ACTUALITÉS
EUROPE INTERNATIONAL
FO

Lettre électronique N°41 – 30 septembre 2017

Sommaire

Crise migratoire – La solidarité et la cohérence européenne toujours en panne

Réforme du droit des insolvabilités en Belgique – Comment une victoire juridique devant la CJUE peut servir une victoire syndicale

Réformes et état de droit en Pologne – Chronologie d'un conflit avec l'Union Européenne

Dialogue social et conflits sous haute tension en Serbie

Un paquet services qui douche les espoirs d'une Europe plus sociale

Brexit – quand c'est flou, il y a un loup…

Entretien avec la secrétaire générale de la CSIL Annamaria Furlan *"Il est nécessaire d'aller vers une Europe qui renforce toujours plus les droits et les protections des travailleurs"*

États-Unis – Le Trumpcare enfin enterré ?

Liberté syndicale en Mauritanie : Force ouvrière exprime sa solidarité avec la CLTM

Crise migratoire – La solidarité et la cohérence européenne toujours en panne

La situation des migrants en Europe et l'absence de gestion et de solidarité de l'UE face à la question migratoire continuent de susciter beaucoup d'inquiétudes. Loin de mettre en place les bases d'une politique commune, l'Europe continue d'externaliser le contrôle de ses frontières en passant des accords avec les pays où les migrants transitent avant d'arriver en Europe. Après l'accord hautement contestable UE Turquie de 2016, qui a eu pour effet de détourner les routes migratoires, c'est au tour de l'Italie de signer, en mai 2017, avec la Libye, mais aussi le Tchad et le Niger un accord pour renforcer les contrôles aux frontières, créer de nouveaux centres d'accueil dans les pays africains et ainsi tenter d'endiguer le flux de migrants arrivant en Europe.

FO
FORCE OUVRIÈRE – SECTEUR EUROPE/INTERNATIONAL
141, avenue du Maine, 75680 PARIS Cedex 14 — Tél. : 01 40 52 83 30 — Fax : 01 40 52 83 34 — andree.thomas@force-ouvriere.fr

Cet accord a entraîné, de facto, une pratique illégale de refoulement vers la Libye, où les conditions de vie épouvantables dans les centres de rétention sont régulièrement dénoncées par l'ONU et où le droit criminalise l'immigration clandestine. Malgré les multiples incidents rapportés sur le comportement des garde-côtes libyens (impliqués dans les trafics depuis la Libye, comportement autour des embarcations de migrants aboutissant à la mise en danger de la vie des migrants), l'Italie vient d'accueillir des gardes côtes en formation sur son sol pour un programme de formation.

Le 28 août 2017 s'est tenu à Paris, à l'initiative d'Emmanuel Macron un *« mini sommet »* consacré à la crise migratoire qui a réuni des chefs d'état européens et africains (Italie, France, Allemagne et Espagne, Tchad, Libye et Niger). Les conclusions de ce sommet ont principalement permis de légitimer une stratégie qui consiste à encourager les pays de transit à juguler le mouvement des populations en échange de transfert de ressources financières et matérielles. La France a, quant à elle, annoncée l'installation de *« hot spots »* (centres d'enregistrement et d'identification des migrants) notamment en Libye.

L'Union européenne continue donc à transférer la responsabilité relative à la prise en charge des demandeurs d'asile à des territoires où les droits fondamentaux et les normes internationales ne sont pas respectés et où les conditions de traitement sont inhumaines et très souvent mortelles et envisage d'y traiter les dossiers de demande d'asile. Dans son discours sur l'état de l'Union en septembre 2017, le Président de la Commission Européenne Jean-Claude Juncker a relevé également les conditions inhumaines qui prévalent dans les centres de rétention libyens et appelé à une responsabilité collective de l'Europe.

La CES estime également que payer la Turquie pour maintenir les réfugiés hors d'Europe est inacceptable et que la réponse des États membres à la crise migratoire est à quelques exceptions près *« proprement honteuse »*.

Les perspectives à venir sont peu réjouissantes : la réforme du système d'asile de l'UE, et notamment le règlement de Dublin pourtant annoncée par la Commission européenne semble une nouvelle fois bloquée. Le plan de relocalisation de migrants adopté en septembre 2015 par les États membres et qui s'achève à la fin du mois est un échec. Cet accord, qui à l'issue des deux ans devait être pérennisé par un mécanisme permanent, prévoyait d'installer en deux ans 160000 demandeurs d'asile, arrivés en Grèce ou en Italie dans les pays membres selon des quotas établis. Au final à peine 30000 demandeurs d'asile auront été réinstallés avec les plus grandes difficultés, de nombreux pays s'opposant et refusant tout simplement de relocaliser sur leur territoire.

Dans un récent arrêt du 6 septembre 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne vient d'ailleurs de rejeter les demandes de la Hongrie et de la Slovaquie qui contestaient ce mécanisme de relocalisation, demandes appuyées par la Pologne qui soulevait, elle, la *« nécessité de préserver des États ethniquement homogènes »*.

Cette décision, qualifiée *« d'historique »*, réaffirme le principe de solidarité entre les États européens à l'égard des réfugiés et illustre les deux visions qui s'opposent en Europe sur la question migratoire : l'une solidaire et soucieuse de garantir des conditions d'accueil et d'asile dignes et celle incarnée par le groupe de Visegrad (Hongrie, Pologne, République tchèque et Slovaquie), qui souhaite que la politique commune de l'Union consiste à édifier des forteresses et à repousser les migrants, ignorant purement et simplement le droit d'asile. Jusqu'à présent seule une approche sécuritaire (renforcement du contrôle aux frontières extérieures de l'Union et politiques de retour des illégaux) a fait consensus entre les Etats membres.

La politique de développement est de plus en plus mise au service de la politique migratoire, comme moyen de négociation avec les pays de départ, ce qui en dit long sur la vision de la politique migratoire européenne. En opposant les *« bons migrant »* (les réfugiés fuyant la guerre) aux *« mauvais migrants »* dits économiques fuyant la misère et en ne cherchant, avec difficultés, des solutions que pour les premiers et en renvoyant purement et simplement les autres, l'Union Européenne et les Etats membres refusent d'anticiper la réalité de la migration de demain, où l'explosion démographique, les migrations climatiques, la pauvreté et les conflits mettront aux portes de l'Europe et de façon pérenne des milliers de personnes.■

Force Ouvrière affirme depuis longtemps que la question des migrations ne peut plus être traitée aujourd'hui au simple plan national. C'est un enjeu européen, mais aussi mondial qui doit être examiné dans sa globalité, et qui sera plus efficacement traité par la coopération et la solidarité que par la fermeture, la contrainte et le repli. Les migrations clandestines et le dumping social que cette absence de gestion cohérente et de long terme génèrent, iront en s'amplifiant dans un contexte tendu où le monde du travail affronte la déconstruction de ses acquis et une flexibilité de plus en plus grande.

Réforme du droit des insolvabilités en Belgique – Comment une victoire juridique devant la CJUE peut servir une victoire syndicale

La faillite d'une entreprise a des répercussions terribles pour ses travailleurs et, bien que des règles légales de protection existent, on assiste à la prolifération de la procédure des pre-pack au sein de l'Union européenne qui vise à contourner ces mêmes règles au détriment des droits des travailleurs. Cette procédure confidentielle (ou non dans certains cas) – aussi appelée « faillite silencieuse » - permet notamment de réorganiser une entreprise en difficulté et d'assurer la continuité de ses activités en opérant un transfert de l'entreprise dès que la faillite est prononcée.

L'organisation syndicale hollandaise FNV s'est notamment insurgée contre ces pratiques et a décidé de porter la question de la conformité au droit de l'UE de la procédure dite de faillite silencieuse devant la Cour de Justice de l'UE dans l'affaire FNV c. Smallsteps qui a été tranchée le 22 juin 2017.

Dans l'affaire en question, une entreprise au bord de la faillite conclut un accord avec un repreneur appelé *pre-pack* pour organiser le redémarrage de son activité en s'engageant à proposer un emploi à près de 2 600 travailleurs sur un total d'environ 3 600 au jour du prononcé de la faillite. Près de 1 000 salariés sont licenciés. FNV conteste les licenciements et exige la continuité des contrats et des conditions de travail de l'ensemble des salariés du groupe en vertu de la directive 2001/23/CE relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

La Cour reconnaît que la procédure des *pre-pack* peut être efficace pour limiter les effets négatifs d'une rupture de l'activité économique : elle vise à sauvegarder l'entreprise en faillite mais elle ne saurait justifier que, lorsque l'entreprise fait l'objet d'un transfert total ou partiel, les travailleurs soient privés de leurs droits. De plus, la Cour met l'accent sur l'absence de contrôle des autorités publiques car l'ensemble des conditions de reprise sont déterminées au préalable par la direction de l'entreprise qui mène les négociations et adopte les décisions préparant la vente de l'entreprise en faillite. Ainsi, la protection des travailleurs prévue par la directive relative au transfert d'entreprises doit être maintenue dans une situation où le transfert intervient à la suite d'une déclaration de faillite dans le contexte d'un pre-pack préparé antérieurement à la faillite et mis en œuvre immédiatement après son prononcé.

Cette victoire juridique du syndicat hollandais a été notamment utilisée par les syndicats belges FGTB, CSC et CGSLB pour protester contre un projet de loi déposé par le ministre de la Justice belge portant réforme du droit d'insolvabilité en Belgique. Le projet qui visait à créer un régime légal dangeureux pour la procédure dite de *« faillite silencieuse »*, a finalement été retiré par le ministre face à la forte mobilisation des organisations syndicales belges.

Même si l'activité de la CJUE semble parfois déconnectée des préoccupations des travailleurs en raison d'un certain déséquilibre en faveur des droits économiques et au détriment des droits sociaux, cet exemple démontre tout l'intérêt de saisir dès que l'on peut les rares victoires juridiques qui s'offrent aux organisations syndicales pour lutter contre des réformes dommageables pour les droits des travailleurs. ■

Réformes et état de droit en Pologne – Chronologie d'un conflit avec l'Union Européenne

Une crise inédite en Europe oppose les institutions européennes et la Pologne depuis maintenant plusieurs années. En effet, de nombreuses inquiétudes surgissent quant à l'état de droit en Pologne, dans la continuité de la crise constitutionnelle qui a agité le pays en octobre 2015.Alors que plusieurs réformes portent directement atteinte au principe d'impartialité de la justice, la Commission Européenne a décidé d'hausser le ton ces derniers mois afin de veiller au respect des principes inhérents à la participation à l'Union Européenne et plus particulièrement l'état de droit qui assure une protection effective des citoyens et travailleurs dans une démocratie.

Chronologie

Bien que les tensions avec la Pologne aient de nouveau émergé avec les nouvelles réformes du système judiciaire et constitutionnel polonais présentées le 18 juillet 2017, l'origine de ces dissensions remonte à la crise constitutionnelle qui a agité le pays dès le 8 octobre 2015. Quelques jours avant la tenue de nouvelles élections, cinq nouveaux juges avaient alors été nommés au Tribunal Constitutionnel – en remplacement de ceux dont le mandat n'avait pas encore expiré – par le Parlement de l'époque dont la majorité est alors détenue par le parti Plateforme civique (PO).

Les élections qui ont suivi ont vu la victoire du parti Droit et Justice (PiS) comme à l'élection présidentielle. Le candidat du PiS Piotr Duda en était sorti victorieux le 24 mai 2015. Le nouveau parti majoritaire au Parlement décide alors le 19 novembre 2015 d'amender la réforme du Tribunal Constitutionnel en cours. Quelques jours plus tard, le Parlement polonais désigne cinq nouveaux juges en remplacement de ceux nominés à la fin de la précédente mandature au motif que leur nomination était illégale et inconstitutionnelle. Le Tribunal constitutionnel validera finalement la nomination de trois des cinq juges nommés par le PO mais le président Duda refusera de leur faire prêter serment.

22 décembre 2015

L'inquiétude grandit avec l'annonce d'une nouvelle réforme du Tribunal Constitutionnel le 22 décembre 2015. Il est prévu d'en restreindre fortement le pouvoir : pour s'opposer à une législation en cas d'inconstitutionnalité, le vote de deux tiers des juges est requis, avec la présence nécessaire de 13 juges sur 15 au lieu de 9 sur 15 pour tenir une séance, ce qui conduit à limiter le contrôle du Tribunal sur le gouvernement et le Parlement.

Mars 2016

En mars 2016 le Tribunal Constitutionnel juge cette réforme contraire à la Constitution polonaise mais le gouvernement décide de ne pas publier officiellement ce jugement pour ne pas lui donner une force juridique contraignante.
Quelques jours plus tard, le Parlement récidive en votant une loi qui fait expirer avec effet immédiat les mandats des membres des directions et des conseils de surveillance de la télévision et de la radio publiques désormais nommés directement par le ministre du Trésor polonais.

Janvier 2016 et 13 avril 2016

Malgré l'ouverture d'une enquête préliminaire par la Commission européenne sur l'état de droit en Pologne en Janvier 2016, la condamnation de la communauté européenne et internationale, les recommandations pays 2016 pour la Pologne qui reconnaissent une menace systémique pour l'état de droit ou encore la déclaration du Parlement européen le 13 avril 2016 qui s'inquiète du fait que la *« paralysie effective du Tribunal constitutionnel mette en danger la démocratie, les droits de l'Homme et l'Etat de droit »*, le parti au pouvoir s'entête et maintient ses réformes.

18 juillet 2017

Le gouvernement polonais a présenté le 18 juillet 2017 quatre nouvelles réformes sur l'école nationale de la magistrature (aujourd'hui adoptée), le conseil supérieur de la magistrature, l'organisation des tribunaux ordinaires et sur la Cour suprême. Ces textes constituent de nouvelles atteintes à l'état de droit et au principe d'indépendance de la magistrature. Suite à de nombreuses mobilisations des citoyens et travailleurs polonais, le président Duda a apporté son veto à deux de ces réformes mais cela n'a pas apporté de garanties suffisantes.

28 août 2017

La Commission Européenne a alors émis un avertissement formel à l'encontre de la Pologne et lui a donné un délai de 1 mois pour revenir sur les réformes sous peine de déclencher une procédure d'infraction et d'invoquer l'article 7 du TFUE aussi appelé *« l'option nucléaire »* (voir plus bas). Le gouvernement polonais s'est empressé de s'opposer à la Commission et de rejeter ses recommandations le 28 août 2017.

12 septembre 2017

Face à l'entêtement du gouvernement polonais, la Commission européenne a décidé le 12 septembre dernier de déclencher la deuxième phase de la procédure d'infraction en envoyant un avis motivé à la Pologne au sujet de la loi sur l'organisation des juridictions de droit commun. Plus précisément, le cœur de ce conflit demeure la question de l'égalité de traitement : la loi polonaise introduit notamment un âge de départ à la retraite des juges différent pour les femmes (60 ans) et pour les hommes (65 ans). La Commission a évoqué une incompatibilité de la loi polonaise avec le droit de l'Union et plus précisément l'article 157 du TFUE et la directive 2006/54 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
Outre cette question de discrimination, la Commission s'inquiète du pouvoir discrétionnaire confié au Ministre de la justice de prolonger le mandat des juges ayant atteint l'âge de départ à la retraite ou encore de licencier ou nommer les présidents de juridictions – portant manifestement atteinte au principe d'indépendance des juridictions polonaises – violant in extenso l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial. La Commission a donné un nouveau délai d'un mois au gouvernement polonais pour se mettre en conformité avec les recommandations de la Commission sous peine de saisir la CJUE afin de mettre un terme à ces réformes qui représentent une menace pour la protection effective des droits des citoyens polonais.

Contexte

Ce conflit s'inscrit dans un contexte de défiance croissante de la Pologne vis-à-vis de l'Union Européenne et illustre un conflit plus profond entre certains États membres, comme la Hongrie, et les valeurs de l'Union Européenne de paix et justice sociale. En effet, la Pologne s'oppose ouvertement aux efforts de **révision de la directive sur le détachement des travailleurs** et organise l'opposition au sein des pays de l'Europe de l'Est contre la Commission Européenne ou d'autres États membres comme la France ou l'Allemagne. Ainsi, la Pologne est régulièrement critiquée et attaquée pour sa législation facilitant le dumping social entraînant un effet pervers sur le détachement de travailleurs en Europe.

Un autre conflit brûlant mais plus discret oppose la Pologne et la Commission européenne, il s'agit de l'**exploitation forestière dans la forêt de Bialowieza (site classé à l'UNESCO)** dont la Commission et l'UNESCO demandent l'interdiction. Des mesures temporaires prises par la CJUE ont déjà suscité une certaine virulence du gouvernement polonais. La Cour devrait trancher définitivement le litige début octobre.

Enfin, la principale question qui divise la Pologne et l'Union Européenne reste la politique migratoire. Pour rappel, en septembre 2015, la Commission Européenne avait proposé un mécanisme provisoire de relocalisation obligatoire des demandeurs d'asile dans le cadre de l'agenda européen en matière de migration afin de soulager la Grèce, l'Italie et la Hongrie face à l'afflux de réfugiés. La Pologne, la Slovaquie et la Hongrie avaient voté contre au Conseil, sans atteindre une minorité de blocage. Le 15 juin 2017, la Commission a déclenché une procédure d'infraction à l'encontre de la Pologne et d'autres pays de l'Europe de l'Est (Hongrie et Slovaquie) qui refusent de se plier au mécanisme provisoire de relocalisation, la Pologne n'ayant accepté aucun demandeur d'asile dans le cadre du mécanisme obligatoire depuis décembre 2015. Le clou a été enfoncé par l'arrêt Slovaquie et Hongrie c. Conseil de l'UE rendu par la CJUE le 6 septembre 2017 qui a rejeté les recours de la Slovaquie et de la Hongrie, la Pologne soutenait alors l'argumentation des deux autres pays dans cette affaire.

Un autre scénario possible ?

La Commission européenne pourrait décider de déclencher l'article 7 du TFUE (*« l'option nucléaire »*) qui permet de suspendre certains droits dont le droit de vote d'un État membre de l'Union Européenne après approbation au Conseil européen des 4/5 de ses membres soit 23 Etats membres sur proposition d'un tiers des Etats membres de l'UE ou par le Parlement ou par la Commission. Cet article n'a jamais été utilisé jusqu'à présent, car restreint notamment par une longue procédure préliminaire. Trois étapes ont été introduites par la Commission Européenne en 2014 : une évaluation suivie d'un avis, des recommandations et le suivi de la mise en œuvre des recommandations. L'activation de l'article 7 est aujourd'hui en débat pour la Hongrie dont les lois relatives aux ONG et aux universités constituent des atteintes aux valeurs et au droit de l'Union Européenne selon certains observateurs européens.

Ainsi, si la Pologne est sanctionnée par l'article 7, il s'agirait d'un certain désaveu du modèle européen déjà fragilisé par le Brexit mais cela ouvrirait la voie à de possibles avancées sur certains dossiers bloqués comme le détachement des travailleurs ou la réforme du système d'asile européen. Ainsi, cette hypothèse ouvrirait la voie à de futures sanctions et pourrait contribuer in fine à renforcer le modèle européen en assurant une meilleure protection effective des droits garantis par l'Union Européenne.

Cependant, après la publication des nouvelles propositions du président polonais le 25 septembre 2017, la Commission européenne semble avoir baissé d'un ton envers la Pologne et opère dorénavant l'analyse et l'observation de ces mesures, une copie ayant aussi été transmise à la Commission de Venise qui veille au respect de l'état de droit en Europe. ■

Photo credit @ Obóz dla Puszczy

Dialogue social et conflits sous haute tension en Serbie

Goša : salaires impayés, le conflit dans l'impasse

La Serbie connait un conflit social de grande ampleur depuis plusieurs mois. Les travailleurs de l'usine Goša, qui fabrique du matériel pour le transport ferroviaire (wagons et rames de tramway), luttent pour obtenir le paiement d'arriérés de salaires de la part de leur direction. C'est le suicide fin mars d'un salarié qui a conduit les travailleurs du site à déclencher une grève.

L'ancien propriétaire slovaque ZOS Trnava s'était engagé sur un accord qui comportait un plan d'apurement de la dette vis-à-vis des travailleurs, depuis le site a été vendu à une compagnie chypriote. Pour autant, les salaires n'ont pas été payés et l'entreprise prétend que l'accord ne tient plus. Les travailleurs ne savent plus très bien avec qui négocier. Les arriérés de salaires s'élèvent à 1,6 millions d'euros, ce qui représente plus de 15 mois de salaires. L'ancien propriétaire slovaque a également laissé une dette d'environ 4 millions d'euros pour le paiement des cotisations aux fonds de retraite et d'assurance-maladie. Les grévistes ont été soutenus par leurs homologues de plusieurs pays voisins et la fédération européenne industriALL, dans le cadre d'un projet européen sur l'information/consultation des travailleurs porté par Metalicy – fédération syndicale bulgare de la métallurgie – et auquel Force ouvrière participe.

Fin août, les travailleurs de Goša se sont rassemblés à Belgrade, face à la résidence du Premier ministre. Pour les syndicats, il faut que les institutions de l'État s'impliquent. Bien que le gouvernement se soit engagé à régler les cotisations sociales impayées, les grévistes considèrent que les pouvoirs publics ne fait pas grand-chose pour régler la situation, après avoir trop longtemps toléré que ZOS Trnava se mette hors la loi, en ne payant ni salaires, ni impôts, ni cotisations sociales pendant des années. Le Premier ministre a indiqué que des négociations étaient en cours avec l'entreprise slovaque, sans plus d'information. Depuis, le conflit est toujours dans l'impasse et les 358 salariés de Goša ont surtout le sentiment que tout le monde leur ment…

Hausse de salaires chez Fiat après trois semaines de conflit

Ce conflit intervient dans un contexte social tendu en Serbie. Fin juin, 2000 travailleurs de l'usine Fiat de Kragujevac, située au sud-est de Belgrade, soit 95 % de l'effectif, se mettaient en grève pour protester contre des salaires trop bas et leur charge de travail. La direction refusant de négocier, il a fallu l'intervention de la première ministre de Serbie pour ouvrir des négociations, les travailleurs devant en contrepartie mettre fin à la grève.

La revendication portait notamment sur une hausse des minima salariaux de 100 euros (pour passer de 317 à 417 euros). Fin juillet, les grévistes ont obtenu 33 euros d'augmentation, soit un tiers de la revendication initiale dans le cadre d'un accord supervisé par le gouvernement serbe, ce dernier ayant participé aux négociations avec

la direction du site et les travailleurs. La hausse des salaires de 9,54 % sera opérée en deux temps. L'accord conclu pour trois ans prévoit également une meilleure indemnisation des frais de transport occasionnés par le travail de nuit, le versement de primes et l'indexation des salaires sur l'inflation. Les travailleurs doivent s'engager à ne pas déclencher une nouvelle grève si l'accord est respecté. Le président de CATUS, la principale confédération syndicale serbe (affiliée à la CES) a reconnu une avancée sur les salaires mais considère qu'ils restent encore à des niveaux très bas, bien plus faibles que dans les autres sites de production de FIAT, en Pologne et en Turquie. Il a également regretté que FIAT ait longtemps refusé de négocier avec ses salariés.

Hausse du salaire minimum

Le conflit chez Fiat a été l'élément déclencheur pour ouvrir fin aout des négociations en vue d'un relèvement du salaire minimum en Serbie dans un cadre tripartite (au sein du Conseil économique et social qui réunit des représentants du gouvernement serbe, les syndicats et les organisations patronales). Le salaire minimum en Serbie est de 22 880 dinars (soit environ 190 euros) et représente en environ la moitié du salaire médian. La Serbie, pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne est l'un des pays d'Europe où les salaires sont les plus faibles.

Le fait que les employeurs acceptent de s'asseoir autour d'une table pour parler d'une revalorisation du salaire minimum était déjà un succès pour les organisations syndicales, les employeurs considéraient jusque-là qu'il n'y avait pas de raison d'augmenter le salaire minimum !

Au cours des cinq dernières années, le salaire minimum horaire a progressé de seulement 15 dinars (0,12 €). Pour CATUS, la faiblesse des salaires en Serbie plonge de nombreux travailleurs dans la pauvreté, pousse les jeunes à quitter le pays et créé des pénuries de travailleurs qualifiés. Les organisations syndicales demandaient une hausse du salaire minimum horaire de 130 (1,08 €) à 154 dinars (1,28 €) tandis que les employeurs proposaient seulement 140 dinars (1,16 €), accompagnant leur proposition d'une demande de réduction de l'impôt sur les sociétés (et autres exemptions fiscales) et une augmentation de seulement 3 % en cas de refus du gouvernement d'augmenter la part non imposable du salaire de 8 %. Le gouvernement penchait nettement en faveur de la proposition patronale.

Un accord a été trouvé le 12 septembre au sein du conseil économique et social pour relever le salaire minimum à 143 dinars, soit une hausse d'environ 10 %. Le ministre des finances serbe a par ailleurs annoncé que la part non taxable du salaire serait relevée *« pour amortir le coût de la hausse pour les entreprises »*… ■

Un paquet services qui douche les espoirs d'une Europe plus sociale

La Commission européenne a présenté en janvier 2017 un nouveau paquet législatif sur les services, afin une nouvelle fois de faciliter la prestation de services transfrontaliers au sein du marché intérieur. La Commission n'a pas voulu s'engager dans un réexamen de la directive services adoptée difficilement en 2006, compte tenu de l'opposition forte qu'elle avait suscité notamment dans le monde syndical. Mais la Commission justifie la présentation de nouvelles propositions, considérant que « des obstacles à la croissance et à l'échange de services au sein de l'Union européenne subsistent, notamment la complexité des procédures administratives. »

Toutefois, ces nouvelles propositions ont déjà suscité une opposition forte de la part des organisations syndicales, dont la Confédération européenne des syndicats et Force ouvrière, mais également de certaines organisations professionnelles.

Les propositions de la Commission comprennent trois mesures principales :

La première et aussi la plus emblématique de ce paquet est la proposition de Carte électronique européenne des services, qui permettrait de faciliter les démarches administratives des

entreprises prestataires de services souhaitant étendre leur activité dans un autre État membre de l'UE.

Ce dispositif prévoit une procédure électronique simplifiée pour permettre aux prestataires de services aux entreprises (par exemple les sociétés d'ingénierie, les consultants…) et de services de construction de s'acquitter plus facilement des formalités administratives requises en vue d'exercer à l'étranger. Les prestataires de services se mettront simplement se mettre en relation avec un interlocuteur unique dans leur pays d'origine, qui vérifiera les données nécessaires et les transmettra à l'État membre d'accueil. La Commission précise – comme si cela n'allait pas de soi – que ce dernier *« conservera le pouvoir d'appliquer des exigences réglementaires nationales et de décider si le demandeur peut proposer des services sur son territoire. »*

La proposition prévoit des délais très courts pour l'examen des demandes et la prise de décision, limitant de fait les possibilités de contrôle pour les Etats d'accueil. Si l'État membre d'accueil ne répond pas dans les délais, la carte électronique pourra être délivrée automatiquement par les autorités de l'État membre d'origine. On peut douter des capacités des États membres à examiner les demandes de carte électronique dans des délais aussi courts.

Une fois délivrée, la carte électronique est valable à durée indéterminée, jusqu'à sa suspension éventuelle ou sa révocation, suivant une procédure complexe par exemple en cas de fraude qui suppose un long processus juridique et, dans le cas des prestations temporaires de services, relève de la compétence des autorités de l'État membre d'origine.

Une difficulté majeure est que cette proposition contredit les dispositions en vigueur sur le détachement prévue par de la directive d'exécution 2014/67/UE, en particulier celles sur la présentation d'une déclaration de notification préalable à l'État membre d'accueil avant le début du détachement. Ce dispositif risque donc de favoriser les pratiques frauduleuses et l'émergence de sociétés boîtes aux lettres, alors que les discussions actuellement en cours autour de la révision de la directive de 1996 visent précisément à lutter contre.

Une autre difficulté porte sur le risque de voir revenir le principe du pays d'origine qui figurait dans la première mouture de la directive services en 2005. Dans un avis adopté fin mai à Bruxelles, le Comité économique et social européen lance notamment un avertissement sur ce point : *« le CESE insiste sur le fait qu'il convient de veiller à ne pas introduire le principe du pays d'origine sous quelque forme que ce soit. Il souligne dès lors que la carte électronique de services apporterait plusieurs nouveautés fondées sur ce principe en autorisant les prestataires de services à traiter exclusivement avec l'État membre d'origine comme intermédiaire et en obligeant les États membres d'accueil à accepter les décisions de l'État membre d'origine concernant l'authenticité des documents, ce qui aurait pour effet d'imposer des limites aux mécanismes de contrôle et d'harmoniser ainsi l'échange de données sur la base du principe du pays d'origine. »*

La seconde mesure proposée est l'introduction d'un test de proportionnalité obligatoire pour les nouvelles législations nationales encadrant les services professionnels. Ainsi, les législateurs devront justifier la *« proportionnalité »* de nouvelles mesures concernant les professions réglementées (Un service professionnel est réglementé si une personne qui souhaite le proposer doit d'abord être autorisée à le faire ou obtenir une certification auprès d'une autorité publique. C'est souvent le cas des professions en lien avec la santé et la sécurité, mais cela peut concerner de nombreux métiers, comme les comptables, juristes, notaires, architectes…). Le contrôle de proportionnalité vise à déterminer si de nouvelles réglementations sur les services sont vraiment nécessaires. L'idée de la Commission est de prévenir la création de barrières réglementaires *« injustifiées et excessives »*.

Pour la CES, dans une résolution adoptée en juin 2017, le contrôle de proportionnalité, *« loin d'empêcher la création d'obstacles inutiles à la libre circulation des travailleurs et des services, créera au contraire des charges administratives supplémentaires et un flou juridique dans le processus législatif national. Ces charges supplémentaires pourraient à leur tour dissuader les États membres d'adopter des réglementations sociales qui pourraient s'avérer nécessaires à l'avenir. »*

Enfin, la troisième mesure proposée vise à améliorer la procédure existante qui contraint les États à notifier à la Commission toute nouvelle initiative dans le domaine des services. Cette procédure a pour objet de vérifier que les règles des États membres concernant les services sont conformes au droit de l'UE avant leur adoption, au moment où des modifications peuvent encore être apportées. Aujourd'hui les États membres sont tenus de notifier l'introduction de certaines exigences nouvelles visées par la directive Services en ce qui concerne à la fois l'établissement d'un prestataire de services dans un État membre et la prestation transfrontière de services. La Commission regrette que dans la pratique, près de 90% des mesures notifiées ont déjà été adoptées. C'est pourquoi la nouvelle procédure de notification obligerait les États membres à notifier les mesures avant leur adoption définitive, lorsqu'elles peuvent encore faire l'objet d'adaptations. Les États membres devront fournir davantage d'informations sur la proportionnalité des mesures notifiées ; et l'obligation de notifier les projets de mesures sera étendue à d'autres exigences.

Cette nouvelle procédure de notification risque de limiter fortement la capacité des Etats membres à légiférer, en contribuant notamment à retarder les procédures législatives. Les propositions seraient gelées le temps de leur examen. La Commission pourra en outre évaluer et influencer les propositions et projets de loi avant les partenaires sociaux nationaux et les Parlements nationaux. Au printemps, l'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté des résolutions rappelant au principe de subsidiarité. Dans le texte adopté par les députés, on peut lire que cette procédure de notification *« entrave l'exercice du pouvoir législatif »*, qu'elle *« contraint excessivement les capacités d'intervention des États membres »* et qu'elle « n'est pas conforme au principe de subsidiarité. » ■

Les réactions syndicales ont été unanimes contre ce paquet. La CES et les fédérations européennes appellent au rejet de cette proposition. Force ouvrière à l'occasion de diverses consultations a également exprimé son opposition à ce projet. La carte électronique européenne de services risque de réintroduire des éléments du principe du pays d'origine, en totale contradiction avec des initiatives qui se veulent plus « *sociales* » comme la proposition de socle européen des droits sociaux. Au sein du Conseil, plusieurs États membres sont sceptiques sur ce paquet services, la crainte étant notamment le retour du principe du pays d'origine.

Brexit – quand c'est flou, il y a un loup…

Le Brexit a connu une nouvelle étape importante avec le passage du Great Repeal Bill à la chambre basse du Parlement britannique le 12 septembre dernier. Ce texte prévoit l'abrogation de la suprématie du droit de l'Union Européenne sur le droit britannique dès la sortie effective du Royaume-Uni prévue le 29 mars 2019. Il prépare la sortie du pays de l'UE et transposera environ 12 000 règlements et autres normes de l'UE aujourd'hui en vigueur dans le droit domestique britannique. Le Royaume-Uni serait notamment soustrait à la juridiction de la CJUE mais la jurisprudence communautaire serait sauvegardée pour le présent en prenant la valeur de précédents de la plus haute juridiction nationale, la Cour suprême britannique. Cependant, ce texte prévoit aussi de se soustraire à la Charte des Droits Fondamentaux de l'UE – ce qui alimente quelques inquiétudes pour la protection des droits des travailleurs britanniques.

Le texte ouvre la voie, par les clauses dites Henri VIII, au gouvernement de Theresa May pour modifier ou abroger, dans un délai de deux ans, les normes communautaires transposées dans le droit national en s'exonérant du contrôle du Parlement, à l'image des ordonnances françaises. Cette loi a suscité des inquiétudes fortes du côté du TUC qui a rappelé au cours de son congrès national son attachement

du Royaume-Uni au marché unique et à la sauvegarde de l'acquis social communautaire. Ainsi, outre les pouvoirs exorbitants dont va disposer le gouvernement, les possibles modifications ou abrogations à l'avenir sont désormais possibles avec le risque de revenir par exemple sur les droits aux congés payés ou encore sur les heures de travail.

De plus, le 5 septembre 2017, la fuite d'un document de réflexion sur la future politique migratoire post-Brexit du Royaume-Uni a suscité de nombreuses inquiétudes auprès des travailleurs ressortissants de l'UE déjà établis au Royaume-Uni. Ce document énumère quelques mesures destinées à limiter la migration des ressortissants de l'UE pour favoriser seulement la venue de travailleurs hautement qualifiés. Ce document pourrait crisper davantage les négociations avec l'UE dans le futur.

Du côté des négociations entre le Royaume-Uni et l'UE, aucune avancée effective n'a eu lieu. Le flou du côté britannique a été entretenu par la publication de 14 documents totalement vides qui ont provoqué l'exaspération du négociateur en chef de l'UE Michel Barnier. Cependant, quelques progrès semblent avoir été faits sur la question des droits des citoyens et notamment les travailleurs frontaliers et sur l'Irlande mais de fortes divergences demeurent sur d'autres points et notamment la carte d'assurance-maladie. A cela s'ajoutent des crispations autour de la facture de départ du Royaume-Uni. Le prochain round de négociation a été reporté au 25 septembre à la demande des britanniques mais la prochaine échéance majeure est le sommet européen du 19 et 20 octobre 2017 qui permettra d'évaluer les progrès réalisés dans le cadre des premières phases de négociation du Brexit.

Le discours de Theresa May à Florence du 22 septembre donne des précisions sur la position britannique dans ces négociations. On peut saluer la prise en compte de la jurisprudence de la CJUE par les tribunaux britanniques dans le futur lorsqu'il s'agira d'une décision affectant un citoyen de l'Union ou encore la volonté de conclure un nouveau traité entre le Royaume-Uni et l'UE dans le domaine de la sécurité pour garantir la protection des données personnelles et des droits de l'Homme.

Mais on peut s'interroger de nouveau face au flou entretenu par Theresa May sur les futures relations qui uniront l'UE au Royaume-Uni : elle veut se différencier du modèle norvégien, c'est-à-dire être membre de l'Espace Economique Européen (EEE), ou du modèle canadien, c'est-à-dire conclure un simple accord de libre-échange avec l'UE, en passant par un tout nouveau modèle dont les contours n'ont pas été précisés. Néanmoins, elle s'est engagée à respecter les obligations britanniques vis-à-vis du budget de l'UE jusqu'en 2020 sans toutefois préciser un quelconque montant, tout en confirmant la non-participation dans le futur au Marché Unique et à l'Union douanière.

La proposition de Theresa May d'une période de transition de deux ans pour éviter une rupture abrupte avec l'UE est inquiétante. Selon elle, les règles de l'UE seraient maintenues pendant ce laps de temps mais des mesures transitoires seraient prises, allant à l'encontre du droit de l'UE comme la création d'un nouveau mécanisme de résolution de différends qui ne serait soumis ni aux tribunaux britanniques ni à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Le négociateur en chef de l'UE a alors réagi en saluant les efforts évoqués mais en soulignant toujours le flou entretenu par le gouvernement britannique surtout autour de la question de l'Irlande du Nord dont le retour de frontière physique avec la République d'Irlande susciterait de grandes craintes. ■

Pour Force Ouvrière, le flou entretenu par le gouvernement britannique doit cesser pour faire avancer les négociations nécessaires aux millions de travailleurs au Royaume-Uni qui seraient les premières victimes d'un Hard Brexit. Les futures relations entre le Royaume-Uni et l'UE devront quant à elles être déterminées en temps voulu mais un affaiblissement du modèle social et économique européen dans le cadre de ces négociations serait clairement inacceptable.

...Dans d'un contexte social britannique renvendicatif

Sur le plan social, le contexte britannique est clairement revendicatif : ainsi, les travailleurs du secteur alimentaire rattachés à la fédération syndicale BFAWU, membre du TUC, ont manifesté le 4 septembre dernier au sein de deux enseignes du groupe Mc Donald pour dénoncer les contrats zéro-heures et les procédures internes inefficaces pour signaler des cas d'harcèlements, notamment pour affiliation syndicale. Ces manifestations sont les premières contre l'enseigne Mc Donald au Royaume-Uni depuis son implantation en 1974. Les travailleurs demandaient notamment une hausse des salaires pour atteindre 10 £ par heure (pour les salariés âgés de 25 ans et plus) au lieu du salaire minimum établi à 7,50 £ par heure. Ils s'inspirent notamment de la campagne américaine en faveur de l'augmentation des salaires pour obtenir 15 $ de l'heure. Mais ils contestaient aussi le harcèlement sur le lieu de travail et les représailles dont sont victimes notamment les salariés syndiqués. Les syndicalistes britanniques invoquent ainsi une atteinte au droit de s'organiser collectivement.

Pour rappel, le droit de grève et le droit de s'organiser en syndicat sont légaux au Royaume-Uni mais ils ont été progressivement limités par de nombreuses restrictions sous l'ère Thatcher (1979-1990) qui n'ont pas été levées par le gouvernement travailliste de Tony Blair (1997-2007). Et le gouvernement conservateur de David Cameron a introduit le 4 mai 2016 une loi intitulée Trade Union Act 2016 limitant fortement l'action des syndicats et l'exercice du droit de grève.

Face aux pressions des syndicats, Theresa May a annoncé le 13 septembre 2017 une mesure certes positive mais plutôt décevante *in fine* : la fin du gel des salaires du secteur public. Les salaires du secteur public ont d'abord été gelés en 2010 puis plafonnés à partir de 2013 à 1 %. Ce dégel des salaires permet une augmentation des salaires des policiers et des employés de prison à hauteur de 2 % cette année et 1,7 % en 2018 tandis que les autres secteurs d'activité de la fonction publique connaîtront quelques *« flexibilités »* selon le gouvernement en 2018 ou 2019.

Cependant, ces hausses demeurent bien en deçà de l'inflation des derniers mois notamment causée par le Brexit avec une hausse générale des prix de 2,9 % sur un an selon les chiffres du mois d'août 2017. Le TUC a dénoncé cette mesure comme insuffisante face à la perte du pouvoir d'achat des travailleurs qui se tournent de plus en plus vers les banques alimentaires.

À cela s'ajoute une motion certes non contraignante mais symbolique adoptée au Parlement britannique le même jour sous l'initiative du Parti Travailliste et soutenue par le DUP – fragilisant in extenso la coalition déjà faible entre le DUP et les Conservateurs – qui appelle à une hausse des salaires dans le secteur hospitalier (NHS) déjà au bord de l'implosion en raison de coupes budgétaires et de manque de moyens pour le personnel. ■

Force Ouvrière salue la lutte menée par les syndicalistes du BFAWU à l'encontre de Mc Donald au Royaume-Uni et encourage le TUC dans ses actions pour parvenir à une augmentation réelle des salaires. Force Ouvrière rappelle aussi la campagne salariale lancée par la CES en février dernier à laquelle elle participe.

Entretien avec la secrétaire générale de la CISL Annamaria Furlan *« Il est nécessaire d'aller vers une Europe qui renforce toujours plus les droits et les protections des travailleurs »*

Le Congrès de la CISL s'est déroulé du 28 juin au 1er juillet dernier, le thème était : « Pour la personne, pour le travail » – pourquoi avoir choisi ce thème et quels sont les principaux défis que la CISL a voulu affronter ?

La valeur de la personne et la dignité du travail sont des questions centrales qui caractérisent depuis toujours l'histoire et l'action syndicale de la CISL. Personne et travail sont deux facteurs indispensables dans notre vision culturelle, deux valeurs importantes qui se complètent l'une l'autre. En effet, que serait le travail sans la contribution de la personne, de sa créativité et de sa contribution à la qualité et au succès de l'entreprise. Le travail est ce qui rend vraiment la personne entière, lui permet de s'exprimer, de contribuer au bien commun et de se sentir important pour toute la communauté et la société. Voilà pourquoi nous avons choisi d'aborder ce thème tout au long du Congrès : nous devons tous nous impliquer pour donner au travail sa juste importance et sa juste reconnaissance, de le mettre au cœur du débat politique et culturel en Europe et dans notre pays.

Le travail est le véritable droit de citoyenneté. Notre Congrès a rappelé, en présence de nombreux interlocuteurs institutionnels et du monde associatif, le rôle et la centralité des propositions de la CISL dans le débat politique, social et culturel de notre pays. La CISL est un syndicat moderne qui s'est beaucoup renouvelé ces dernières années sur une base de transparence, de rigueur éthique et par la nouvelle participation de nos délégués aux choix de l'organisation. C'est la confirmation d'un modèle de syndicat libre et responsable, dont les valeurs sont basées sur la négociation et la participation des travailleurs, qui se bat pour une société plurielle où le rôle de cohésion sociale joué par les interlocuteurs sociaux demeure fondamental.

Quelle est la position de la CISL sur le Jobs Act (ndlr : la réforme du droit du travail italien initiée en 2014) ? Voulez-vous son abrogation, sa modification ou bien êtes-vous satisfaits avec sa forme actuelle ?

Nous pensons que le travail ne vient pas des règles ou des lois mais bien de la croissance économique, des investissements, des politiques actives du travail et d'une formation adéquate. Voilà pourquoi, bien qu'une certaine flexibilité soit nécessaire, nous avons cherché à améliorer les dispositions du *Jobs Act*, renforçant les indemnités de licenciement ou les politiques actives du travail, tout en nous opposant au faux travail indépendant et surtout en encourageant le travail à durée indéterminée. Les incitations au recours au contrat à durée indéterminée doivent devenir structurelles selon le principe que le travail stable doit coûter moins cher que celui flexible et à durée déterminée. Il faut un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux (et non des lois ou des référendums) pour aborder les points critiques du *Jobs Act* et pour valoriser la négociation collective.

L'économie souterraine semble être une préoccupation fondamentale en Italie, quelles sont les propositions de la CISL pour mettre fin à cette situation ? Quelles sont les actions de la CISL en lien avec ce problème ?

En Italie, le travail dissimulé et irrégulier représente un fléau à éradiquer sur le plan social et il ne s'agit pas seulement d'une simple perte sèche pour les comptes publics. L'économie souterraine et les activités illégales en Italie représentent près de 200 milliards d'euros chaque année, soit 12% du PIB. Un chiffre énorme. Ces dernières années, des efforts ont été faits dans les contrôles des entreprises et des lois sévères sont venues lutter contre le travail au noir et le *« caporalato »* (ndlr : activité de la criminalité organisée destinée à exploiter illégalement et à bas coût les travailleurs agricoles en ne respectant pas le droit du travail) qui représentent des formes d'exploitation inhumaines et barbares dans de nombreuses zones de notre pays. Mais ce n'est pas suffisant. Il faut des mesures pour créer un conflit d'intérêt entre vendeur et acheteur afin de se détourner de l'illégalité, des déductions et réductions fiscales pour les contribuables ainsi que des incitations sélectives aux entreprises et incitations fiscales pour accroître la couverture des conventions collectives.

Pour sortir du travail dissimulé, il est important de disposer de typologies contractuelles qui incitent à la fois l'employeur et le travailleur à déclarer le *« travail occasionnel »*, l'aide familiale ou encore le bénévolat. Récemment en Italie, le travail avec le voucher (ndlr : modalité de rémunération pour un travail occasionnel promu dans le Jobs Act) a été remplacé par un instrument similaire, plus limité quant à sa possible utilisation mais avec de meilleures protections pour les travailleurs. La CISL estime que ce nouvel instrument pourra éviter des abus mais elle se réserve la possibilité d'en évaluer le fonctionnement dans les prochains mois.

Quelle est la vision de la CISL sur la situation en Europe dans le cadre du débat actuel sur l'avenir de l'UE ?

L'Europe doit changer : elle doit mettre un terme aux politiques de rigueur économique et au Pacte budgétaire européen. Nous avons besoin de plus de croissance et de travail ou sinon l'Europe mourra. Il n'y aura pas besoin d'autres Brexit : quand les hommes et les femmes européens ne croiront plus à l'Europe, l'Europe elle-même sera finie. Les dirigeants de l'UE doivent agir maintenant, avec responsabilité et clairvoyance. Rester les bras croisés devant des défis énormes comme le travail et l'immigration n'est pas seulement une erreur, c'est incompréhensible.

De plus, la politique d'austérité a accru les divergences entre Etats membres : il suffit de regarder les différences entre les taux de croissance, la dette et le déficit public, l'emploi, les exportations, la balance commerciale et ce malgré la politique monétaire ultra expansive de la BCE. Il faut désormais ouvrir une phase constituante, mettre dans les cartons le pacte budgétaire européen, compléter l'Union monétaire et économique et s'engager vers une Union politique fédérale par les pays européens, en réalisant un parcours d'intégration vers les États-Unis d'Europe.

Nous devons arriver à une démocratie supranationale qui tire sa légitimité de ses concitoyens et soit en mesure d'offrir une alternative reposant sur le développement solidaire, la responsabilité environnementale et sociale, la maîtrise des flux migratoires, la sécurité et la paix ! C'est l'idée de l'Europe que la CISL cultive depuis sa fondation. Une idée de l'Europe qui représente toujours plus un gage de civilisation et une aide pour le travail pour laquelle se battre est un devoir moral et politique !

La proposition récente d'un socle européen des droits sociaux de la Commission offre une opportunité dont il faut se saisir ; quelle est la vision de la CISL sur ce socle et quelles sont les actions envisagées en lien avec la promotion ou bien la critique de cette initiative ?

Garantir des normes sociales élevées et valoriser le modèle social européen, fondé sur le rôle actif des partenaires sociaux, est essentiel pour atteindre un niveau d'intégration européenne qui garantisse croissance et compétitivité. Il est donc aujourd'hui prioritaire de donner corps à la *« clause sociale »* du Traité qui fonde l'Union Européenne sur la "promotion d'un niveau élevé d'emploi, de garantie d'un niveau adéquat de protection sociale, de lutte contre l'exclusion sociale et d'un niveau élevé d'instruction, de formation et de protection de la *« santé humaine »*, et qui, avec la Charte des droits fondamentaux de l'UE, pose les bases pour une convergence sociale avancée, aujourd'hui remise en question pour une multitude de raisons, même structurelles, au sein même de l'UE.

L'incapacité d'agir a entraîné des réponses bien souvent inappropriées, aveugles et fragmentées si ce n'est contreproductives – comme l'excessive rigueur comptable ou l'absence de maîtrise des flux migratoires. Cela a creusé les écarts économiques et sociaux au sein et entre les différents états membres et a conduit à des replis nationalistes et à la désaffection des citoyens à l'égard du projet européen qui menacent la stabilité même de l'UE.

Au-delà des simples propositions de la Commission, il est nécessaire d'aller vers une Europe qui renforce sans cesse les droits et les protections des travailleurs au même titre que la gouvernance économique, valorisant l'interdépendance des politiques et leur impact social. Une convergence par le haut ne peut pas faire abstraction de la promotion d'autres instruments ou d'indicateurs sociaux afin de rééquilibrer le système de gouvernance européen. Cet équilibre doit passer par des investissements publics, des dépenses sociales et d'infrastructures et de recherche et développement (golden rule) en raison de leur impact positif mais aussi par des nouveaux mécanismes d'évaluation des dépenses en révisant un pacte budgétaire européen aujourd'hui inadapté.

Par conséquent, nous retenons que les paramètres et les critères de comparaison sont certes utiles à l'harmonisation, l'intégration et à l'équilibre des politiques sociales et de sécurité sociale mais ils ne peuvent pas être seulement quantitatifs ou bien se concentrer seulement sur des questions de coût ou encore se réduire au perfectionnement des systèmes d'enquête d'Eurostat afin de bien comparer les différents systèmes sociaux et sanitaires.

Ainsi, comme le soutient la CES, les objectifs généraux du Socle et la convergence sociale par le haut devront aboutir à une dimension économique plus juste à travers la création d'emplois de qualité, le renforcement de la sécurité en cas de transitions sur le marché du travail et une protection sociale adaptée aux nouveaux défis et besoins de demain. Ceci en valorisant l'engagement des partenaires sociaux dans le processus décisionnel avec une explicite promotion de la négociation collective et du dialogue social et en renforçant la Charte européenne des droits fondamentaux pour une réelle justice sociale.

S'il n'y a pas de tournant culturel et civique européen et si nous en restons à la fermeture des frontières, au protectionnisme et au dumping fiscal, le risque d'effacer tout ce que l'Europe a construit ces dernières 60 années sera grand avec des conséquences néfastes surtout pour les travailleurs. La CISL, avec la CES, veillera et revendiquera une implication nécessaire afin que le Socle puisse réellement renforcer le modèle social européen basé sur la dignité de la personne, la liberté, la démocratie et l'égalité ; des principes qui doivent être relancés et réaffirmés. ■

États-Unis – Le Trumpcare enfin enterré ?

Les assauts se suivent et se ressemblent (presque tous) à l'encontre de l'Obamacare depuis l'élection de Trump à la présidence des États-Unis. Mais sa volonté de réformer la protection sociale américaine à travers le Trumpcare se heurte une nouvelle fois à de fortes oppositions politiques, aggravant la faiblesse d'un président élu sans véritable contact avec sa majorité parlementaire, au grand soulagement des travailleurs américains dont le droit à une protection sociale serait fortement réduit si le Trumpcare était adopté.

Une nouvelle version de la réforme de la protection sociale intitulée Graham-Cassidy a émergé ces dernières semaines après l'échec d'une proposition précédente le 28 juillet dernier suite à l'opposition du Sénat américain et plus particulièrement de John McCain, l'ancien rival de Barack Obama en 2008.

Cette nouvelle tentative serait pourtant la pire version proposée à ce jour avec la fin des pénalités pour les employeurs qui ne garantissent pas d'assurance-maladie à leurs travailleurs, la fin de certaines subventions de l'Obamacare, la fin du financement fédéral pour étendre la couverture du Medicaid (la CMU américaine), la polarisation du système de protection sociale avec les jeunes en bonne santé payant très peu et les malades et les retraités payant des tarifs très élevés ou encore la fin de la couverture de certaines prestations de santé comme l'hospitalisation ou les soins de maternité...

Mais le point le plus édifiant reste la redistribution des subventions fédérales pour aider au fonctionnement du système de protection sociale. Le gouvernement fédéral souhaite octroyer des subventions globales aux différents États en opérant une restribution très hasardeuse (ou plutôt très politique) qui se solderait par des coupes budgétaires énormes pour certains États démocrates au profit d'États républicains qui recevraient des nouveaux fonds alors qu'ils ont sans cesse défié l'Obamacare.

En résumé, cette nouvelle version du Trumpcare est toujours aussi néfaste en prévoyant un démantèlement du système de protection sociale américain au profit des plus-riches qui se voient favorisés par la multiplication des exemptions fiscales et autres artifices au détriment du reste de la population américaine.

Selon une procédure spécifique au budget américain 2017, l'Obamacare peut être modifié ou abrogé à la simple majorité au Sénat jusqu'au 30 septembre. Face à cet agenda resserré, Trump était alors intervenu début septembre pour que les sénateurs se concentrent sur cette nouvelle version en remettant à plus tard d'autres projets Cependant, ces exigences d'agenda empêchent le Congressional Budget Office du Congrès américain d'effectuer une analyse exhaustive de la proposition et de ses conséquences, entraînant de nombreuses réactions de la part des opposants au Trumpcare.

Mais, bien que le Sénat soit à majorité républicaine, certains souhaitent simplement réformer l'Obamacare alors que d'autres souhaitent sa totale abrogation. Le 24 septembre, John McCain a de nouveau marqué son opposition au texte, soutenant notamment une approche bipartisane, et ralliant d'autres Républicains, enterrant ainsi toute chance de réussite du Trumpcare. Cependant, la réforme de l'Obamacare demeure un point-clé du programme républicain et, bien qu'il serra plus difficile d'y parvenir par la suite, les assauts risques de continuer bien qu'un approche bipartisane semble privilégiée.

L'AFL-CIO s'est fortement mobilisée contre cette proposition qu'il condamne fermement comme une régression sociale dangereuse pour les droits des travailleurs. ■

Pour Force Ouvrière, le droit à la protection sociale est un droit fondamental qui doit être défendu avec la plus grande force, surtout dans un contexte social difficile avec une précarisation grandissante des travailleurs et une montée des inégalités.

Liberté syndicale en Mauritanie : Force ouvrière exprime sa solidarité avec la CLTM

Force ouvrière exprime sa solidarité avec le secrétaire général de la Confédération libre des travailleurs mauritaniens (CLTM), Samory Ould Beye. À la fin du mois d'août, le dirigeant syndical mauritanien a été convoqué par la Direction générale de la sécurité nationale (DGSN) : Samory Ould Beye a été détenu pendant plusieurs heures et interrogé sur les relations internationales de la CLTM ainsi que sur l'activité des dirigeants syndicaux et sur les sources de financement.

La CLTM a estimé que ces actes – dont d'autres dirigeants et militants syndicaux ont été la cible, dont le secrétaire général de la CGTM, confédération générale des travailleurs de Mauritanie – sont des violations graves du libre exercice des droits syndicaux et des libertés syndicales.

Depuis de nombreuses années, les dirigeants syndicaux continuent d'être sous la pression des autorités gouvernementales pour leur lutte et la dénonciation des multiples violations des droits syndicaux et des droits de l'homme et contre diverses formes d'esclavage, de discrimination et d'exclusion en Mauritanie.

Aujourd'hui, selon la CLTM, la politique du président Mohamed Ould Abdel Aziz vise à contrôler le peuple mauritanien à travers des mécanismes *«peu orthodoxes»* en réaction à leur opposition aux réformes constitutionnelles et à leur volonté de rester au pouvoir à tout prix. Les violations récurrentes de la légalité créent une situation de désordre généralisé créée par le pouvoir dans le seul but de faire taire les voix discordantes et, notamment, celle du mouvement syndical mauritanien.

Le climat social en Mauritanie est fortement dégradé et, dans ce contexte, de nombreux arrestations et interrogatoires ont été signalés par le secrétaire général de la CLTM. L'organisation a exigé que ces arrestations injustifiées cessent immédiatement.

Dans un courrier adressé le 21 septembre au président mauritanien, la CSI a appelé à abandonner toutes les procédures judiciaires contre les dirigeants syndicaux, qui vont à l'encontre des principes de la liberté syndicale garantie dans la Convention n°87 de l'OIT, convention ratifiée par la Mauritanie. ■

Pour recevoir et faire suivre la lettre électronique...

Pour suivre régulièrement dans cette lettre les actualités et analyses du secteur Europe/ international...

envoyez votre adresse-mail : andree.thomas@force-ouvriere.fr