposer nos normes, définir nos ambitions communes à long-terme, penser nos relations diplomatiques en fonction de ce que nous aurons décidé.

Le tout libéral n'est pas la solution, car l'entreprise n'a toujours pas vocation à générer le bien-être collectif. Qui plus est, elle peut tout autant être victime de stratégies agressives de la part d'États-tiers. Nous devons avoir le souci de produire sur notre sol des produits à forte valeur ajoutée, que le monde entier voudra. Sortons de cette course stérilisante aux coûts salariaux les plus bas. Car si les pays au plus bas coûts salariaux dans le monde étaient les économies les plus puissantes, cela se saurait depuis longtemps. Je crois aussi sincèrement qu'il faut renforcer l'investissement public européen dans des secteurs clés, en matière de recherche et développement, en lien avec nos entreprises bien sûr et se doter d'une vision à 2050 qui ne doit pas être simplement que sur le plan écologique.



ISABELLE SCHÖMANN

Secrétaire générale adjointe,
CES

Pour une Europe qui met en pratique le Socle européen des droits sociaux.

Tout parlementaire devrait s'engager pour le respect des valeurs démocratiques et progressistes de l'Union européenne, car l'État de droit n'est pas à négocier. De même, tout parlementaire devrait s'engager pour le respect et le renforcement des droits des travailleuses et des travailleurs, et pour la protection du droit syndical, essentiel pour une gouvernance économique et sociale durables. Tout parlementaire devrait s'engager pour un programme concret et réaliste où l'économie et la politique industrielle sont au service de l'Humain et l'environnement, où l'investissement remplace les mesures d'austérité et renforce les services publics, où la fiscalité réduit les inégalités.

NAYLA GLAISE

Présidente,
Eurocadres

Le dialogue social a joué un rôle clé mais il peut certainement faire plus à l'avenir.

Tout d'abord, nous avons besoin d'un message positif autour de l'immigration et des transitions verte et numérique. Les points positifs ne manquent pas sur ces sujets, mais nous n'avons pas réussi à faire entendre notre message à de nombreuses personnes dans les sociétés européennes. Je mets particulièrement au défi les candidats potentiels du PPE, qui ont glissé vers la droite sur ces points dans une tentative maladroite de plaire aux partisans de l'extrême-droite.

En outre, le meilleur moyen d'assurer notre avenir est l'égalité et l'inclusion, et on ne le répétera jamais assez. Ne blâmez pas les migrants, les personnes en situation de vulnérabilité, vos voisins, blâmez les responsables de l'inégalité ! Les multinationales qui bénéficient d'une fiscalité scandaleusement faible tout en refusant de payer un salaire décent, la classe des milliardaires qui accapare les richesses, les spéculateurs et les diffuseurs de fausses informations - tous ces acteurs doivent être montrés pour ce qu'ils sont, sans qu'il soit nécessaire de désigner des boucs émissaires pour les protéger. Taxer les multinationales, interdire les contrats zéro heure et sanctionner les activités antisyndicales.

Les politiques de l'emploi doivent être basées sur les besoins des travailleurs. Nous avons besoin d'une directive sur les risques psychosociaux liés au travail pour lutter contre l'épidémie de santé mentale. Nous avons besoin d'une législation sur le management algorithmique au travail. La directive sur les plateformes de travail doit être mise en œuvre. Le droit à la formation pour tous les travailleurs, pendant les heures de travail, est essentiel à la mise en place d'une économie verte. Prenez ces points en compte, mais développez-les en consultation avec les représentants des travailleurs.

Enfin, je dirais qu'il faut rester fidèle à son mandat. Cinq ans à Bruxelles, avec tout ce qui se passe au quotidien et une activité débordante, peuvent conduire à l'affaiblissement ou à la perte de certaines priorités. Faites des promesses à vos électeurs et continuez jusqu'à ce qu'elles soient tenues ou qu'elles progressent le plus possible.

GUILLAUME AFELLAT

Conseiller sénior politiques publiques,
affaires sociales,
SGI Europe

Nous défendons le rôle des partenaires sociaux pour améliorer la perception de l'Europe.

Il faut insister sur le pilier des droits sociaux car cela est essentiel, et cet aspect doit être protégé lors des prochains cycles législatifs. Les parlementaires doivent demeurer une force positive et réaliser le potentiel dont ils disposent. Ils peuvent approfondir encore plus les consultations avec les organisations et les partenaires sociaux. Les mécanismes et les réponses institutionnelles européennes doivent continuer à être utilisées et développées.

Un parlement anti institutions européennes va faire prendre énormément de retard dans les transitions écologique et digitale.

Le message doit aussi être centré sur la place des services publics dans l'UE aujourd'hui. Il existe de réels problèmes dans les services d'intérêts généraux, comme par exemple les hôpitaux. Il faut faire face à ces enjeux auxquels nous ne sommes pas préparés, notamment le vieillissement démographique. Le socle de services d'intérêt généraux doit garantir aux citoyens de pouvoir participer au marché du travail et qu'ils puissent bénéficier de l'éducation et des soins dont ils ont besoin. Il faut armer ces services et diriger des financements dans ces directions, pour garantir aussi la transition écologique, numérique et la formation professionnelle.

VÉRONIQUE WILLEMS

Secrétaire générale,
SMEUnited

Les PME feront face aux défis actuels avec le soutien de mesures solides au niveau européen.

SMEUnited se mobilise largement en prévision des élections qui se tiendront le 9 juin 2024 et porte des messages forts au travers d'un memorandum politique. La mise en place d'un cadre réglementaire en faveur des entreprises apparaît comme l'élément prioritaire à mentionner. Il s'agira de déployer un cadre attractif pour les entrepreneurs afin qu'ils aient accès aux financements nécessaires au développement de leur entreprise sans être contraints à des démarches administratives trop complexes. SMEUnited soutient donc la poursuite des efforts déjà engagés pour simplifier les obligations imposées aux PME au sein notamment du SME Relief Package.

Les entrepreneurs comptent sur ce prochain mandat afin que les parlementaires apportent des réponses précises à leurs défis de tous les jours : avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée, à un financement accessible ou encore bénéficier d'un environnement concurrentiel plus équitable. Les parlementaires ont aussi la tâche de redonner confiance aux entrepreneurs afin que toutes les nouvelles entreprises puissent être créées dans un climat économique favorable. Les objectifs sociaux pourront ainsi être atteints seulement si le cadre économique le permet.

Les PME jouent un rôle majeur au sein de l'économie européenne et il conviendra de leur accorder l'importance qu'elles méritent. Prendre en compte leurs situations spécifiques permettra de mettre en place une Europe qui sera plus sociale, juste et attractive pour tous les acteurs. SMEUnited lance un nouvel appel aux parlementaires : « Pensez aux petits d'abord », ce qui traduit le principe du « Think Small First » pour guider toute initiative législative à venir.

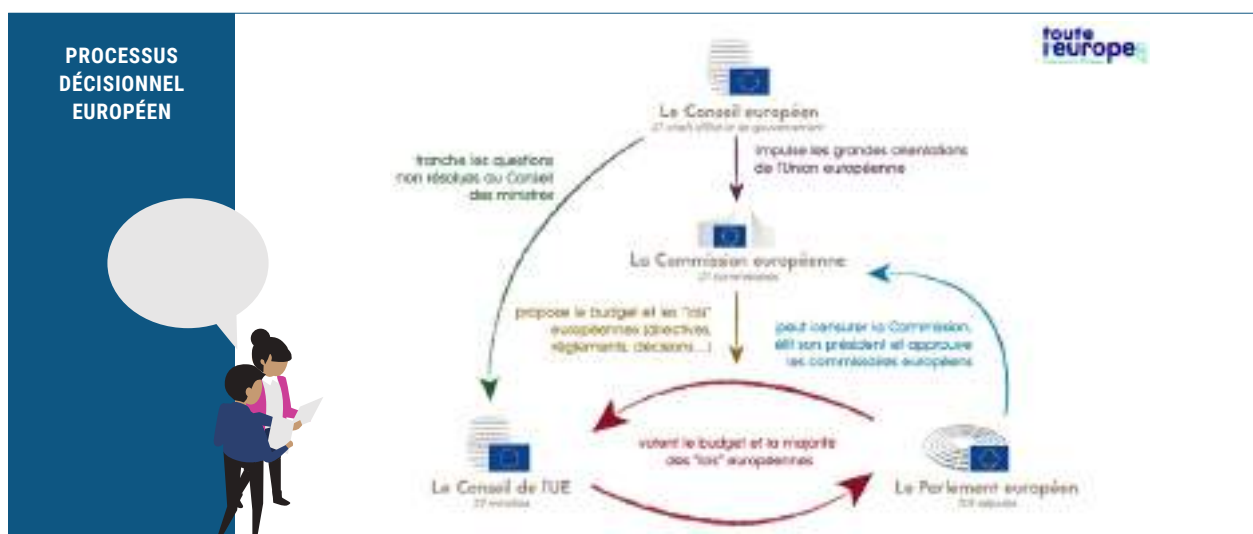


Les messages attendus.

- ☞ Au vu des transitions que l'UE connaît, les représentants syndicaux des salariés défendent une transition juste avec une Europe sociale renforcée. **À cet effet, il est jugé essentiel de protéger les avancées sociales lors des prochains cycles législatifs.** Pour les représentants des entreprises il faut anticiper les changements à venir et investir, afin d'intégrer les évolutions majeures. Par exemple, la justice sociale n'exclut pas l'efficacité économique, notamment pour garantir des emplois.
- ☞ **Les partenaires sociaux à travers le dialogue social sont des éléments clés pour anticiper les grands changements sociétaux et rapprocher l'UE des citoyens.** Les députés européens doivent jouer leur rôle de lien entre la population, les partenaires sociaux et les institutions européennes, pour rendre l'Europe plus démocratique, plus sociale et plus solidaire. Les représentants des institutions européennes sont appelés à générer des messages positifs autour de l'immigration, des transitions vertes et numériques pour promouvoir l'égalité et l'inclusion de tous les citoyens. Les députés européens sont invités à respecter les engagements pris durant leur mandat.
- ☞ **Les représentants patronaux invitent à créer un cadre favorable aux entreprises, à simplifier les obligations et législations imposées aux TPE-PME et à ne surtout pas surréglementer, afin de garantir une certaine stabilité et clarté pour les entreprises.** Pour cela, il faut disposer d'une main d'œuvre qualifiée, d'un financement accessible et d'un environnement concurrentiel jugé équitable. Il est avancé par les représentants des entreprises que les objectifs sociaux ne seront atteints que si le cadre économique le permet. Il est donc nécessaire de soutenir la compétitivité de l'Europe, assurer sa souveraineté et son autonomie stratégique, en passant par des investissements renforcés.
- ☞ Le monde du travail sera amené à évoluer et appelle la pleine intégration des partenaires sociaux dans les processus de décision sur les mesures sociales fortes et la protection des citoyens. **L'Europe doit parler non seulement à ces derniers mais également aux entreprises.** À cet effet, les partenaires sociaux jouent un rôle clé afin de défendre et représenter les intérêts de chaque acteur de l'écosystème européen.

Glossaire.

Autorité européenne du travail	« L'Autorité européenne du travail (AET) a été inaugurée le 16 octobre 2019 à Bruxelles. Son siège définitif sera fixé à Bratislava. Objectif : mieux encadrer la mobilité des travailleurs au sein de l'Union. » https://www.touteurope.eu/economie-et-social/qu-est-ce-que-l-autorite-europeenne-du-travail/
Conférence sur l'avenir de l'Europe	Lancée le 9 mai 2021, la Conférence sur l'avenir de l'Europe s'est achevée le 9 mai 2022, après un an de travail. À la clé, 49 propositions citoyennes réparties en plus de 300 mesures concrètes pour faire évoluer l'UE, issues de près de 40 000 contributions. https://www.touteurope.eu/fonctionnement-de-l-ue/qu-est-ce-que-la-conference-sur-l-avenir-de-l-europe/
Green Deal / Pacte Vert	« Le pacte vert pour l'Europe est un ensemble de mesures visant à engager l'UE sur la voie de la transition écologique, l'objectif ultime étant d'atteindre la neutralité climatique à l'horizon 2050. » https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/green-deal/
InvestEU	Vise à « mobiliser plus de 370 milliards d'euros d'investissements dans l'UE d'ici à 2027, dans quatre domaines souffrant d'un déficit d'investissement : les infrastructures durables, l'innovation, les PME et le domaine social. » https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/investeu-comment-ca-marche#:~:text=En%202021%20l'Union%20Europ%C3%A9enne,PME%20et%20le%20domaine%20social https://www.touteurope.eu/economie-et-social/soutien-a-l-investissemment-le-programme-europeen-investeu-lance-en-france/
SURE	« L'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) a été lancé en 2020 pour financer, à concurrence de 100 milliards €, des dispositifs de chômage partiel dans tous les États membres de l'Union en réponse à la pandémie de coronavirus. » https://france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-europeenne-leve-705-milliards-eu-pour-les-programmes-sure-et-amf-2022-12-08_fr#:~:text=L'instrument%20europ%C3%A9en%20de%20soutien,%C3%A0%20la%20pand%C3%A9mie%20de%20coronavirus.
NextGenerationEU	NextGenerationEU est un « instrument temporaire de relance de plus de 800 milliards d'euros destiné à aider à réparer les dommages économiques et sociaux immédiats causés par la pandémie due au coronavirus. » https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_fr#:~:text=NextGenerationEU%20est%20un%20instrument%20temporaire,la%20pand%C3%A9mie%20due%20au%20coronavirus.
Socle européen des droits sociaux (SEDS)	« Adopté et proclamé en 2017 au sommet de Göteborg, le socle européen des droits sociaux permet à l'Union européenne de fixer un cadre et des objectifs en matière sociale. » https://www.touteurope.eu/economie-et-social/qu-est-ce-que-le-socle-europeen-des-droits-sociaux/
Sommet social de Porto	Définit le programme de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux (7 mai 2021).
Sommet de Val Duchesse II	Signature le 31 janvier 2024 de la « déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux ». Par cette déclaration, les partenaires sociaux, la Commission européenne et la présidence du Conseil de l'UE, renouvellent leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'UE.

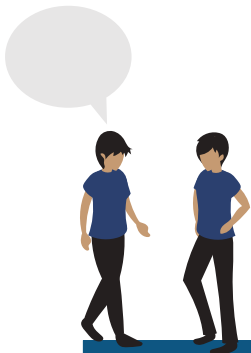


Dialogue social européen : de quoi parle-t-on ?

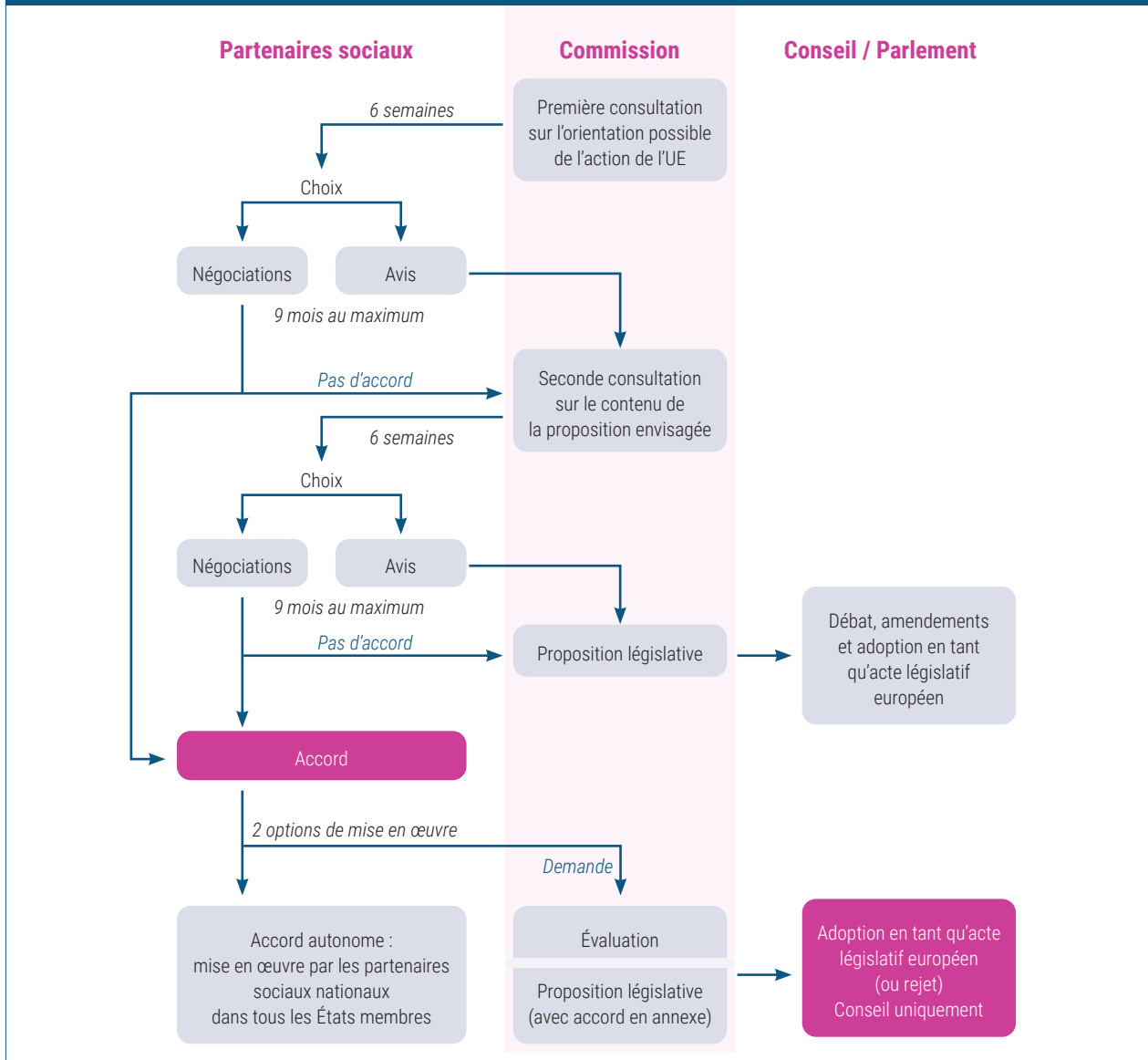
DÉFINITION

Le dialogue social européen désigne les discussions, consultations, négociations et actions communes entreprises par les organisations représentant les partenaires sociaux, employeurs et salariés. Encadré par les articles 152, 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), il peut prendre deux formes :

- **Dialogue tripartite** : avec les institutions européennes ;
- **Dialogue bipartite** : entre organisations syndicales et employeurs européens. Il se déroule au niveau interprofessionnel et au niveau sectoriel.



PROCÉDURE DE CONSULTATION ET DE NÉGOCIATION EN VERTU DES ARTICLES 154 ET 155



Au niveau sectoriel, 44 comités réunissent près de 80 organisations européennes.



DATES CLÉS

- **1961** : charte sociale européenne.
- **1985** : accords de Val Duchesse. Les partenaires sociaux définissent les modalités d'un dialogue social européen.
- **1989** : adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.
- **1991** : accords entre partenaires sociaux définissant leur rôle dans le dialogue social européen : obligation de la Commission européenne de les consulter sur les questions sociales, proclamation de leur autonomie.
- **1993** : protocole social annexé au traité de Maastricht.
- **1997** : traité d'Amsterdam, qui intègre le protocole social.
- **1998** : institution des comités de dialogue social sectoriels.
- **2000** : stratégie de Lisbonne qui implique une participation active des partenaires sociaux.
- **2002** : adoption par les partenaires sociaux de leur premier programme de travail pluriannuel pour la période 2003-2005.
- **2015** : conférence avec les partenaires sociaux « Un nouvel élan pour le dialogue social ».
- **2017** : Socle européen des droits sociaux proclamé au sommet de Göteborg.
- **2021** : sommet social de Porto.
- **2024** : sommet de Val Duchesse.

ACTEURS

Les organisations patronales européennes :

- **BusinessEurope** : confédération des entreprises européennes.
- **SIGI Europe** : association européenne représentant des entreprises publiques et des entreprises qui offrent des services d'intérêt économique généraux, publiques ou privés.
- **SMEUnited** : union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

Les organisations syndicales interprofessionnelles :

- **CES** : confédération européenne des syndicats.
- **Eurocadres**.
- **CEC** : confédération européenne des cadres.

Au niveau sectoriel, 44 comités réunissant près de 80 organisations européennes.

QUELS RÉSULTATS ?

Directives adoptées lors de la législature 2019-2024 :

- 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.
- 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 et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.
- Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.
- Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.
- Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2022 amendant le règlement n.537/2015, directive 2004/109/EC, directive 2006/43/EC et directive 2013/34/EU, en matière de développement durable des entreprises.
- Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux :

- Accord-cadre du 22 juin 2020 sur la transformation numérique des entreprises.

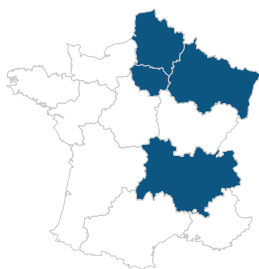


Réalités du dialogue social

219 bd Saint-Germain · 75007 Paris

+33 (0)1 40 64 72 00

secretariat@rds.asso.fr



Afin de contribuer au développement du dialogue social dans les entreprises privées et publiques locales, les PME, les collectivités et nourrir le dialogue social territorial, l'association bénéficie de la dynamique d'équipes régionales.

Île-de-France · Hauts-de-France
Grand Est
Auvergne-Rhône-Alpes

www.rds.asso.fr

