



Points saillants portés par la CGT sur les débats européens en cours

1. Éléments de contexte :

La crise sanitaire, économique, sociale, écologique et démocratique que nous traversons actuellement illustre avec force la faillite du système actuel. Face à ses effets dévastateurs, la responsabilité du syndicalisme est de proposer des alternatives à ce système qui détruit les solidarités, étend le marché à tous les aspects de la vie sociale, distribue la misère pour le plus grand nombre, concentre les richesses entre quelques mains et ruine la nature. Comment accepter les scandaleuses et indécentes injustices d'un système, qui après avoir asséché l'hôpital et entravé les capacités de la recherche publique, organise le soutien sans conditions des entreprises privées, transfère directement l'argent public aux multinationales du médicament sans envisager les réquisitions et la gratuité des vaccins ?

Timidement, face aux catastrophes qui s'accumulent, certains commencent à parler, en Europe et dans le monde, de la nécessité de changer de cours, de « bifurquer ». On entend ainsi le FMI dire qu'il faut taxer les plus riches. Il était temps qu'il se réveille, après avoir préconisé le contraire pendant des décennies. **En Europe, des voix s'élèvent, de plus en plus nombreuses, pour rejoindre celles et ceux qui, depuis des années disent qu'il faut renégocier le traité, assouplir les règles budgétaires, mettre fin au dogme libéral qui fixe l'austérité comme un horizon indépassable.**

Dans un tel contexte, il serait d'autant plus inacceptable de voir la France « gager son plan de relance » en fragilisant encore davantage ses régimes de retraites et d'assurance-chômage par la poursuite de réformes rejetées par l'immense majorité des organisations syndicales et de la population ! Cette démarche dangereuse pour les équilibres sociaux que rien n'impose fragiliserait encore davantage toutes celles et ceux qui ont le plus

souffert des effets de la crise, ainsi que les travailleuses et travailleurs des premières et deuxièmes lignes.

2. Sur le plan de relance versus plan de rupture :

Sur la question du plan de relance européen, nous avons suggéré à la CES de travailler à l'identification des pratiques et mesures, au plan européen, qui servent une démarche de progrès et de justice sociale en période de crise. Certains gouvernements tentent des choses, parfois en bordure du dogmatisme libéral, qui porte comme nous l'avons dit la responsabilité de la crise sanitaire et sociale actuelle. De notre point de vue, plusieurs mesures servent de point d'appui aux revendications portées par le mouvement syndical en Europe. La CGT est particulièrement attentive à toutes les mesures qui s'inscrivent dans une **logique de plan de rupture**, que nous portons par ailleurs :

- Les **mesures redistributives** : aides aux plus démunis, plans de lutte contre la pauvreté, nouvelles mesures fiscales mettant à contribution les plus riches ou les entreprises dans un contexte où l'Europe a vu basculer depuis le mois de mars près de 20 millions de travailleurs sous le seuil de pauvreté ;
- Les **mesures de soutien aux travailleurs les plus précaires ou les plus fragiles** : travailleurs informels, travailleurs indépendants, travailleurs les plus touchés des secteurs du tourisme, de la restauration, du spectacle et des loisirs ;
- Les **mesures de soutien au secteur public**, notamment les investissements dans la santé, la recherche et l'éducation, ainsi que plus largement les mesures de renforcement des services publics en général ;
- Les **mesures visant à protéger l'emploi** ; moratoire ou gel des licenciements, activation facilitée du chômage partiel ou temporaire, sans perte de droits ou de niveau de vie ;
- Les **mesures de respect ou de renforcement des règles de consultation et de négociation collective** (notamment dans le cadre de l'établissement des mesures et protocoles sanitaires) ;
- Les **mesures relevant de politiques industrielles** publiques réelles (relocalisation de production, soutiens conditionnés aux entreprises industrielles, ...) ;
- Les **mesures relevant d'une transition juste** et solidaire permettant d'avancer simultanément sur les fronts de la justice sociale et de la justice environnementale.

Ces mesures, si elles étaient mises en œuvre, reviendraient à développer non pas seulement un plan de relance, mais bien un plan rupture au service des objectifs que porte le mouvement syndical.

3. Sur le Salaire minimum européen

Comment imaginer une relance sans parler par ailleurs de salaires en Europe ? Je veux redire ici le **soutien de la CGT à la démarche cherchant à établir un salaire minimum européen**. Un mandat en ce sens a été donné à la CES par l'immense majorité des organisations affiliées. Il est essentiel d'obtenir un mode de calcul du salaire minimum et un environnement de mise en œuvre de la future directive à la hauteur des enjeux et des besoins. L'enjeu est de taille :

faire en sorte que cesse la mise en concurrence des travailleurs entre eux, à l'intérieur même de l'Union Européenne, sur la variable salariale. Pour la CGT, l'actuel texte de la directive va dans le bon sens en garantissant qu'il ne puisse y avoir de risque de régression salariale dans les pays qui se trouveraient au-dessus des futures règles de fixation. Mais des changements restent encore nécessaires pour que ce texte permette de déboucher sur une véritable convergence sociale vers le haut en Europe. Nous sommes sur ce dernier aspect, pleinement en accord avec les amendements proposés par la CES. De même, nous saluons le fait que ce texte reprenne les définitions établies par l'OIT en matière de salaire décent, qui comprend les éléments de cotisations qui permettent le financement de ce que nous appelons, à la CGT, le salaire socialisé. Nous croyons que le salaire minimum européen peut être une opportunité, en plus de mettre fin à la course au moins-disant salarial en Europe, **d'améliorer les salaires de plusieurs secteurs professionnels dans notre pays**. A ce titre, nous souhaitons alerter sur le caractère inacceptable d'envisager d'exclure certains métiers, en particulier les **gens de mer**, des dispositions futures en matière de salaire minimum. Nous resterons particulièrement vigilants sur ce point.

4. Sur les Comités d'entreprise européens et leurs prérogatives dans la période :

Dans le contexte de crise multiple que nous traversons, la CGT veut aussi insister sur **l'importance de respecter et de consulter les organisations syndicales** et sur nos regrets de constater que le cadre européen existant en matière d'information et de consultation est insuffisamment appliqué et respecté par les Etats membres. Nous avons d'ailleurs déjà eu l'occasion d'exprimer auprès du ministère du travail les exigences portées par la CGT en matière d'information et de consultation des Comités d'entreprises européens :

- **Obtenir pour les CEE un droit à l'expertise économique** indépendante pour construire des alternatives aux plans de restructurations projetés par les directions d'entreprises. Ce fut l'occasion aussi pour nous de rappeler les atteintes inacceptables de notre point de vue au droit à l'étude économique et à l'expertise santé travail générées par les ordonnances de 2017 dans le cadre domestique ;
- **Obtenir un droit de véto sur les licenciements** lorsque ceux-ci ne sont pas fondés sur l'effectivité d'une situation économique dégradée de l'entreprise (et le cas échéant instaurer des obligations d'un plan de reconversion et/ou d'un emploi alternatif pour les travailleurs affectés). D'où l'importance de pouvoir objectiver cette appréciation de la situation économique de l'entreprise sur la base d'un rapport d'expertise indépendant ;
- **Protéger davantage le droit à l'information et à la consultation des CEE**, notamment dans les pays où les institutions représentatives du personnel n'existent pas ou peu par ailleurs. Fonder cette protection sur la base d'une application rigoureuse des conventions 87 et 98 de l'OIT sur les libertés syndicales et la négociation collective ;

- **Mettre en place un régime de sanction** à l'encontre des entreprises qui contournent ou violent cette obligation de consultation et d'information du CEE en cas de restructuration ;
- **Protéger davantage ceux qui exercent ce droit**, donc les représentants du personnel en Europe (la CES parle de leur conférer un statut de lanceurs d'alerte).

5. Sur les Accords-cadres internationaux et l'action en direction des grands groupes

L'accent doit davantage être mis sur **l'importance des relations professionnelles et de la négociation collective à l'échelle et dans le cadre des grands groupes**, dans l'esprit des ambitions initiales que le législateur plaçait dans la loi sur le devoir de vigilance des multinationales, dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle ne remplit pas ses promesses, au jour d'aujourd'hui.

Les accords-cadres internationaux (ACI) ont aussi évidemment un rôle à jouer. Ces accords sont conclus dans le périmètre des grands groupes mondiaux (citons parmi les derniers en date celui de **Thyssen Krupp** qui met en avant les **conventions fondamentales de l'OIT** ou **Engie** qui porte sur les **qualifications** et la mobilité à l'intérieur du groupe monde) entre les représentants des travailleurs de tous les pays concernés et les directions d'entreprises sur des sujets déterminés (accès à la formation, égalité professionnelle, respect des droits fondamentaux, ...). Mais ils sont encore trop peu nombreux (moins de 150) et concernent encore très majoritairement des multinationales à base européenne. Par ailleurs, ils doivent mieux associer dans leur négociation l'ensemble des travailleurs concernés : depuis ceux de la maison-mère, jusqu'à ceux des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs, sur l'ensemble de la chaîne. Il faut renforcer sur ce plan l'obligation de négociation des entreprises sur la base des conventions et recommandations de l'OIT. En la matière, le Bureau international du travail pourrait utilement se voir confier un rôle d'arbitrage sur les différends employeur/travailleur quant à l'application d'un Accord Cadre International.

6. Sur les enjeux environnementaux :

La transition écologique occupe aujourd'hui une place conséquente dans les débats animant le monde du travail, comme plus largement dans la société. Les liens entre la pandémie, qui est une zoonose, et les questions sociales et écologiques éclatent d'évidence. La crise sanitaire a en effet provoqué une dégradation dramatique des conditions de travail et de vie de centaines de millions de personnes de par le monde. **Pour la CGT, l'urgence sociale et écologique souligne :**

- **L'importance d'une maîtrise publique** au service de l'intérêt général **des productions et activités ayant un impact sur l'environnement ;**
- **L'importance de partir de l'avis des travailleurs** des industries, activités et services concernés pour construire les bonnes actions et réponses indispensables pour relever les défis du changement climatique et de l'érosion de la biodiversité, par une transition juste et solidaire ;

- **L'importance du rôle de l'Etat et des collectivités publiques dans leurs fonctions d'anticipation**, de planification, de prévention et contrôles et face aux questions environnementales et climatiques ;
- **L'importance de rééquilibrer les arbitrages qui prévalent actuellement sur le marché intérieur européen** et dans la politique européenne de commerce international afin de rendre effectives les normes environnementales et sociales globalement absentes du "Pacte vert" dit "Green Deal" et du plan de relance européen ;
- **L'importance de faire les liens entre luttes sociales, environnementales** et de défense ou d'amélioration du fonctionnement **démocratique** de nos sociétés ;
- **L'importance de construire un rapport de forces au sein de larges coalitions** pour inscrire ces priorités sur l'agenda politique.

La CGT salue la part des plans de relance allouée à la transition écologique et sociale qui témoigne de l'importance politique croissante accordée aux enjeux environnementaux dans l'Union. Néanmoins, les choix d'investissement, le faible recours au levier de la création d'emplois, les critères de conditionnalités ou encore les dispositifs de suivi, restent profondément ancrés dans une politique néo-libérale et discrétionnaire, et *a fortiori* au regard des axes évoqués ci-dessus.

7. Sur les travailleurs des plateformes numériques

La montée en puissance de ladite « économie des plateformes » est exemplaire des risques qui pèsent sur les travailleurs dans la période actuelle, tant du point de vue de l'absence de filet de sécurité que de la dégradation des conditions de travail. Si le danger est réel, les multiples luttes menées par ces travailleurs dans de nombreux pays et les récentes, et souvent positives, évolutions législatives qu'elles ont suscitées dans divers États membres, notamment en Espagne et en Italie, nous rappellent que l'Avenir de l'Europe n'est pas une voie à sens unique.

La CGT s'inscrit ici dans le sillage du travail et des positions prises par la CES, qui saluait récemment la reconnaissance des livreurs à vélos Espagnols comme salariés à part entière et représentait « un exemple à suivre dans toute l'Europe ».

8. Sur la question des formations et équivalences en Europe

La CGT porte sur ce sujet un certain nombre de propositions :

- **Facilitation des procédures d'équivalence et de reconnaissance des diplômes dans tous les secteurs professionnels**, y compris et peut-être même surtout pour les professions réglementées. La crise du Covid interpelle par exemple sur le manque de personnel médical (éprouvé, surmené) alors que par ailleurs, des milliers de migrants qualifiés et compétents peinent à trouver un emploi. C'est un gâchis en termes de compétences humaines, et en termes financiers, alors qu'une telle facilitation répondrait aux défis posés par les évolutions démographiques et les pénuries de compétences dans l'UE.
- Le processus doit être facilité tant en terme de durée (donc une accélération des processus) que sur un plan quantitatif (nombre de personnes concernées).
- Encourager la **reconnaissance du parcours professionnel antérieur**.

- Encourager **les formations et apprentissages ainsi que les formations linguistiques.**
- Insister sur le manque de cohérence européen et la nécessité d'harmoniser l'ensemble. **Sur les accords bilatéraux** notamment, le problème de leur harmonisation et de leur cohérence mérite d'être souligné (par exemple, en France il est possible d'être laveur de vitres sénégalais mais pas béninois).