

ACTUALITÉS

EUROPE

FO

INTERNATIONAL

Lettre électronique N°34 – 3 juin 2016

Sommaire

UNION EUROPÉENNE

Brexit : les syndicats britanniques pour le maintien du pays dans l'UE.

Les impacts sociaux de la digitalisation - interview de Christophe Degryse.

CETA ou TTIP, même combat !

La Commission européenne veut durcir la directive sur la transparence fiscale.

Vers une législation plus protectrice en Allemagne sur l'intérim et les contrats d'ouvrage.

Grèce : des réformes en "clou de cercueils" et une restructuration de la dette très conditionnelle, sur le long terme...

Cancers professionnels : enfin une avancée dans les limites d'exposition aux produits dangereux.

Accord interinstitutionnel : la consécration de la logique "REFIT" dans la fabrication du droit européen.

Loi du travail : en Belgique aussi !

INTERNATIONAL

Brésil : casse sociale sur fond de destitutin politique et de corruption endémique.

Les priorités de la Confédération syndicale internationale à la CIT.

Conférence internationale du travail : une année aux enjeux nombreux.



Brexit : les syndicats britanniques pour le maintien du pays dans l'UE

La construction européenne va connaître dans les semaines à venir un tournant important avec le référendum organisé au Royaume-Uni le 23 juin sur le maintien du pays dans l'UE ou sur sa sortie.

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

Du point de vue syndical, le TUC soutient le maintien du Royaume Uni dans l'UE. Les syndicats britanniques ont alerté sur les reculs possibles en matière de droits sociaux dans un pays où la législation sociale européenne en matière de santé sécurité ou d'information consultation des travailleurs constitue un socle de droits minima qui ne figurait pas dans la législation britannique. Même si parfois, les débats ont été vifs, les principaux syndicats (Unite, GMB...) soutiennent le maintien du Royaume uni dans l'UE et font campagne sur le thème « ce que l'Europe apporte aux travailleurs britanniques ».

Le TUC alerte sur de nombreux sujets : l'estimation du trésor britannique d'une perte possible de 500 000 emplois au Royaume Uni en cas de Brexit doit suffire à convaincre les travailleurs. Pour la secrétaire générale

Frances O'Grady, « cette estimation nous donne 500 000 bonnes raisons de rester dans l'UE ». Le TUC considère également qu'une sortie de l'UE conduira à revenir des dizaines d'années

en arrière sur les droits des femmes, ainsi que sur ceux des travailleurs à temps partiel et des intérimaires, auxquels la législation européenne garantit l'égalité de traitement.

FO met en garde depuis longtemps contre une construction européenne qui se fait au détriment des droits des travailleurs et des conditions de travail. Depuis 60 ans, l'Europe s'est construite, lentement, de manière imparfaite, selon une logique d'intégration qui a donné de plus en plus la priorité à l'économie et à la finance. Le référendum britannique met à l'épreuve une Europe devenue impopulaire, à force de politiques restrictives et dérèglementation. Convertie au libéralisme, l'Europe économique et financière a pris le pas sur l'Europe sociale, générant un chômage persistant, plus de précarité et des inégalités croissantes. Désormais, l'Europe est souvent perçue comme un danger, alors qu'elle devrait être porteuse de droits, de garanties et de progrès social.

Pour autant, FO ne revendique pas moins d'Europe, mais une autre Europe. C'est en ce sens qu'elle soutient la position de la CES et du TUC en faveur du maintien du Royaume Uni dans l'UE. Plus que jamais, une réorientation de l'Union européenne est indispensable, avec d'autres modalités, clé d'une croissance et d'une prospérité mise au service des travailleurs, une Europe facteur de progrès social.

Ce que l'Europe apporte aux travailleurs (campagne du syndicat Unite)

1. Protection au travail. Le lieu de travail est protégé contre les équipements dangereux, les produits chimiques et les autres facteurs de risque pour la santé.
2. Congés. L'Europe garantit des congés payés par an (28 jours au Royaume Uni).
3. Temps de travail. La durée hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures et un plafond est fixé à 13 heures par jour
4. Egalité. Les travailleurs ont les mêmes droits, qu'ils soient à temps plein ou temps partiel, en CDD, en CDI ou en intérim.
5. Maladie. Les jours de congés ne sont pas perdus lorsqu'on est malade.
6. Égalité de salaires. Les hommes et les femmes doivent recevoir le même salaire pour un même travail.
7. Maternité. Le droit à un congé maternité est garanti.
8. Congé parental. Les jeunes parents ont droit à un congé pour s'occuper de leurs enfants.
9. Discrimination. Protection contre les discriminations fondées sur l'âge, le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle ou le handicap.
10. Soins pendant les congés. La couverture maladie est garantie pendant les congés.

What has Europe ever done for us ?



Because of Europe you get:

- 1 **Protection at work** - You are safe in your work place from dangerous machines, chemicals or any other risks to your health
- 2 **Holidays** - Europe is responsible for making sure you get 28 days paid leave a year
- 3 **Time off work** - you and your colleagues aren't made to work more than 48 hours a week and aren't made to make more than 13 hours a day
- 4 **Fairness at work** - all workers get the same rights, it doesn't matter if they are full-time or part-time, temporary or permanent, in-house or agency

- 5 **Sickness rights** - you don't lose out if you are ill when on annual leave
- 6 **Equal pay** - Men and women must be paid the same for doing the same job
- 7 **Maternity rights** - statutory maternity leave if wanted
- 8 **Parental leave** - New parents are entitled to time off work to look after their children
- 9 **Discrimination** - protection from you being discriminated against for your age, gender, race, sexual orientation or if you are disabled
- 10 **Healthcare on Holiday** - protection if you get ill when you are on holiday, you won't have to pay for your healthcare



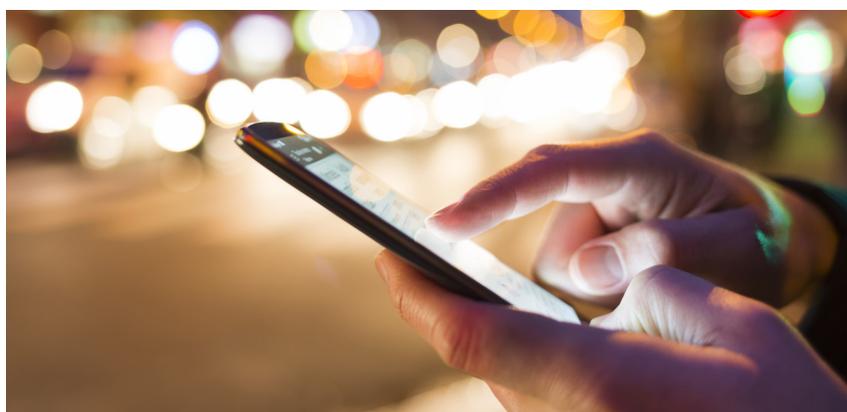
Les impacts sociaux de la digitalisation

Interview de Christophe Degryse,
chercheur senior en charge de la cellule
Prospective de l'Institut syndical européen (ETUI)

Dans la foulée de sa réflexion sur les impacts du numérique et de la digitalisation (dont l'analyse est accessible ici : <http://www.force-ouvriere.fr/numerisation-pour-que-le-pire-ne-devienne-pas-realite>, Force ouvrière a souhaité donner la parole à Christophe Degryse, chercheur senior en charge de la cellule Prospective de l'Institut syndical européen (ETUI), auteur d'une récente étude sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie¹.

FO – Qu'entend-on par digitalisation de l'économie ?

C.D. – C'est un phénomène qui résulte de plusieurs évolutions, dont certaines ne sont pas vraiment nouvelles, mais dont la conjugaison aboutit aujourd'hui à une sorte d'effet de seuil. Ces évolutions sont principalement : informatisation, automatisation et robotisation, mise en réseaux, internet des objets, senseurs, nouvelles méthodes de production (imprimantes 3D, usines « intelligentes », etc.), développement de plateformes numériques pour la fourniture de services (Uber, AirBNB, Upwork, etc.). Tout cela, conjugué, aboutit aujourd'hui à ce que certains appellent une 4^e Révolution industrielle, c'est-à-dire une rupture dans la manière de produire des biens et de fournir des services. Les nouvelles technologies ont déjà remplacé beaucoup de mains et de bras, mais demain elles remplaceront aussi des cerveaux. Presque toutes les entreprises et métiers seront concernés : l'ouvrier, le technicien de maintenance, le responsable de processus, le cadre, le gestionnaire des ressources humaines, la direction, ainsi bien sûr que le chauffeur de taxi, l'hôtelier, le traducteur, le fiscaliste, l'assistant personnel, le conseiller juridique, etc. Rares sont les professions qui



y échappent. Peut-être les coiffeurs, les esthéticiennes, les jardiniers ? Et encore ! Pensons aux tondeuses-robots, de plus en plus « intelligentes » et connectées. Mais demain un robot saura-t-il tailler un rosier ?

FO – Les travailleurs doivent-ils s'inquiéter de cette évolution ?

C.D. – Chaque révolution industrielle – la machine à vapeur, l'électricité, l'ordinateur – a suscité des craintes auprès des travailleurs. La question est très simple : vais-je perdre mon emploi à cause de ces nouvelles machines ? Nombreux sont les historiens et économistes qui disent que ces révolutions technologiques ont certes détruit des emplois peu qualifiés et routiniers à court terme, mais qu'elles en ont créé bien davantage à long

terme. Ce discours, certes apaisant, ne tient hélas pas compte des tragédies qu'ont pu provoquer de telles redistributions d'emplois ; ces dernières se sont parfois opérées sur une ou deux générations et elles ont surtout profité, en termes d'emplois et de salaires, aux travailleurs les mieux formés. Ce discours a tendance à se perpétuer aujourd'hui, même si certains auteurs annoncent que « cette fois, ce sera différent ». Des études anticipent la destruction de près de la moitié des emplois actuels aux États-Unis d'ici 15 à 20 ans. Au Royaume-Uni, on parle de plus d'un tiers d'emplois gravement menacés. Et il demeure aujourd'hui très difficile de savoir quels seront les nouveaux emplois qui émergeront de l'économie digitale. On ne sera pas tous informaticiens ou experts en réseaux ! Par contre, on voit déjà

¹ <http://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Les-impacts-sociaux-de-la-digitalisation-de-l-economie>

de nouveaux emplois, ou plutôt de nouveaux jobs se développer : chauffeur de sa propre voiture, hôtelier de son propre logement, livreurs de repas, etc. Ainsi que le développement du *crowdworking*, c'est-à-dire de mini-tâches faiblement rémunérées, réalisées sur des plateformes numériques telles que Upwork, Amazon Mechanical Turk, ou Foulefactory en France. Sur ces plateformes, à partir de leur ordinateur, des pensionnés, des étudiants, des allocataires sociaux ou des travailleurs tentent d'améliorer leur quotidien en exécutant par exemple du classement de fichiers, de la recherche d'adresses e-mail, de l'encodage, du « taggage » de photos, du nettoyage de forums, etc. S'agit-il d'emplois de transition, d'appoint... ou de pièges à précarité ? Les questions sont encore nombreuses. Mais le risque est d'avoir d'un côté des chauffeurs, livreurs, bricoleurs et autres « galériens » du numérique, et de l'autre une petite élite en mesure de se payer la limousine Uber (dont le chauffeur vient d'être viré de son emploi salarié), la nuitée à Londres ou à Berlin (réservée par l'assistant personnel indien payé 5 dollars de l'heure), la livraison du repas gastronomique (par un étudiant à vélo, qui peine à payer ses études), la promenade du chien (par un retraité qui ne parvient pas à nouer les deux bouts). Idem en ce qui concerne la robotisation : il y aura d'un côté ceux qui possèdent les robots, et de l'autre ceux qui travailleront pour les robots. Le progrès technologique n'est pas le garant inéluctable du progrès social.

FO – Comment les syndicats peuvent-ils réagir ?

C.D. – La tâche est complexe. Avec la multiplication de nouvelles formes d'emploi, il y a une multiplication et différenciation des enjeux syndicaux. Par exemple, pour les salariés

« traditionnels » au bureau ou à l'usine, il me semble qu'un des enjeux importants sera, d'une part, leur nouveau rapport aux systèmes informatiques d'entreprise. On crée des logiciels de plus en plus perfectionnés pour gérer dans leurs moindres détails chaque étape des processus de production. Les salariés pourraient risquer de devenir des exécutants de processus informatiques de plus en plus perfectionnés. Comment s'épanouir dans un emploi où l'on perdrait toute autonomie ? D'autre part, les nouvelles techniques de « management digital » constitueront, selon moi, un autre enjeu important. Lorsque votre travail, votre productivité, vos faits et gestes sont traqués par une puce Rfid, votre téléphone mobile, des logiciels et des caméras de surveillance, le risque existe d'une sorte de rupture de confiance entre direction, management et travailleurs. Aux États-Unis, il y a aujourd'hui un procès en cours parce qu'une salariée a ôté de son smartphone professionnel une application installée par son employeur, qui la traquait 7 jours sur 7 et 24 h sur 24. Elle s'est fait virer pour avoir refusé de réinstaller cette app². Où est la limite d'une surveillance « raisonnable et raisonnée » des travailleurs dans la nouvelle économie numérique ? Enfin, parmi les autres enjeux syndicaux, il y a bien sûr les nouvelles formes de travail qui se multiplient : travailleurs indépendants, free-lancers,

nomades, jobistes des plateformes numériques, etc. Qu'en est-il pour eux du respect des réglementations en matière d'assurances professionnelles, de santé-sécurité, d'accidents du travail, de durée du travail, mais aussi des contributions à la sécurité sociale, aux impôts ? Les plateformes numériques font travailler des millions de gens, mais refusent de se considérer comme des employeurs. Par ailleurs, dans cette économie numérique qui met tant l'accent sur la formation, on ne vous demande pas votre diplôme, mais on regarde comment vous êtes cotés. Restaurateurs, chauffeurs, loueurs de chambres, réparateurs sont sous la pression constante de l'évaluation par le client. Un collègue m'a raconté qu'au lendemain d'avoir été au restaurant, le chef cuisinier lui a téléphoné personnellement pour solliciter une évaluation positive sur internet. Cette société de la réputation digitale me pose beaucoup de questions.

Pour clore sur un point plus positif, la digitalisation de l'économie peut aussi contribuer à ouvrir un nouvel agenda social. Certains économistes audacieux³ pensent qu'à long terme, la digitalisation permettra de remettre à l'ordre du jour la question de la réduction du temps de travail, de l'investissement dans les qualifications, et des mécanismes de redistribution. Voilà sans doute un bel agenda syndical... ■



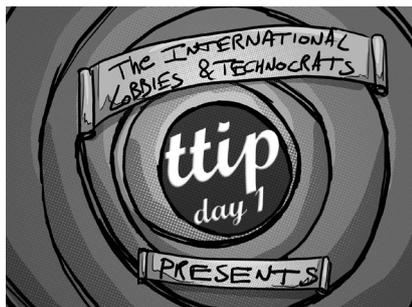
² <http://arstechnica.com/tech-policy/2015/05/worker-fired-for-disabling-gps-app-that-tracked-her-24-hours-a-day/>

³ Voir par exemple le passionnant discours devant le syndicat anglais TUC d'Andrew G. Haldane, Chief Economist de la Banque d'Angleterre : <http://www.bankofengland.co.uk/publications/Pages/speeches/2015/864.aspx>

CETA ou TTIP, même combat !

Alors que l'attention médiatique s'est principalement portée ces dernières semaines sur le projet de TTIP en cours de négociation entre l'Europe et les Etats-Unis, l'accord de libre-échange entre l'UE et le Canada (CETA) poursuit son cheminement.

Pour rappel, cet accord signé fin 2014, et qui a été rendu public fin mars 2016, (près d'un an et demi d'attente pour un début de transparence!) couvre un spectre aussi large que celui couvert par le TTIP, allant de la suppression des droits de douane pour de nombreux secteurs, à l'harmonisation des normes, en passant par la consécration d'une justice privée parallèle au service des multinationales via des tribunaux d'arbitrage. La mise en place de ce mécanisme permettrait de contourner la justice des États, échappant à tout contrôle démocratique. Mais surtout cela serait une porte ouverte à un risque d'immobilisation des politiques publiques, les États par anticipation allant jusqu'à revoir leurs législations existantes à la baisse ou s'interdisant de régler sous un prisme trop favorable aux dimensions sociales, environnementales ou sanitaires. Ainsi, les États ne légifèreront plus en cherchant à garantir l'intérêt général, mais s'auto-contraindront à entacher les projets de lois de dimensions d'intérêts privés extérieurs où, dans un tel cadre, les droits fondamentaux, syndicaux et du travail seront forcément perdants.



Généralement considéré comme un ballon d'essai en vue du TTIP, tant le contenu des deux accords est proche, les modalités de ratification du CETA étaient examinées par les ministres des Etats-membres de l'UE le 13 mai dernier. Ces derniers ont majoritairement défendu la position selon laquelle l'accord doit être considéré comme mixte. Or, dans le cadre de la mixité d'un accord, certaines compétences relèvent de l'Union Européenne et d'autres des États membres. Les parlements nationaux devront alors se prononcer en termes de ratification uniquement sur les compétences dévolues à l'État et n'auraient aucunement la main sur ce qui relève du champ de l'UE. La Commission européenne va même plus loin en souhaitant aller plus vite via un accord non mixte, qui permettrait une entrée en vigueur après adoption du texte à la majorité qualifiée des États membres et l'approbation du Parlement européen...

Dans ce contexte, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et le CTC (Congrès du Travail au Canada)

ont publié une déclaration commune qui exige la suppression du système d'arbitrage (justice privée), la mise en œuvre effective des droits du travail et des sanctions en cas de violations des conventions de l'OIT, ainsi que l'exclusion totale des services publics. La CES et le CTC, en l'absence de satisfaction de leurs revendications, appelleront au rejet de cet accord. ■

FO a clairement fait connaître ses positions sur le TTIP (voir en ligne l'analyse FO). Le CETA n'est que son grand frère... Ainsi, FO est opposé au CETA tout comme il est opposé au TTIP, ces accords de libre-échange n'étant que la consécration des logiques de dumping social et de négation des droits. Enfin et surtout, FO rejette l'idéologie libérale qui fait primer le profit de quelques multinationales sur les droits des salariés et des citoyens.



La Commission européenne veut durcir la directive sur la transparence fiscale

Alors qu'éclatait le scandale des Panama papers, la Commission européenne a présenté le 12 avril une proposition de révision de la directive 2013/34/UE sur la transparence fiscale, avec l'objectif d'obliger les multinationales à faire la transparence en publiant des informations sur leurs

profits et impôts payés pays par pays. Le nouveau contexte politique créé par les Panama papers a conduit la Commission à muscler sa proposition. La transparence ne serait pas seulement exigée des multinationales dans les 28 États membres de l'UE mais aussi de la part de leurs filiales installées dans les paradis fiscaux figurant sur la liste noire que l'UE doit établir dans les mois à venir.

Toutefois, seules les entreprises transnationales ayant un chiffre d'affaires de plus de 750 millions d'euros seront concernées, qu'elles soient européennes ou étrangères avec une activité dans l'Union.

Selon l'étude d'impact de la Commission, le coût de ces nouvelles obligations sera nul car l'obligation de collecter ces informations figure déjà dans les recommandations de l'OCDE.

Le Royaume-Uni et la France soutiennent la proposition. Dans le même temps, les ministères des Finances allemand et français ont

chacun proposé un plan d'action avant la réunion du G20 à Washington du 15 avril 2016 comportant plusieurs propositions communes. Parmi celles-ci, la création d'une « liste noire » mondiale unique de paradis fiscaux qui refusent de coopérer. Ou encore l'établissement dans tous les pays de « registres » faisant apparaître ceux qui se cachent derrière les sociétés-écrans.

Mais des divergences demeurent entre État allemand et État français. La France soutient la mise en œuvre au niveau mondial de l'échange automatique des déclarations pays par pays entre les administrations fiscales alors que l'Allemagne, notamment pour des raisons de protection des données

personnelles, est plus réticente. Au Royaume uni, un projet de loi a également été présenté pour renforcer l'arsenal de lutte contre l'évasion fiscale : les entreprises (banques, cabinets d'experts comptables, cabinets d'avocats...) qui aident leurs clients à échapper à l'impôt pourront être poursuivies au pénal.

La CES enfin, a adressé début avril un courrier au président de la Commission pour demander que soient rendues publiques les informations demandées aux multinationales. Elle souhaite également que le seuil de « déclenchement » de l'obligation de transparence soit abaissé, en deçà des 750 millions d'euros annuels de chiffre d'affaire. Enfin, elle demande la production de rapports pour chaque pays dans lesquels les entreprises transnationales exercent des activités. ■

QUELQUES CHIFFRES

50 à 70 MILLIARDS D'EUROS

Les pertes fiscales occasionnées dans l'UE par les stratégies d'évitement des impôts.

750 MILLIONS D'EUROS

Le seuil du chiffre d'affaires à partir duquel les multinationales devront dévoiler leurs profits et impôts pays par pays dans l'Union européenne. Cela ne concernera que 10 % à 15 % des multinationales. Mais celles-ci concentrent à elles seules 90 % des revenus des grandes entreprises transnationales.

FO rappelle que la lutte contre l'évasion fiscale est une exigence fiscale, économique et sociale pour toute l'Europe, alors que les compressions sur les dépenses publiques sont toujours plus fortes.

Vers une législation plus protectrice en Allemagne sur l'intérim et les contrats d'ouvrage

L'Allemagne va instaurer des règles pour endiguer les recours abusifs à l'intérim et aux contrats d'ouvrage (werkverträge)⁴. Un projet de loi est en cours, présenté début avril.



une pression à la baisse sur les rémunérations et les conditions de travail.

Le DGB a salué la décision d'un projet de loi contre les abus du travail intérimaire et des contrats d'ouvrage (werkverträge), qui devrait permettre de lutter contre le dumping salarial. Même si, selon Reiner Hoffmann, le Président du DGB, «ce projet ne constitue qu'un premier pas. Ainsi par exemple, il faudrait donner de façon urgente plus de droits de codétermination aux comités d'entreprises en cas de travail intérimaire, comme pour les contrats d'ouvrage, ainsi que des critères clairs pour les définir. En ce moment il est écrit dans le projet de loi que le travail intérimaire ne s'achève dans l'établissement qu'au bout de 18 mois, ceci doit se référer au poste de travail pas au travailleur intérimaire. Sinon il y a un effet de porte tournante, ils peuvent après 18 mois être simplement remplacés». Pour lui, «nous avons besoin d'une loi efficace pour créer un nouvel ordre sur le marché du travail et lutter contre le dumping sur les salaires dans les entreprises et les administrations. L'abus augmente depuis des années dans de nombreuses branches et a conduit à une société de deuxième classe parmi les salariés». Le DGB s'est enfin félicité de ce que les intérimaires ne puissent plus être appelés à remplacer des grévistes. ■

Premier principe : «à travail égal, rémunération égale». Au bout de neuf mois dans l'entreprise, les intérimaires devront toucher le même salaire que les salariés permanents.

Dans les deux cas, des assouplissements seront possibles, mais à condition de conclure une convention collective.

Deuxième principe : éviter que le travail temporaire ne se substitue au travail salarié classique à des conditions moins avantageuses (salaire, sécurité) pour les travailleurs. La future loi limitera à 18 mois la durée d'emploi d'un intérimaire par une même entreprise. Au-delà, l'entreprise devra soit embaucher la personne, soit recourir à un autre intérimaire.

Quant aux contrats d'ouvrage (ou contrats de louage d'ouvrage), le gouvernement allemand mise sur un renforcement de la transparence pour mieux les distinguer des contrats de travail classiques. Les comités d'entreprise, en particulier, devraient bénéficier d'un droit d'information renforcé. Ces contrats ont acquis une mauvaise réputation en raison des abus constatés dans des entreprises qui employaient ainsi durablement de la main-d'œuvre étrangère, en créant

⁴ Le contrat d'ouvrage est le contrat par lequel le mandataire s'oblige à fournir un travail contre une rémunération versée par le mandant. Le travail est jugé sur le résultat et non sur les dépenses engagées. La différence entre le contrat d'ouvrage et le travail intérimaire consiste en ce que dans un contrat d'ouvrage l'entreprise cliente commande un ouvrage alors que dans un contrat d'intérim, l'entreprise commande des salariés. Dans le contrat d'ouvrage c'est le résultat qui est rémunéré, dans le travail intérimaire, le temps de travail. Les titulaires d'un contrat d'ouvrage n'appartiennent pas à l'entreprise utilisatrice, ne sont pas soumis aux ordres hiérarchiques alors que les intérimaires y sont soumis et que le comité d'entreprise peut être saisi.

Grèce : des réformes en « clous de cercueils » et une restructuration de la dette très conditionnelle, sur le long-terme...

Sur les carnets d'évaluation « scolaire » de l'Etat membre grec, tout semble s'améliorer : le pays aurait « pratiquement atteint » ses objectifs en termes de réformes, selon le président de la Commission européenne...



Et ce, alors que l'endettement du pays atteint 180% de son PIB, résultat de politiques économiques de compression de la demande, de la croissance et de l'emploi. Concrètement, les créanciers de la Grèce, l'UE et le FMI, devaient valider les « progrès » avant le déblocage d'une nouvelle tranche d'aide.

Le 8 mai, le Parlement grec a adopté les réformes des retraites et de la fiscalité (voir lettre électronique n°32) que le syndicat du privé GSEE qualifiait de « dernier clou dans le cercueil des travailleurs et des retraités » et contre lesquelles il avait manifesté le 6 mai lors d'une grève générale. La réforme des retraites doit réduire les dépenses ; celle de la fiscalité, augmenter l'imposition pour les moyens et hauts revenus ainsi que le taux de TVA. D'autres mesures concernent la réduction de la masse salariale dans la fonction publique.

Le 9 mai, les ministres des finances européens se sont réunis en Eurogroupe pour discuter de la soutenabilité de la dette grecque. La France se disait prête à soutenir un « allègement » pour aider le gouvernement

grec à adopter de nouvelles réformes – s'opposant à l'Allemagne qui voulait repousser cette idée à la fin de l'évaluation du programme d'aide. Au final, l'Eurogroupe a salué les réformes adoptées, notamment celle mettant en place un « Fonds grec de privatisation et d'investissement », « pierre angulaire » de la privatisation appuyée dans le plan de sauvetage. Mais également, plus inquiétant encore, la mise en place d'un mécanisme d'urgence supplémentaire pour pallier automatiquement aux dépassements budgétaires. Ce dernier maîtriserait les dépenses publiques en déclenchant un paquet de mesures automatiques en cas de déviation de l'objectif d'excédent budgétaire primaire de 3,5 % du PIB pour 2018. Ces mesures seraient mises en œuvre sans passer par les tuyaux législatifs grecs « normaux »...

L'Eurogroupe s'était dit prêt à considérer, si nécessaire, des mesures additionnelles pour assurer que les besoins de refinancement de la Grèce sont à des niveaux soutenables à long terme, on ne peut donc pas parler de « restructuration ». Les mesures seront conditionnées à l'application du programme d'aide. Il s'agit de :

- l'amélioration de la gestion de la dette et de son coût, à court terme.
- l'allongement éventuel des périodes de grâce pour les remboursements et l'aménagement des périodes de remboursement, à long terme (c'est-à-dire à la fin du programme actuel, soit en 2018).

Autrement dit, la restructuration de la dette a bien été évoquée, mais de manière strictement hypothétique. Dans tous les cas, **une réduction chiffrée du montant de la dette a été exclue.**

Le 23 mai, le FMI a annoncé qu'il ne participerait pas au troisième plan de sauvetage sans que des mesures soient adoptées pour alléger le montant de la dette grecque. Le FMI souhaite que les mesures d'allègement soient « inconditionnelles » – soit non liées à des réformes ou au respect de certains critères d'ordre budgétaire. Ce que les syndicalistes européens réclament, le FMI en fait une condition nécessaire pour « fournir aux marchés un signal fort et crédible » de l'engagement des créanciers institutionnels, c'est-à-dire l'UE...

Le 24 mai, les ministres des finances ont donc décidé le déblocage d'une nouvelle tranche d'aide (10,3 milliards d'euros) et les très légères mesures progressives d'allègement de la dette hellène (s'assurant ainsi de la participation du FMI). Mais cela a un coût : l'adoption du fameux mécanisme de correction automatique, et la création du fonds de privatisation. En attendant, la Grèce doit toujours courir après l'objectif d'un excédent budgétaire primaire (hors service de la dette) de 3,5 % du PIB en 2018. Et ce alors que les mesures d'austérité programmées vont brider la croissance du pays... ■

Cancers professionnels : enfin une avancée dans les limites d'exposition aux produits dangereux

Le cancer est la première cause de décès d'origine professionnelle dans l'Union européenne : chaque année dans l'UE, 100 000 personnes décèdent des suites de cancers professionnels, pendant qu'1/5^e des travailleurs européens sont exposés à des agents cancérigènes. Malgré ces chiffres alarmants, la législation qui permettrait d'éviter cette hécatombe n'avance pas. La révision de la directive «cancérigènes-mutagènes» (qui définit des valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle, mais pour seulement 3 substances) est en chantier depuis douze ans, sans résultat jusqu'ici. En cause notamment : le programme «Mieux légiférer» et sa plateforme «REFIT», au nom duquel la Commission avait cessé, en 2013, de travailler sur des limites d'exposition aux substances chimiques cancérigènes (remettant le dossier à 2020).

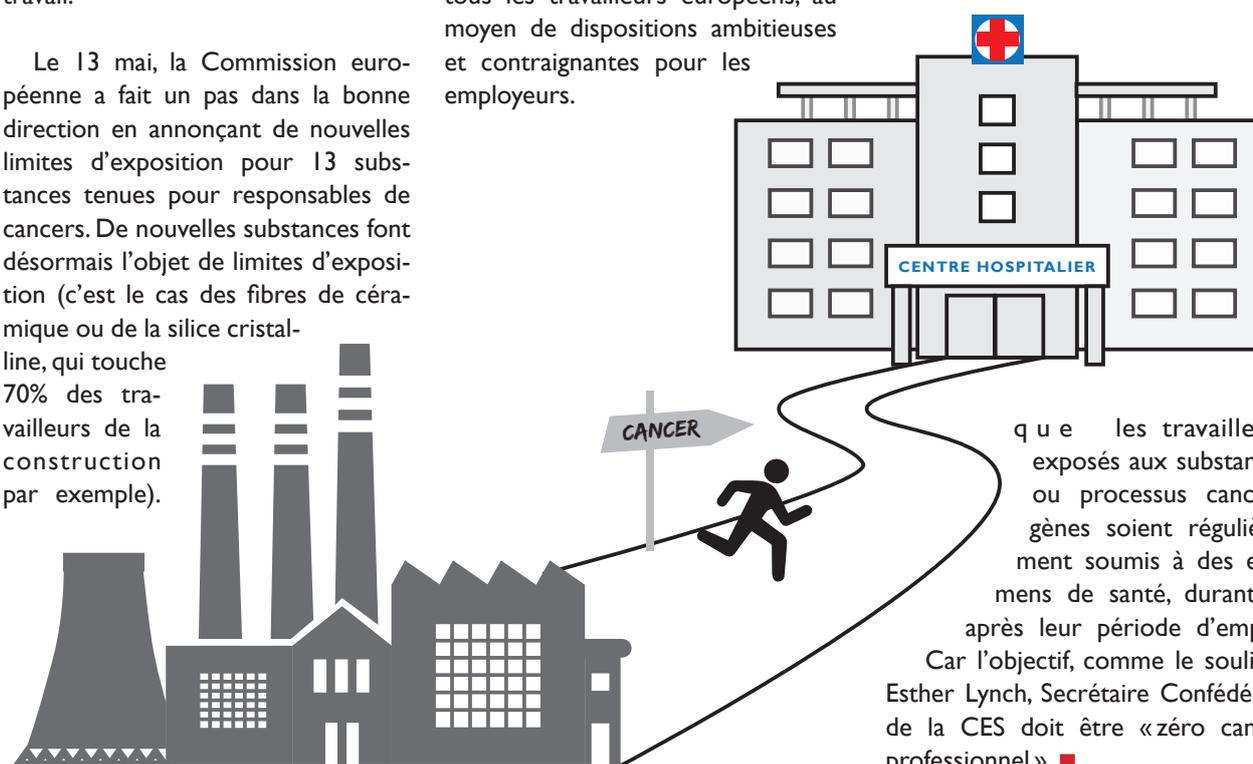
De son côté, la présidence néerlandaise du Conseil qui court jusqu'en juin 2016, souhaite avancer sur le dossier. La Confédération européenne des syndicats plaide depuis le départ pour une extension des limites d'exposition professionnelle, pour 50 substances nouvelles, de manière à ce que soit assurée une meilleure protection des travailleurs contre les cancers liés au travail.

Le 13 mai, la Commission européenne a fait un pas dans la bonne direction en annonçant de nouvelles limites d'exposition pour 13 substances tenues pour responsables de cancers. De nouvelles substances font désormais l'objet de limites d'exposition (c'est le cas des fibres de céramique ou de la silice cristalline, qui touche 70% des travailleurs de la construction par exemple).

Ces limites s'ajoutent à l'obligation dont sont débiteurs les employeurs, d'éliminer et remplacer les substances toxiques sur les lieux de travail.

Parce que de nouveaux risques naissent de nouvelles procédures, substances et objets (nanomatériaux par exemple) et parce que les limites d'exposition varient fortement d'un pays à l'autre, la solution de la directive européenne doit être privilégiée pour protéger efficacement tous les travailleurs européens, au moyen de dispositions ambitieuses et contraignantes pour les employeurs.

Dans ce cadre, l'effort de la Commission constitue un petit pas en avant. Pour la CES, «c'est une nouvelle importante pour la santé des travailleurs partout en Europe», même si elle estime que certaines de ces limites d'exposition ne sont «pas suffisantes» et qu'elle regrette que certaines autres substances ne soient pas reprises. Elle souhaite que la Commission européenne présente des limites d'exposition pour au moins 15 substances supplémentaires d'ici la fin 2016. Elle demande également à ce



que les travailleurs exposés aux substances ou processus cancérigènes soient régulièrement soumis à des examens de santé, durant et après leur période d'emploi.

Car l'objectif, comme le souligne Esther Lynch, Secrétaire Confédérale de la CES doit être «zéro cancer professionnel». ■

Accord interinstitutionnel : la consécration de la logique « REFIT » dans la fabrication du droit européen



Comment produit-on le droit dans l'Union européenne ? Qui joue quel rôle, que fait la Commission européenne, le Conseil, quels sont les liens que ces institutions entretiennent avec les élus du Parlement européen ? C'est de cette architecture générale que traite l'accord interinstitutionnel (All) « Mieux légiférer » qui a été adopté le 13 avril 2016. Il remplace l'accord du même nom daté du 16 décembre 2003 et l'approche interinstitu-

tionnelle commune en matière d'analyse d'impact de novembre 2005. En revanche, il ne touche pas aux traités fondateurs : pas de grand bouleversement en vue, donc.

Dans les traités, selon la procédure législative ordinaire, l'initiative législative appartient à la Commission ; mais c'est le Parlement européen et le Conseil, en qualité de colégislateurs, qui doivent exercer leurs pouvoirs (sur un pied d'égalité). Ceci ne change pas.

Sur la forme, il s'agit d'un document d'une quinzaine de pages qui entend redéfinir les rapports entre les institutions européennes, pour la fabrication d'un droit « efficace », « affûté » et « performant »...

Sur le fond, les institutions (Conseil, Commission, Parlement européen) s'engagent à se concentrer dans les domaines à forte « valeur ajoutée européenne », à produire une législation efficace, effective, simple et claire... Le tout en évitant « la réglementation excessive et les lourdeurs administra-

tives pour les citoyens, les administrations et les entreprises, en particulier les PME », pour renforcer « la compétitivité et la viabilité de l'économie de l'Union ».

Au-delà, **le texte se réfugie derrière le principe de subsidiarité**, qui veut que l'UE n'agit qu'à la condition que les Etats membres n'aient pas pu agir de manière efficace, et qui lui permet de justifier un désengagement européen sur les questions prioritaires, notamment sociales (c'est cet argument qui est aujourd'hui avancé pour repousser une révision de la directive détachement).

La Commission garde la main mise sur la procédure législative : certes, elle devra « communiquer les raisons » qui ont motivé le retrait, par elle, d'une proposition législative. Elle devra également « examiner avec diligence et attention » les demandes de propositions d'actes de l'Union et y

répondra dans une « communication spécifique ». Mais c'est elle qui, au bout du compte, conserve l'initiative de proposer ou non une nouvelle action législative. Rien ne bouge sur ce point.

Plus ironique, alors que l'objectif affiché des trois institutions est d'alléger la procédure et le contenu du droit européen, **l'All contredit ces motivations en renforçant les dispositifs annexes à la prise de décision législative.**

La procédure législative se retrouve strictement encadrée, voire muselée par les « analyses d'impacts ». Présentées comme un outil destiné à mieux légiférer, ces analyses devront être conduites pour les initiatives législatives et non législatives, les actes délégués, les mesures d'exécution de la Commission européenne, susceptibles d'avoir une incidence économique, environnementale ou sociale importante. Le PE et le Conseil

UNION EUROPÉENNE

devront « tenir pleinement compte » de ces analyses. Ironie de la « simplification », l'objectivité de l'analyse d'impact devra elle-même être contrôlée par le « comité d'examen de la réglementation de la Commission »... De la même manière, des analyses ex post devront être conduites et la possibilité d'un « droit à éclipses » (c'est-à-dire réévaluable régulièrement), pourtant contraire à l'objectif de sécurité et de clarté du droit, est réaffirmée : « Les trois institutions conviennent d'envisager systématiquement le recours aux clauses de réexamen dans la législation et de tenir compte du temps qui est nécessaire pour la mise en œuvre et pour la collecte d'informa-

tions concernant les résultats et les impacts ».

Plus inquiétant encore, dans l'AAI, **les consultations avec les partenaires sociaux** (article 155 par.2 du TFUE) **sont mises en concurrence avec de larges « consultations publiques sur internet »** et ce, au mépris de la légitimité et de la représentativité des syndicats sur les questions sociales.

Quant aux instruments, plutôt que la directive ou le règlement communautaires, les institutions souhaitent privilégier les « instruments réglementaires les plus efficaces » c'est-à-dire l'har-

monisation et la reconnaissance mutuelle, « pour éviter la réglementation excessive et les lourdeurs administratives ». Autrement dit, **les institutions se déchargent sur les États membres de la responsabilité d'une avancée juridique européenne et la directive est reléguée aux oubliettes.**

Au final, un AAI sans surprises, dans la droite ligne du programme « Mieux légiférer » dont il partage le nom et de la plateforme REFIT pour laquelle les institutions désirent s'engager, qui fera l'objet d'une synthèse et d'un examen annuels des actions de la Commission en ce sens... Vous avez dit lourdeurs administratives⁵ ? ■

Loi travail : en Belgique aussi !

« La coupe est pleine », tel était le mot d'ordre du front syndical composé par les trois organisations CSC, FGTB et CGSLB en tête de la manifestation organisée à Bruxelles le 24 mai et qui a réuni 80 000 personnes contre la loi « Peeters ». Cette loi présentée début avril par le ministre fédéral de l'emploi veut assouplir le droit du travail en le rendant « faisable et maniable ». Une version belge de la loi Travail en quelque sorte...

Le projet de loi vise à introduire de la flexibilité dans la durée du travail. Le front syndical dénonce notamment une annualisation du temps de travail qui aura pour conséquence de supprimer de facto la semaine de 38 heures. Concrètement, les organisations syndicales craignent que l'horaire moyen de travail passe de 38 à 40 heures par semaine dans le meilleur des cas, voire plus avec la possibilité d'étendre d'office et pour tous le nombre d'heures supplémentaires à 143 heures.

La réforme vise également à mettre en place pour tous les travailleurs un compte de crédit de 100 heures supplémentaires, exigibles sans motivation, sans concertation et éventuellement sans récupération. Ce système reposant sur un accord indi-

viduel entre le salarié et l'employeur risque pour les syndicats de ne pas laisser le choix au travailleur et ni le conseil d'entreprise, ni la délégation syndicale n'auront leur mot à dire. Ces 100 heures, en fonction d'accords sectoriels, pourraient même grimper jusqu'à 360 heures ! D'autres chapitres du projet de loi portent sur le travail de nuit, l'instauration d'un contrat de travail à temps partiel sans indication d'horaires de travail ou la création d'un statut d'intérimaire à durée indéterminée...

Plusieurs actions sont prévues dans les semaines à venir : manifestations, grève nationale et actions de sensibilisation dans les entreprises. Les organisations belges contestent vigoureusement la politique menée par le gouvernement fédéral depuis près de deux ans, considérée comme fonciè-

rement injuste socialement. Pour la FGTB, CSC et CGSLB, cette politique enrichit les plus riches, appauvrit tous les autres et augmente les inégalités. ■



⁵ Plus inquiétant pour le champ social, « La Commission étudiera en outre s'il est possible de fixer, dans REFIT, des objectifs de réduction des charges dans certains secteurs »...

INTERNATIONAL

Brésil : casse sociale sur fond de destitution politique et de corruption endémique

Le 12 mai 2016, le Sénat et la Chambre des députés brésiliens ont approuvé la procédure de destitution contre la présidente Dilma Rousseff. Cette mise à l'écart de la présidence durera au maximum six mois (au terme desquels les sénateurs décideront ou non de sa destitution définitive). La procédure, qui doit théoriquement sanctionner un « crime de responsabilité », ne s'appuie pourtant pas sur une quelconque implication de la Présidente dans la corruption, mais sur le maquillage des comptes publics.



C'est l'ancien vice-président, Michel Temer, qui lui a succédé à la tête du pays. Aujourd'hui, son nouveau gouvernement est déjà mis en difficulté, 16 des 24 ministres font l'objet d'une enquête pour corruption et pour d'autres délits suites aux révélations faites au sujet d'un de ses ministres, attestant de ses liens avec le scandale Petrobras...

Sur la destitution elle-même, la plus grande centrale syndicale, la CUT, a dénoncé une « prise de pouvoir contre la souveraineté populaire, menée par les forces conservatrices au service des grands groupes économiques locaux et internationaux ». Selon elle, il s'agit d'une manœuvre politique destinée à remettre en cause les droits sociaux acquis (fin de la revalorisation du salaire minimum, flexibilisation

des relations de travail, privatisations, réduction de l'investissement public). Elle craint également une criminalisation des mouvements sociaux.

Sur le plan social, le gouvernement Temer s'est en effet lancé dans des mesures « difficiles » mais qu'il estime « nécessaires »... pour « maîtriser la dépense publique ». En clair rien d'autre que la poursuite de la politique d'austérité. Pour mémoire, le gouvernement précédent s'était déjà lancé en 2014 dans une réforme de la sécurité sociale (sens large), en durcissant les conditions d'accès aux prestations chômage et en janvier 2015 dans la réforme des pensions de retraite (en les rendant plus progressives, et non plus assises sur l'âge cumulé à la durée de contribution au régime).

Les nouvelles propositions du gouvernement Temer ont été plus ou

moins bien accueillies par le mouvement syndical brésilien. Pour Força Sindical, ces mesures « réaffirment l'engagement au dialogue » d'une manière « démocratique et transparente avec les syndicats », et poursuivent des objectifs de « croissance, de baisse du chômage et des taux d'intérêt ». Elle est favorable à la réforme de la sécurité sociale, mais plus prudente sur celle du régime de retraite : FS rappelle que le gouvernement doit « prendre en considération le fait que [ce régime] est un patrimoine des travailleurs brésiliens », et qu'à ce titre les pensions doivent rester « suffisantes pour une vie digne ». La centrale s'oppose également à un changement dans l'âge de départ à la retraite pour ceux qui sont déjà sur le marché du travail – mais reste ouverte à une modulation de ces règles pour les nouveaux entrants. Tout en insistant sur leur priorité : les fraudeurs fiscaux, et le secteur agroalimentaire, qui ne participe pas aux efforts financiers en matière de pensions de retraites. L'UGT rejoint FS en estimant que les annonces du nouveau gouvernement étaient « prudentes et appropriés ».

La CUT au contraire, voit dans ces réformes des attaques contre les droits des travailleurs, et une remise en cause des dépenses affectées à l'éducation, à la santé et au logement. Elle a à ce titre refusé de négocier avec le nouveau gouvernement en ajoutant que « la bataille sera livrée dans la rue ». Elle exige le « retour de l'État de droit ».

INTERNATIONAL

La CSI a elle approuvé la déclaration de la CSA (son organisation régionale pour les Amériques) qui appelle au respect de la démocratie et de l'Etat de droit. Pour la Confédération

syndicale internationale, la destitution en cours vise à remettre en cause les acquis sociaux des dernières années, en adoptant une série de privatisations, «vente de biens nationaux, affai-

blissement des protections en matière de travail, réduction des programmes sociaux» et à confier à nouveau l'économie aux oligarchies corrompues et cupides ■

Les priorités de la Confédération syndicale internationale à la CIT

Ce dimanche 30 mai 2016 se tenait la réunion préparatoire de la CSI à la CIT. L'occasion pour Sharan Burrow, sa secrétaire générale, de rappeler les priorités de l'organisation internationale.



La lutte contre le travail forcé reste une des priorités essentielles de la CSI. La campagne contre le travail forcé au Qatar en marge de la Coupe du monde 2022 en est un point d'orgue. Dans ce cadre, la CSI appelle notamment à la ratification du protocole additif à la convention 29 adopté lors de la CIT 2014, commission qui avait à l'époque pour porte-parole des travailleurs Yves Veyrier. La France sera le cinquième pays à déposer sa ratification lors de cette édition de la CIT. L'Industrie du Bois et du Bâtiment organise quant à elle un rassemblement devant le Palais des Nations le premier juin.

La secrétaire générale a également rappelé la nécessité pour les syndicats d'engager un dialogue national sur le climat afin de mettre en œuvre au plus vite l'Accord de Paris, notam-

ment en termes d'accompagnement des secteurs qui seront les plus touchés par la transition vers l'économie verte. Elle a notamment insisté pour que le lien climat-emploi soit clairement établi dans le suivi de cet accord.

L'égalité des genres représente une autre priorité, les femmes étant particulièrement touchées par la crise économique qui a débuté en 2008. L'égalité salariale et l'accès aux formations et aux postes à responsabilité reste un combat majeur de l'organisation.

Autre engagement de la CSI, celui du respect des droits dans les chaînes d'approvisionnement, qui produisent aujourd'hui plus de 80 % de la valeur mondiale. Pourtant, non-respect des droits fondamentaux, salaires dérisoires, absence de protection sociale ou encore prégnance de l'économie informelle sont autant de défis que

la CSI appelle le groupe des travailleurs à combattre, notamment dans le cadre de la commission qui porte sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. La CSI appelle les Etats et les employeurs à assumer leurs responsabilités afin de garantir le travail décent sur ces chaînes, selon le cadre défini par l'OIT dans son Agenda pour le travail décent.

La syndicalisation est une autre des priorités de l'organisation, qui souhaite une augmentation de ses membres de 20 % d'ici à 2018, ceci afin de faire entendre les droits des travailleurs.

Enfin, concernant les réfugiés, «les droits civils et politiques doivent leur être garantis» a déclaré Sharan Burrow, rappelant le lancement de la campagne de la CSI intitulée «Refugees Welcome».

La CIT 2016 revêt donc une importance toute particulière pour le mouvement syndical international. ■

FO sera notamment particulièrement active dans la commission sur l'impact de la Déclaration sur la justice sociale, la commission d'application des normes et la commission relative aux instruments maritimes.

Conférence internationale du travail : une année aux enjeux nombreux

La Conférence Internationale du Travail, qui a lieu cette année du 30 mai au 11 juin 2016, recouvre de nombreux enjeux. Cinq commissions seront à l'œuvre. FO est cette année déléguée titulaire des travailleurs français.

Une commission planchera sur le thème du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Les travailleurs ont pour objectif d'amener cette première année de discussion vers l'adoption du principe d'une norme sur la question, garantissant les droits fondamentaux au travail dans le cadre de la démocratie et de l'Etat de droit. La discussion s'annonce âpre puisque les employeurs ont fait connaître leur opposition ferme à cette idée.

La commission sur l'impact de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, à laquelle siègera FO, revêt une importance toute particulière également. Adoptée en 2008, la Déclaration établit un fondement essentiel pour les efforts en vue de promouvoir et réaliser la justice sociale grâce à l'Agenda pour le travail décent et ses quatre

pilliers – emploi, protection sociale, dialogue social et droits et principes fondamentaux au travail. Ces piliers guident les discussions de l'Organisation Internationale du Travail lors des CIT depuis 2008.

Une troisième commission planchera sur la révision de la recommandation 71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix, adoptée en 1944, particulièrement d'actualité pour de nombreux pays actuellement.

La commission des normes, quatrième commission, à laquelle FO siègera également, aura pour mission cette année d'adopter des conclusions sur la thématique du travail migrant, l'étude d'ensemble qui lui est soumise portant notamment sur les conventions 97 et 143 relatives aux travailleurs migrants. La commission travaillera également cette année sur le rapport du comité conjoint OIT-UNESCO sur la profession ensei-

gnante. Ce comité, qui se réunit tous les trois ans, a porté ses travaux cette année, entre autres, sur l'évaluation, l'impact des mesures d'austérité sur l'éducation ou encore la déprofessionnalisation des enseignants. Enfin, la commission étudiera 25 cas de violations graves aux normes internationales du travail dont la liste sera connue le mardi 31 mai. Nombreux devraient être les cas portant sur les conventions fondamentales, à l'image des attaques menées partout dans le monde, y compris en Europe, contre les principes et droits fondamentaux des travailleurs.

Enfin, la CIT 2016 comporte une cinquième commission relative aux instruments maritimes. FO siègera également dans cette commission, après avoir participé notamment à la dernière réunion tripartite de février sur la question. Une série d'amendements sera mise au vote le 8 juin. ■

**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**