

---

## Le bilan de l'Europe sociale 2019-2024

### Retour sur les principales batailles syndicales au niveau de l'UE

---

#### Bilan général

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

Si FO reconnaît que la Commission a pu être force de proposition dans le champ social, grâce à la mobilisation du mouvement syndical européen, le résultat final reste plus que mitigé, en raison des pressions sans cesse exercées par le Conseil, et au premier rang par la France, pour affaiblir nombre d'initiatives sociales.

On peut mentionner notamment les interventions de la France sur la **directive de l'UE sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle** pour affaiblir les dispositions sur le congé maternité ; son rôle central pour mettre en échec la **proposition de directive de l'UE sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme** ; ou encore sur la **directive de l'UE sur la transparence salariale** pour éviter une remise en cause de l'Index Egalité mis en place au niveau national.

FO est aussi très critique du rôle joué par la France dans la **réforme de la gouvernance économique de l'UE** qui entérine le retour de l'austérité, de son action pour limiter l'effectivité des **directives sur le devoir de vigilance** et sur le **reporting extra-financier**. Plus globalement, la **présidence française du Conseil de l'UE** au 1<sup>er</sup> semestre 2022 a été extrêmement décevante, son maigre bilan social s'explique en particulier par la **dégradation du dialogue social au niveau national sur les questions européennes**. FO reconnaît néanmoins la contribution de la PFUE dans l'aboutissement de la **directive de l'UE sur les salaires minimums adéquats** qu'il reste encore à transposer.

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

Il est impossible de dissocier l'agenda social de l'UE d'autres initiatives phares comme **la réforme de la gouvernance économique de l'UE** et **la réforme de la politique d'asile et migratoire de l'UE**. C'est pourquoi ce premier bilan mitigé se confirme. Le retour de l'austérité et la consécration d'une vision mercantiliste des migrations du travail l'emportent sur les rares avancées de la politique sociale de l'UE dans un appel solennel à soutenir l'Europe sociale. Ce bilan appelle à **renforcer le rapport de forces pour le mouvement syndical européen** au-delà de la sphère sociale et **réaffirmer plus que jamais le principe d'indépendance**.

## **La boussole sociale de l'Union Européenne : le Socle Européen des Droits Sociaux (SEDS)**

Adopté en 2017 pour relancer l'Europe sociale, **le Socle Européen des Droits Sociaux** est un recueil de 20 « principes » répartis en trois chapitres soient **(I) Egalité des chances et accès au marché du travail** **(II) Des conditions de travail équitables** et **(III) Protection et inclusion sociales**. Ce texte-clé a servi de base à plusieurs initiatives législatives de l'UE dans le champ social et FO l'a utilisé à de nombreuses reprises pour dénoncer les réformes nationales qui vont en son contre.

La présidence portugaise du Conseil de l'UE au 1<sup>er</sup> semestre 2021 a permis de doter ce texte soutenu par l'ensemble des institutions de l'UE d'**un plan d'action et de cibles en matière d'emploi, de formation professionnelle et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** pour l'horizon 2030. C'est à travers ce plan d'action et ces cibles, également déclinées au niveau national, que l'Europe sociale a pu s'affirmer avec des propositions concrètes.

**En avril 2024, une déclaration sur l'avenir de l'Europe sociale (La Hulpe) a été adoptée** pour faire le point des avancées parcourues, faisant une longue énumération des règlements, directives ou recommandations de l'UE qui en découlent, et pour réaffirmer la place à donner au Socle Européen des Droits Sociaux pour la prochaine législature de l'UE 2024-2029. Mais on peut déplorer le désengagement de BusinessEurope, une des principales organisations patronales européennes, et de deux Etats membres - la Suède et l'Autriche - dans la continuité de leurs dérives anti-sociales et antisyndicales au niveau national.

## **Le droit du travail de l'UE**

Le SEDS a permis des avancées pour le droit du travail de l'UE : **la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles** a permis de consolider le contrat de travail écrit et plus généralement les informations sur la relation de travail. Cette directive établit des exigences minimales concernant les conditions de travail (*protection contre le licenciement, formation obligatoire, durée maximale d'une période d'essai etc...*) et contribue à lutter contre les volontés de certains gouvernements d'affaiblir ou de détricoter le droit du travail national. Mais la transposition *a minima* de cette directive par les autorités françaises et sans réel dialogue social a mené à des avancées superficielles.

Une avancée plus significative concerne **la directive de l'UE sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme**. Obtenue dans la dernière ligne droite en avril 2024, elle est la première réglementation à l'échelle européenne de la gestion algorithmique au travail. Elle donne des clés de

réponse, à travers une présomption de salariat à mettre en œuvre par les Etats membres, pour lutter contre le troisième statut et contre le faux travail indépendant, phénomène qui s'est généralisé à d'autres secteurs d'activité au-delà du transport de personnes et de marchandises. FO s'engage désormais dans le processus de transposition au niveau national pour revenir notamment sur les obstacles de la loi LOM de 2019 et contribue à l'organisation de la 3<sup>ème</sup> édition du forum annuel de la Confédération Européenne des Syndicats sur les travailleurs de plateformes à l'automne 2024.

## **Le retour de l'austérité**

Les avancées obtenues dans le cadre du SEDS rivalisent difficilement avec **l'opportunité manquée de la réforme de la gouvernance économique de l'Union Européenne**, qui aurait pu permettre de réviser drastiquement le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC). Il faut souligner toutefois l'avancée historique d'un **endettement commun au niveau de l'UE** pour soutenir la relance économique et sociale des Etats membres de l'UE après la pandémie du COVID-19. 40 milliards d'euros ont soutenu en France le plan de relance et le programme France 2030. Un **mécanisme européen temporaire de réassurance chômage** avait également été installé en soutien aux dispositifs d'activité partielle nationaux.

**La réforme de la gouvernance économique de l'UE**, entérinée par le vote final du Parlement européen le 23 avril 2024, **rompt non seulement avec la solidarité européenne éprouvée en temps de crise, mais également avec la réalité et le besoin d'investissements publics** indispensables au soutien de notre économie, nos industries ou encore nos services publics garant de notre cohésion sociale face aux défis des transitions écologique et numérique, les évolutions démographiques, les incertitudes provoquées par les conflits géopolitiques et un multilatéralisme en crise etc...

La réforme de la gouvernance économique de l'UE prévoit des **trajectoires budgétaires nationales de référence et des plans budgétaires structurels à moyen terme de quatre ans qui peuvent être étendus à sept ans en contrepartie d'investissements et de réformes structurelles** « qui améliorent la croissance potentielle et le potentiel de résilience, favorisent la viabilité budgétaire et répondent aux priorités communes de l'UE ». Ces plans doivent intégrer **une trajectoire des dépenses nettes qui seront in fine approuvés par le Conseil**, soit les 27 gouvernements de l'UE. A la fin de la période d'ajustement budgétaire, les Etats doivent suivre une trajectoire descendante plausible pour une dette publique en-deçà de 60% du PIB et pour ramener et maintenir le déficit public prévu à moyen terme sous la barre de 3% du PIB. Les critères de Maastricht sur la dette et le déficit public sont rétablis, et même renforcés par des **mesures de sauvegarde sur la « soutenabilité de la dette » et sur « la résilience du déficit »**. L'autre partie de cette réforme est la mise en œuvre effective des sanctions jamais appliquées à ce jour, pouvant aller jusqu'à une amende de 0,05% du PIB s'accumulant tous les six mois, et le renforcement des sanctions réputationnelles pour limiter ou rendre plus coûteux l'emprunt sur les marchés financiers internationaux par les Etats.

Force Ouvrière continue de se mobiliser pour mettre cette réforme en échec dans la pratique et s'appuiera sur le semestre européen et la nouvelle procédure pour déséquilibres sociaux pour continuer à démontrer l'incohérence entre les engagements sociaux de la France au niveau européen et les réformes nationales. D'un autre côté, **FO continue de se mobiliser pour une révision de la**

**directive de l'UE sur les marchés publics et du cadre de l'UE sur les aides d'Etat** pour faire avancer les conditionnalités sociales, enjeu croissant au niveau européen avec des premiers engagements pris pour la prochaine législature de l'UE. Enfin, FO continue de se mobiliser pour lutter plus efficacement contre l'évasion fiscale et les « pratiques fiscales dommageables ». **La transposition au rabais de l'accord sur la fiscalité internationale du G20/BEPS au niveau de l'UE**, sous l'impulsion de la présidence française du Conseil de l'UE en 2022, avec des dérogations et limites au profit des multinationales reste l'un des plus grands échecs de la législature 2019-2024 mais d'autres chantiers restent ouverts au niveau de l'UE.

### L'égalité salariale et les salaires minimums

**Deux victoires syndicales** marquent également la législature 2019-2024 : la **directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale** et la **directive (UE) 2022/2041 sur des salaires minimaux adéquats dans l'UE**. La directive de l'UE sur la transparence salariale est une nouvelle pierre à l'édifice de la lutte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au travail, pourtant déjà soutenue dans le Traité de Rome de 1957. Au cours des discussions qui s'orientaient vers un simple exercice comptable similaire à l'Index Egalité en France, Force Ouvrière s'est mobilisée avec succès aux côtés de la CES pour rappeler le rôle de la négociation collective en matière d'égalité salariale et pour obtenir un texte porteur d'avancées au niveau national (circ. n° 60-2024). La transposition de ce texte permettra de revoir en profondeur l'Index Egalité afin d'en faire un outil-clé pour le respect effectif du principe « à travail égal, salaire égal ». FO continue de revendiquer auprès des autorités françaises une concertation sur la transposition de cette directive avant la date limite de transposition fixée à juin 2026.

**La directive sur les salaires minimaux adéquats en Europe**, considéré comme un des plus vieux serpents de mer de l'UE, est la plus grande avancée sociale de la législature européenne 2019-2024. Respectueuse des modèles nationaux, certains axés sur un modèle légal et d'autres conventionnels, cette directive fixe un double seuil « d'adéquation » pour le salaire minimum soit 60% du salaire médian et 50% du salaire moyen, à tester dans la pratique par un panier de biens et services essentiels définis au niveau national. Couplé avec des plans nationaux pour soutenir la négociation collective dans les Etats membres avec un taux de couverture inférieur à 80%, cette directive devrait contribuer à réduire le dumping social en Europe. Pour la France, cette directive peut contribuer à renforcer l'implication des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du salaire minimum. FO est d'ores et déjà engagée dans le processus de transposition de la directive au niveau national même si les détails sont encore incertains.

### La santé et sécurité au travail

En matière de santé et sécurité au travail, l'UE a poursuivi **l'extension progressive de la protection à l'exposition professionnelle aux substances cancérigènes et mutagènes** avec des révisions périodiques des valeurs limites d'exposition professionnelle pour de nouvelles substances ou actualisant celles existantes en fonction du dernier niveau de connaissance scientifique, avec des valeurs également plus contraignantes pour la France. **Dernièrement, ce sont le plomb et les**

**diisocyanates qui sont concernés par la directive (UE) 2024/869.** L'introduction des substances reprotoxiques dans la directive historique de l'UE sur les substances cancérigènes et mutagènes en 2022, obtenue après une longue mobilisation du mouvement syndical européen et FO, a été un grand pas pour renforcer la protection de la santé des travailleurs en Europe et en France.

**La question de l'amiante est également revenue dans les discussions.** La directive (UE) 2023/2668 sur la protection contre l'exposition professionnelle à l'amiante au travail a permis d'abaisser progressivement la valeur limite d'exposition professionnelle, également plus contraignant pour la France dans la durée, et de reconnaître les dernières méthodes plus précises pour mesurer les niveaux d'exposition à l'amiante. Elle prévoit également un renforcement des mesures de prévention et de protection, y compris en matière de formation, mais elle ne répond pas aux demandes de mesures additionnelles, par FO et la CES, dans le cadre de la large vague de rénovation de 35 millions de bâtiments d'ici à 2030 à travers l'UE soutenue par le plan de relance de l'UE. **La Commission européenne n'a pas respecté son engagement de mettre un deuxième paquet de mesure sur la table une fois la directive sur la valeur limite d'exposition professionnelle adoptée.** Cela sera une des priorités pour la nouvelle législature de l'UE.

Deux questions restent également en suspens à l'issue de la législature de l'UE 2019-2024 en matière de SST. Les revendications exprimées pour de nouvelles **directives de l'UE sur les risques psychosociaux et sur les troubles musculosquelettiques** sont restés sans réponse concrète à ce jour, le Conseil s'étant seulement engagé à un échange sur l'état des législations nationales existantes en la matière. D'un autre côté, la Commission européenne revient sur ces deux enjeux à travers une **proposition d'initiative législative ou non-législative de l'UE en mai 2024 sur le droit à la déconnexion** suite à l'échec des négociations entre interlocuteurs sociaux européens pour réviser l'accord-cadre autonome européen de 2002 sur le télétravail. La consultation prioritaire des interlocuteurs sociaux au niveau européen sur ce dossier est enclenchée et Force Ouvrière participe aux travaux au sein de la CES.

### Le Pacte vert pour l'Europe

L'Union Européenne s'est engagée en faveur de la **neutralité climatique à l'horizon 2050** et à une réduction à hauteur de 55% de ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à 1990 à l'horizon 2030. Une série de mesures législatives et non législatives et de programmes de l'UE ont été mis en place pour accompagner ce processus, y compris dans le champ social avec, à titre d'exemple, **l'introduction de conditionnalités sociales dans le cadre de la Politique Agricole Commune** ou la mise en place d'un **Fonds social pour le climat de l'UE et d'un Fonds européen pour une transition juste** qui, malgré leurs nombreuses limites, visent à soutenir les travailleurs les plus affectés par la transition environnementale. Le bilan de la CES, partagé par FO, est cependant sans équivoque : tout reste à faire pour garantir une transition juste pour les travailleurs !

**L'avenir du Pacte vert pour l'Europe est aujourd'hui incertain.** Il est devenu aujourd'hui un enjeu majeur des élections européennes de 2024. Certains rétropédalages ou prises de conscience ont déjà été actés, à l'instar de la reconnaissance du rôle à jouer par l'énergie nucléaire comme énergie décarbonée dans le cadre de la transition verte, fruit d'un travail de longue haleine de Force Ouvrière

au niveau européen mais également au sein du mouvement syndical européen notamment contre la taxonomie verte de l'UE. L'arrêt des moteurs thermiques à l'horizon 2035 pourrait même être remis dans la balance... FO continue de se mobiliser pour une transition juste qui ne laisse aucun travailleur sur le bord de la route et soutient **l'adoption d'un Pacte industriel pour l'Europe** afin de contrebalancer le Pacte vert, en faisant du dialogue social la méthode-clé de la transition juste dans la continuité des principes directeurs de l'OIT pour une transition juste.

### Une réforme déshumanisante de la politique d'asile et migratoire de l'UE

L'Union Européenne a enfin trouvé un **accord en avril 2024 sur la réforme de sa politique d'asile et migratoire**, aussi appelé le système de Dublin, notamment grâce à l'impulsion de la présidence française du Conseil de l'UE en 2022. Elle s'inscrit donc sans surprise dans la continuité de la loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » décriée par Force Ouvrière tant elle porte atteinte aux droits des étrangers, en rupture du principe d'égalité de traitement, et tant elle promeut une vision mercantiliste de la migration du travail, en rupture avec la déclaration de Philadelphie de 1944 fondatrice de l'OIT. Cette réforme au niveau de l'UE vient davantage pénaliser les demandeurs d'asile et les réfugiés tout en renforçant l'arsenal répressif et de contrôle de l'UE sans garantir de moyens additionnels aux autorités nationales afin qu'elles assurent leurs missions et des conditions d'accueil dignes et respectueuses des droits de l'Homme

Cette réforme s'accompagne d'une **généralisation d'accords bilatéraux entre l'UE et des pays tiers pour externaliser la gestion des flux migratoires en dehors de l'UE** en échange de contreparties financières, déjà éprouvée en 2015 avec la Turquie. Outre l'absence de contrôle démocratique sur ces accords, ces contreparties financières s'articulent généralement avec les mémorandums imposés par la Troïka. Cette généralisation s'accompagne d'une **tentative de la Commission européenne**, pour l'instant bloquée grâce à la mobilisation du mouvement syndical international, **de conditionner l'aide au développement à des contrôles des flux migratoires dans les pays de départ et de transit.**

En parallèle, des efforts se poursuivent pour avancer vers des **mobilités plus justes au sein de l'UE**. La **directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs** vient encadrer plus strictement cette pratique détournée par nombre d'entreprises à travers l'UE misant sur des réglementations ou des rémunérations plus basses dans d'autres Etats membres pour augmenter leur marge et leur profit, une pratique clé dans le dumping social au niveau de l'UE. Ces pratiques s'accompagnent généralement de violations des droits fondamentaux des travailleurs, et au premier rang la santé et sécurité au travail. L'autre avancée majeure obtenue par FO est **la création d'une Autorité Européenne du Travail** qui vise à soutenir les inspections du travail nationales et à coordonner leurs actions pour des cas transnationaux ou transfrontaliers afin de mettre un terme aux pratiques de certains employeurs. FO regrette à ce stade qu'elle n'implique pas assez les interlocuteurs sociaux au niveau national même si un mécanisme de plainte, dont l'effectivité reste encore à prouver, a été mis en place.

### La responsabilisation des chaînes de valeurs au niveau européen



Cheval de bataille de Force Ouvrière, **la directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises** en matière de durabilité a été finalement adoptée dans la dernière ligne droite avant la clôture de la législature 2019-2024. Elle vient finaliser une série de directives et règlements de l'UE visant à responsabiliser davantage les chaînes de valeurs mondiales et encadrer l'activité internationale des multinationales opérant dans l'UE. Parmi ces principales initiatives, figure notamment **la directive (UE) 2022/2464 sur le reporting extra-financier**, ou encore **le règlement de l'UE sur l'interdiction d'importation des produits issus du travail forcé**. Cette directive vise à contraindre les multinationales à rendre davantage transparente leur activité économique, à coupler avec **la directive (UE) 2021/2101 sur le reporting fiscal pays-par-pays** qui les oblige à davantage de transparence sur leurs pratiques fiscales et sur où ils réalisent des profits. Le règlement en question est davantage destiné à renforcer les pouvoirs des autorités douanières nationales, avec davantage de coordination au niveau européen, pour bloquer l'importation de produits entachés par le travail forcé sanctionné par la C29 de l'OIT.

Ce processus de responsabilisation s'accompagne d'un **durcissement de la politique commerciale de l'Union Européenne** visant à davantage limiter la course mondiale au dumping social et environnemental. Au-delà de la **refonte du système des préférences généralisées** à travers le règlement (UE) 2023/2663 axée sur le respect des droits de l'Homme, dispositif de l'UE permettant l'importation à taux réduit ou nul de marchandises originaires de pays en voie de développement, l'UE s'est dotée d'une série d'outils visant à mieux défendre ses intérêts économiques et ses emplois, dans une logique anti-dumping, dans le cadre du libre-échange, politique commerciale généralisée à travers le monde. Parmi ces outils, on peut compter **le règlement (UE) 2022/2560 relatif aux subventions étrangères faussant le marché intérieur**, ou encore **l'actualisation constante du règlement (UE) 2016/1036 relatif à la défense contre l'importation qui font l'objet d'un dumping** de la part des pays non membres de l'UE. **L'UE a également progressivement réorienté le contenu de ses accords commerciaux** pour donner davantage de centralité aux dispositions « durables », à savoir les conventions fondamentales de l'OIT et l'Accord de Paris, et à renforcer les outils pour mettre en œuvre pratiquement ses engagements sociaux et environnementaux. Parmi ces outils, on compte notamment **les groupes consultatifs internes (DAG)**, la mise en place d'un **procureur commercial européen** et son « **point d'entrée unique** » de l'UE visant tous à garantir également le respect des dispositions « durables » par les partenaires commerciaux de l'UE. Malgré ces avancées, les **négociations commerciales de l'UE restent toujours opaques** et la politique commerciale de l'UE reste dépourvue d'un véritable contrôle démocratique comme en atteste **l'épisode de la ratification du CETA**.