

ACTUALITÉS

EUROPE

FO

INTERNATIONAL

Lettre électronique N°32 – 5 Février 2016

Sommaire

UNION EUROPÉENNE

Grève générale contre la réforme des retraites en Grèce.

Une Europe sociale « a minima » : pour la CJUE, un État membre peut bien exclure de certaines prestations sociales les citoyens européens sans emploi.

CJUE : la passation de marchés publics peut être subordonnée au versement d'un salaire minimal aux salariés du prestataire.

Brexit : contre une Europe sociale à géométrie variable.

Un accord trop « secret » sur le projet de directive secrets d'affaires.

FO participe au projet européen Rest@work pour lutter contre le stress au travail.

INTERNATIONAL

Tunisie : l'UGTT fête ses 70 ans sur fond de contestation sociale.

Objectifs de développement durable (ODD) 2015-2030 : un agenda ambitieux mais une mise en œuvre problématique.



UNION EUROPÉENNE

Grève générale contre la réforme des retraites en Grèce

Le 4 février, un appel à la grève générale a été lancé par le grand syndicat du secteur public ADEDY contre la réforme des retraites présentée par le gouvernement Tsipras début janvier. Cette nouvelle réforme répond aux exigences des créanciers de la Grèce, dont le FMI et le mécanisme européen de stabilité qui conditionne le déblocage d'une nouvelle tranche d'aide financière à l'adoption de cette réforme.

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

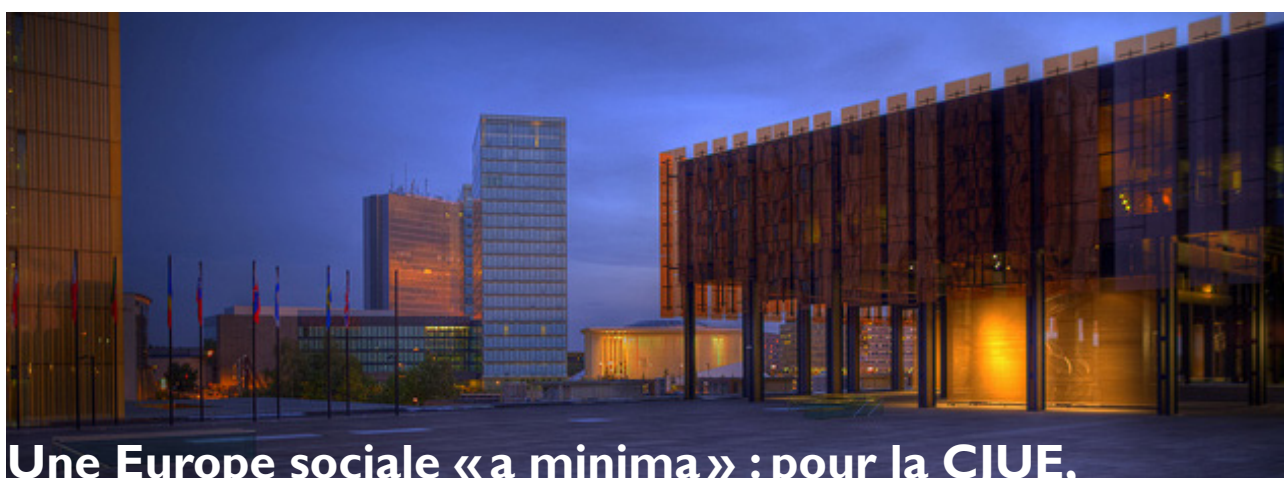
UNION EUROPÉENNE

Celle-ci est engagée depuis déjà plusieurs mois : en décembre, le Parlement grec a adopté le report de l'âge de la retraite à 62 ans avec 40 années de cotisation, et à 67 ans pour 15 ans de cotisation au moins. Ce qui est en jeu désormais, c'est une réforme générale du système : diminuer les dépenses de retraites de 1% du PIB (ce qui représente selon ADEDY, 1,8 milliard d'euros

d'économies) et répondre aux créanciers de la Grèce qui ont formulé d'autres exigences comme la fusion des caisses de retraite et la baisse de l'intégralité des pensions en limitant les taux de remplacement à 50%.

Dans l'immédiat, la réforme se traduira par une réduction du montant des pensions d'environ 15% alors qu'elles sont actuellement de l'ordre de 750 euros en moyenne. Le futur système de retraites, si la réforme est

adoptée, sera constitué en trois parties : d'abord, une pension nationale de 384 euros versée à tous les retraités de plus de 67 ans ayant cotisé pendant plus de quinze ans (financée par une hausse des cotisations salariés et employeurs). Ensuite, une pension principale dont le taux sera compris entre 55% et 65% du salaire moyen, contre 70% aujourd'hui. Enfin, pour ceux qui ont cotisé à un régime de retraites complémentaires, celles-ci seront revues à la baisse. ■



Une Europe sociale « a minima » : pour la CJUE, un État membre peut bien exclure de certaines prestations sociales les citoyens européens sans emploi

Une Europe à plusieurs vitesses, qui distingue ses citoyens selon leurs motivations personnelles : c'est l'option qu'a confirmée la CJUE après son arrêt Dano (Voir Lettre électronique 24) qui avait fait couler beaucoup d'encre en 2014.

Une nouvelle affaire en cause (C-67/14) oppose encore une fois un Jobcenter allemand à quatre ressortissants suédois (d'origine bosniaque). Le Juge allemand a interrogé la CJUE sur la question de savoir si l'État allemand pouvait les exclure du bénéfice de la prestation d'assurance de base. En l'espèce, les membres de la famille Alimanovic avaient occupé plusieurs emplois de courte durée en Suède, jusqu'en mai 2011, avant de percevoir des prestations d'assurance de base de décembre 2011 à mai 2012 en

Allemagne. À cette date, le Jobcenter a unilatéralement décidé de les leur retirer, au motif que ces personnes étaient chercheuses d'emploi étrangères dont le droit de séjour était seulement justifié par la recherche d'emploi.

Qu'en pense le juge communautaire? Fidèle à sa jurisprudence Dano, il estime que pour des citoyens de l'UE dont le droit de séjour dans un autre État membre est seulement justifié par la recherche d'un emploi, refuser de verser de prestations sociales « non contributives » (c'est-à-dire des prestations qui ne dépendent

pas du versement de cotisations par l'assuré)... n'est pas contraire à l'égalité de traitement (art. 4 règlement 883/2004, art. 24 directive 2004/38).

Précisément, le citoyen européen n'a droit à l'égalité de traitement que s'il travaille, ou, en qualité de demandeur d'emploi, s'il a travaillé pendant une période de moins d'un an. Il conserve alors son statut – fictif en pratique – de « travailleur européen » pendant 6 mois. En revanche, dès que la période de 6 mois a expiré, le citoyen n'a plus droit à cette égalité de traitement dans l'accès aux presta-

tions sociales. Tout juste a-t-il un droit de séjour, tant qu'il apporte la preuve qu'il continue à chercher un emploi et qu'il a des chances réelles d'en trouver un.

En France, cela voudrait dire qu'un citoyen grec, allemand ou espagnol par exemple, en recherche d'emploi, pourrait se voir refuser l'attribution de prestations familiales, ou d'aide au

logement qui ne sont pas assises sur des cotisations... Un pas de plus vers la différenciation nationale dans la pauvreté ; et un nouveau signal à rebours d'une Europe sociale et solidaire. ■

CJUE : la passation de marchés publics peut être subordonnée au versement d'un salaire minimal aux salariés du prestataire

La CJUE met de l'eau dans son vin. Dans une affaire récente, c'est à une remise en ordre des libertés économiques et des droits sociaux qu'elle s'est attelée, revenant sur la priorité donnée aux premières (telle qu'affirmée dans ses fameux arrêts Laval & Viking, et que nous avons toujours dénoncée).

Dans un arrêt rendu ce 17 novembre 2015 (C-115/14), la Cour estime que la passation de marchés publics peut être subordonnée par la loi à un salaire minimal.

Dans les faits, une ville allemande avait exclu une entreprise de la participation à une procédure de marché public portant sur les services postaux de la ville, au motif que cette entreprise n'avait pas déclaré, qu'elle devait s'engager à verser un salaire minimal au personnel appelé à exécuter les prestations en cas d'attribution du marché.

Précisément, cet avis de marché comme le cahier des charges se référaient à une loi régionale selon laquelle les marchés publics ne peuvent être attribués qu'à des entreprises et à des sous-traitants qui s'engagent à verser au personnel chargé d'exécuter les prestations un salaire minimal de 8,70 euros brut par heure, qui était le taux applicable au moment des faits. Depuis, l'Allemagne s'est dotée d'un salaire minimum obligatoire à 8,50 euros bruts de l'heure.

Par renvoi préjudiciel, l'affaire est remontée jusqu'à la CJUE. Le tribunal régional lui demandait si la loi régionale était compatible avec la

directive 2004/18 qui prévoit que les « pouvoirs adjudicateurs » (la mairie en l'occurrence) peuvent imposer des conditions particulières – notamment sociales – pour l'exécution du marché, dès lors que celles-ci sont compatibles avec le droit de l'Union et indiquées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges.

Pour la CJUE, le droit de l'UE ne s'oppose pas à ce qu'un exécutant qui refuse de s'engager à payer le salaire minimal à son personnel concerné, soit exclu de la procédure d'attribution du marché. La directive communautaire admet bien l'imposition de « conditions particulières » qui se rapportent à l'exécution du marché et visant des considérations sociales.

Contrairement à ce qu'elle avait jugé dans l'affaire Ruffert (3 avril 2008, C-346/06), la CJUE estime ici que même si le salaire minimal peut restreindre la libre prestation de services, il peut également être justifié par l'objectif de protection des travailleurs. Elle estime également, que le droit de l'UE ne s'oppose pas à une législation nationale qui prévoirait d'exclure de la participation à une procédure de marché public, les prestataires qui refuseraient de verser un salaire minimum aux travailleurs exécutant les prestations.

La Cour établit ainsi une série d'arguments en faveur de l'introduction d'une « clause sociale » dans les marchés publics, pour le respect d'un salaire minimal et donc, pour lutter contre les fraudes et abus, notamment dans le cadre du détachement.

Reste que, dans les faits d'espèce, il est fait référence à un avis de marché public qui spécifiait précisément l'obligation de verser un salaire minimal. L'appel d'offres aurait tout aussi bien pu s'en dispenser, ou la loi ne pas exister. Dans ce cas, le versement du salaire minimal n'aurait pas été obligatoire.

C'est pour pallier à ces insuffisances que la CES demandait l'introduction d'une clause sociale dans les marchés publics. Une directive révisée sur les marchés publics a été adoptée en octobre 2014 (2014/24/UE). Ce texte contient la revendication des syndicats européens d'introduire une clause sociale obligatoire garantissant le respect du droit du travail et des conventions collectives sur le lieu de travail. Reste à assurer une correcte transposition de ce texte dans tous les États membres. En France, c'est l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics qui s'en est chargée. Elle systématise la possibilité pour les acheteurs publics d'insérer des clauses sociales et environnementales dans les appels d'offres. ■

Brexit : contre une Europe sociale à géométrie variable

Le Conseil européen du 17 décembre aura aussi été celui des discussions sur la renégociation des conditions d'adhésion du Royaume-Uni à l'UE. Le gouvernement britannique s'est notamment fixé pour priorité d'empêcher les « migrants » issus de d'autres pays de « profiter » des prestations sociales britanniques liées à l'emploi pendant 4 ans.

Pour les autres dirigeants européens, une série de lignes rouges ne doit pas être franchie – en matière de liberté de circulation, de non-discrimination entre citoyens européens notamment. Mais les compromis envisagés dans les négociations actuelles rognent déjà sur le principe d'égalité de traitement – notamment concernant les étudiants étrangers et pour les allocations versées aux enfants des citoyens européens résidant sur le sol britannique.

Côté français, deux obstacles ont été relevés : la zone euro ne peut être bridée dans son développement par un État qui n'en fait pas partie, et certaines propositions britanniques, notamment en matière de libre circulation exigeraient une modification des traités.

Le 2 février, le président du Conseil Donald Tusk a proposé un projet d'accord comportant une série de réformes de l'UE, qui entreraient en vigueur dans le cas où les britanniques décideraient de rester dans l'UE à l'issue du référendum prévu en juin. Une période de négociation va

s'ouvrir tout au long du mois de février entre les 28 États membres de l'UE.

Ce projet introduit notamment la possibilité pour les parlements nationaux d'adresser un « carton rouge » à l'encontre de toute nouvelle législation proposée par la Commission européenne. Une proposition législative pourra être bloquée si une majorité de 55% des parlements nationaux, soit 16 sur 28, le demande. Un « veto à l'Europe sociale » qui pourrait brider davantage encore toute initiative européenne en faveur du progrès et de la justice sociale ! La CES a d'ailleurs rappelé que ce dont l'Europe avait besoin, c'était d'investissements et de salaires décents pour les travailleurs – ne voyant pas en quoi « punir les migrants » pourrait aider au maintien du RU dans l'UE...



Londres s'est aussi vu promettre « le respect des droits et compétences des pays qui ne sont pas membres de la zone euro ». Un « mécanisme » dont les modalités d'application restent à préciser, permettrait aux 9 pays qui

FORCE OUVRIÈRE exige de l'Union économique et monétaire qu'elle prenne en compte la dimension sociale. Par ailleurs, il ne peut y avoir de différence de protection juridique des travailleurs britanniques vis-à-vis des autres travailleurs européens, comme il ne peut y avoir de discrimination et d'inégalités de traitement des travailleurs migrants au Royaume uni, vis-à-vis des travailleurs britanniques. Comme l'a rappelé la CES, « tous les travailleurs doivent avoir droit aux mêmes chances d'accéder à de meilleures conditions de vie et de travail, indépendamment de l'endroit où ils vivent dans l'UE, et d'être impliqués dans la définition du « pilier social » de l'UE ».

Avec la CES, FO rejette l'idée d'une UE réduite à un simple marché libre pour certains, à une intégration plus poussée pour d'autres et à aucune ou à une dimension sociale réduite pour tous. Il en va du respect du droit européen et de la cohérence de la construction européenne

UNION EUROPÉENNE

n'ont pas adopté la monnaie unique de faire part de leurs inquiétudes et recevoir « les assurances nécessaires » sur les décisions des 19 membres de la zone euro. Ce mécanisme ne constituerait toutefois pas un veto...

Enfin, le Premier ministre britannique s'est vu proposer un mécanisme de « sauvegarde » pour limiter pendant une période pouvant aller jusqu'à quatre ans les aides sociales

aux travailleurs migrants intra-européens qui s'installent sur le sol britannique – mais aussi dans les autres pays

de l'UE – en cas « d'afflux de travailleurs d'autres États membres d'une magnitude exceptionnelle ».■

La CES, ses affiliés britannique (TUC) et italiens (CGIL, CISL, UIL) avaient dénoncé l'appel à une Europe à deux vitesses évoquée par les ministres des affaires étrangères italien et anglais, dans une tribune publiée en début de mois de décembre.

FO les rejoint et considère que le fait d'envisager des rythmes d'intégration différents en matière sociale sera dommageable à tous les travailleurs.

Un accord trop « secret » sur le projet de directive secrets d'affaires



Le 28 novembre 2013, la Commission européenne déposait une proposition de directive sur le secret d'affaires. Un an plus tard, le même projet – plus criminalisant encore – apparaissait dans le corps de la loi Macron. Si le second texte n'a pas vu le jour, la proposition européenne a continué son chemin.

FORCE OUVRIÈRE a déjà dénoncé les risques que faisaient peser ce projet de directive sur les libertés individuelles et collectives (voir Lettre électronique n°27 et appel au Gouvernement français, signé par FO-Cadres). Pour FO, il s'agit d'un projet inutile, dangereux et attentatoire aux droits des représentants des salariés (information-consultation) comme à ceux des salariés eux-mêmes (mobilité professionnelle, liberté d'expression et protection de la vie privée). Ces menaces touchent au cœur de métier quand les mesures envisagées affectent le corps journalistique et leur droit d'investigation.

Le Corporate European Observatory a récemment publié un rapport qui met à jour les liens étroits entretenus par la Commission européenne et les lobbys des grandes

entreprises européennes (Rapport du COE, Toward legalised corporate secrecy in the EU ?). Le rapport fourmille également d'exemples de contentieux du travail aux États-Unis, où la législation protectrice du secret d'affaires a fait des ravages (actions

d'un employeur en réclamation de la propriété du « réseau social » internet constitué par une salariée pendant la durée de la relation d'emploi ; actions d'ex-salariés contre un employeur ayant espionné leur correspondance privée aux fins de protection contre la divulgation de secrets d'affaires à la concurrence...).

Fin décembre 2015, une quatrième réunion du « trilogue » réunissant des représentants de la Commission, du Conseil et du Parlement européens, a abouti sur un accord ; ce texte (non public) devra maintenant repasser devant la Commission des affaires juridiques au Parlement européen. Il ne sera pas adopté avant plusieurs mois.■

Stimuler la demande interne pour relancer l'économie européenne

Le krach boursier intervenu en Chine début janvier est venu s'ajouter aux mauvais signaux économiques envoyés par l'ensemble de l'économie mondiale au cours des dernières semaines.

Les dernières prévisions publiées récemment par les organisations internationales (FMI, Banque Mondiale, OCDE) et l'INSEE se sont accordées sur un ralentissement marqué de la croissance mondiale, accentué par le ralentissement des économies des pays émer-

gents. Les incertitudes financières et les inquiétudes géopolitiques ont été renforcées par la menace terroriste, si bien que la reprise qui se dessinait en 2015 semble déjà un lointain souvenir.

Dans ses perspectives économiques de novembre, l'OCDE encourage les gouvernements européens à

« profiter de la relance enclenchée par la BCE pour insuffler un dynamisme plus durable à l'économie ». Une fois n'est pas coutume, l'OCDE soutient « une augmentation concertée de l'investissement public », recommandation soutenue par le TUAC : le risque, si elle n'est pas suivie, serait de laisser s'installer une nouvelle récession. ■

FO participe au projet européen Rest@work pour lutter contre le stress au travail



Force ouvrière et 18 partenaires issus de 9 pays de l'Union européenne se sont réunis le 21 janvier à Rome pour la réunion de lancement du projet Rest@Work qui vise à prévenir et réduire le stress au travail.

Le projet co-financé par la Commission européenne est piloté par l'organisation syndicale italienne UIL (Unione Italiana del Lavoro). Il s'agit d'évaluer l'accord cadre européen de 2004 à travers une étude de terrain menée dans les pays partenaires du projet et de développer un manuel des outils de prévention et de réduction du stress au travail. ■

Pour rappel, **FORCE OUVRIÈRE** est signataire de l'accord national interprofessionnel de 2008 qui transpose l'accord européen. L'accord reconnaît notamment « l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail » comme facteur potentiel de stress. Il rappelle que, dès qu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer, ou, à défaut, le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur qui doit associer les institutions représentatives du personnel à leur mise en œuvre. Pour FO, malgré l'absence d'obligation de négocier dans les branches, il était nécessaire que cet accord soit repris pour qu'il soit porteur de garanties concrètes pour les travailleurs.

INTERNATIONAL

Tunisie : l'UGTT fête ses 70 ans sur fond de contestation sociale

Alors que l'UGTT célébrait ses 70 ans le 20 janvier (FO était présente à cet anniversaire), le pays a de nouveau été secoué par des fortes émeutes à l'intérieur du pays.



Le secrétaire général de l'UGTT Houcine Abassi a souligné le rôle social et national joué par l'organisation tout au long de son histoire et assuré que l'UGTT continuera à œuvrer en faveur d'un équilibre entre revendications et apaisement social dans le pays d'autant plus que des indices d'une crise politique se font de plus en plus persistants. Dans un contexte où l'économie du pays reste fragilisée par une conjoncture difficile et par une menace terroriste permanente, l'UGTT à l'issue de quatre mois de négociations difficiles vient d'arracher un accord salarial qui prévoit une hausse des salaires de 6% dans le secteur privé. Le mouvement de grève annoncée le 21 janvier pour

faire pression sur le patronat a été annulé.

Les émeutes ont éclaté dans une région particulièrement touchée par le chômage, après la mort d'un jeune électrocuté alors qu'il protestait contre son retrait d'une liste d'embauche dans la fonction publique. La contestation s'est ensuite étendue à d'autres régions en particulier celles qui comptent de nombreux jeunes diplômés au chômage. Ces derniers représentent près d'un chômeur sur trois en Tunisie.

Dans un communiqué publié le 26 janvier à l'issue de la réunion de son comité exécutif, l'UGTT « a réitéré son

appui inconditionnel aux revendications des jeunes au chômage et des régions marginalisées ainsi que son soutien aux protestations pacifiques et organisées, appelant le gouvernement à assumer sa responsabilité face à ces revendications et à s'employer à les satisfaire par la voie du dialogue et l'association des personnes concernées à l'élaboration de solutions. Par ailleurs, l'organisation syndicale a condamné les actes de vandalisme, de pillage et de destruction commis, selon la même source, par des bandes de criminels, de contrebandiers et de terroristes qui se sont infiltrés dans les manifestations pacifiques et légitimes dans l'intention de mettre en doute les revendications sociales des protestataires, déstabiliser le pays et l'entraîner dans la spirale de la violence et du désordre». ■

Objectifs de développement durable (ODD) 2015-2030 : un agenda ambitieux mais une mise en œuvre problématique

2015 a vu l'adoption du nouveau cadre appelé « ODD 2015-2030 » par l'Assemblée Générale des Nations Unies en septembre à New-York. La Confédération Syndicale Internationale (CSI) salue l'ambition revue à la hausse et voit ses revendications concernant le travail décent, la protection sociale, l'éducation de qualité ou encore la réduction des inégalités entendues dans ce nouveau cadre.

Mais 2015 a aussi vu le refus d'adopter un ODD supplémentaire, l'ODD17, portant sur le financement et la mise en œuvre de ce nouveau cadre. Au moment où les droits fondamentaux sont remis en question dans de nombreux endroits, où 80% de la population mondiale selon l'OIT vit sans aucune protection sociale, où les inégalités explosent, la question du financement des objectifs, qui doivent guider les politiques de développement, est centrale.

2015 a donc vu l'adoption, en amont de l'Assemblée Générale des Nations Unies, et donc en amont de l'adoption de ce nouveau cadre, d'un cadre de financement au sommet sur le financement du développement à Addis-Abeba en juillet. Ce sommet et cet accord sur le financement sont

distincts du sommet qui a mené à l'adoption du nouveau cadre. La CSI dénonce ici un manque de cohérence des États, sous influence grandissante du secteur privé. En effet, le secteur

privé a une place prépondérante d'après cet accord dans le financement du développement, notamment via les partenariats public-privé (PPP). ■

FORCE OUVRIÈRE a notamment rappelé à plusieurs reprises, tant auprès des instances telles que le Comité National de Développement et de Solidarité Internationale (CNDSI) qu'auprès du Ministère concerné ou lors des Assises du Développement en 2012 son opposition ferme aux PPP et l'importance fondamentale de financements et contrôle publics dans les politiques de développement. FO avait rappelé également le rôle essentiel des organisations syndicales, véritables acteurs du développement et de la coopération.

Les ODD sont assortis de cibles à atteindre ainsi que d'indicateurs permettant d'évaluer la progression de ces objectifs. Ces indicateurs sont toujours en négociation et devraient être adoptés en mars 2016. La Confédération syndicale internationale revendique la prise en compte du respect des droits fondamentaux, des ratifications des normes internationales du travail ou encore du taux de couverture par convention collective parmi ces indicateurs. Mais les réticences sont nombreuses. FO portera, aux côtés de la CSI, ces revendications majeures auprès du Ministère concerné en France.

*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 à
andree.thomas@force-ouvriere.fr*