

50
ANNIVERSARY

CONGRESS
BERLIN 23-26 MAY 2023

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019-2023 DE LA CES

ADOPTÉ PAR LE 15^e CONGRÈS STATUTAIRE DE LA CES
(BERLIN, 23-26 MAI 2023)



TOGETHER FOR A
FAIR DEAL
FOR WORKERS



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

De la Secrétaire Générale 4

CHAPITRE 1

Construire la démocratie et un meilleur avenir pour les travailleurs 8

CHAPITRE 2

Une gouvernance économique et sociale plus juste 12

CHAPITRE 3

Salaires plus élevés, négociation collective solide et droits des travailleurs 16

CHAPITRE 4

Transition juste, numérisation plus équitable et politique industrielle plus forte 21

CHAPITRE 5

Un pilier européen des droits sociaux 24

CHAPITRE 6

Migration, solidarité, égalité, inclusion 29

CHAPITRE 7

Égalité de genre 34

CHAPITRE 8

Jeunesse 35

CHAPITRE 9

Communications, syndicalisme numérique, projets de la CES 36

CHAPITRE 10

Affiliés et organisation 39

CHAPITRE 11

Rapport financier 2019 – 2023 44

ANNEXE

Documents adoptés par le comité exécutif de la CES (2019-2023) 46

PRÉAMBULE

De la Secrétaire Générale



Esther Lynch
Secrétaire Générale

Avant de décrire les activités et les réalisations de leurs organisations, les rapports d'activité des syndicats commencent souvent par noter les défis exceptionnels rencontrés au cours de la période examinée. Mais les années 2019-2023 ont vraiment été extraordinaires pour les syndicats, les travailleurs et les communautés que nous représentons.

Nous avons traversé une crise sanitaire mondiale d'une ampleur inédite depuis la pandémie de grippe de 1918. Le COVID-19 a tué près de sept millions de personnes dans le monde, dont plus d'un quart en Europe. Des millions d'autres ont été endeuillés ou restent malades du covid long. Les travailleurs, nos services de santé et d'éducation – en fait l'ensemble de nos communautés – ont lutté héroïquement pour s'adapter et s'en sortir.

Les économies – dont beaucoup se remettaient encore de la précédente crise financière, économique et sociale – peinaient à s'adapter. Des millions de personnes ont perdu leur emploi ou ont souffert de la réduction de revenus et beaucoup d'entre elles n'ont pas encore rebondi. Dans le même temps, nous avons tous dû nous adapter rapidement à des risques accrus pour la santé au travail et à des formes radicalement nouvelles d'organisation du travail – et d'organisation syndicale – pratiquement du jour au lendemain.

Alors que le pire de la pandémie semblait être derrière nous, l'invasion de l'Ukraine par la Russie a plongé l'Europe dans son conflit le plus sanglant depuis des décennies. Alors que les travailleurs et les syndicats de tout le continent se sont mobilisés pour soutenir le peuple et les syndicats ukrainiens, défendre la démocratie et œuvrer pour la paix, les économies européennes et mondiales ont à nouveau été sous pression.

Dans ce contexte, ce fut un moment important lorsque les syndicats ukrainiens et moldaves ont rejoint la CES en 2022. Notre confédération compte aujourd'hui 93 confédérations syndicales nationales de 40 pays – plus dix fédérations syndicales européennes.

Comme toujours, les travailleurs ont été les plus durement touchés par les chocs économiques et la crise du coût de la vie reste le plus grand défi auquel nous sommes confrontés alors que la CES et ses affiliés se dirigent vers quatre années de travail et de mobilisation.

L'impact du changement climatique est devenu de plus en plus réel en Europe. Pendant ce temps, le développement technologique et des formes inédites d'organisation du travail ont accéléré le rythme et se sont intensifiés. Les nouveaux modèles économiques et les évolutions technologiques – notamment l'automatisation, la numérisation, l'intelligence artificielle et le travail sur plateforme – modifient nos lieux de travail plus rapidement que jamais.

Nous continuons à remettre en question l'insécurité accrue et le travail précaire, qui sont les caractéristiques de bon nombre de ces changements. Dévastatrices pour les travailleurs concernés – en particulier les jeunes travailleurs, les femmes, les migrants et les minorités – ces tendances menacent également notre démocratie même puisqu'elles sapent l'espoir, la confiance et la foi dans les valeurs et les institutions européennes qui, dans l'ensemble, ont permis d'améliorer le niveau de vie et les perspectives de vie dans les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Seuls une négociation collective et un dialogue social solides, ainsi que des transitions justes accompagnées d'emplois de qualité et de protections sociales et des travailleurs solides, peuvent y remédier.

Pour tous les défis récents – et ceux à venir – notre expérience au cours des quatre dernières années fournit également la preuve qu'en se réunissant et par la mobilisation syndicale au niveau européen, nous pouvons construire une meilleure Europe pour les travailleurs, leurs familles et leurs communautés.

La pandémie a suscité une large reconnaissance et des éloges pour des travailleurs auparavant sous-estimés dans la fonction publique, le commerce de détail, la distribution, les communications et de nombreux autres secteurs. C'est grâce aux syndicats que les travailleurs ont sécurisé leur emploi. Mais, encouragée par les syndicats au niveau européen et national, la riposte officielle au COVID-19 a également été un rappel de ce qui peut être réalisé lorsque les gouvernements mettent de côté l'idéologie de l'austérité qui a échoué et s'engagent plutôt avec les partenaires sociaux et les syndicats et investissent pour soutenir les emplois, les revenus et les services publics.

Le programme NextGenerationEU et la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), ainsi que le SURE, ont été mis en avant à la suite d'une intense pression politique de la CES. La CES a mené une campagne de plaidoyer intensive pour inclure les objectifs et les conditions sociales dans le règlement de la FRR. Les mesures d'austérité du pacte de stabilité et de croissance ont été temporairement gelées, bien qu'elles n'aient pas été modifiées de manière permanente. L'un de nos plus grands défis dans les années à venir sera de relancer et de reconstruire une approche progressive.

En raison de la mobilisation syndicale et d'actions intenses, l'Union européenne a adopté la directive sur les salaires minimums adéquats en 2022 en mettant l'accent sur l'adéquation des salaires minimums légaux – en tenant compte du coût de la vie – et sur la promotion de la négociation collective. La CES était – et reste – déterminée à voir le Socle européen des droits sociaux (SEDS) pleinement implanté, ce qui est au cœur de notre plan d'action pour les mois et les années à venir. Il ne fait aucun doute que la directive constitue un pas important dans la bonne direction.

Depuis 2019, la pression syndicale a également permis l'adoption d'importants textes de loi, dont la directive sur la transparence des rémunérations entre hommes et femmes, qui garantit que la sous-évaluation du travail principalement effectué par les femmes soit enfin mise aux oubliettes, une bonne fois pour toutes. Nous avons également obtenu une révision majeure de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, du règlement instituant l'Autorité européenne du travail et de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. Et la CES est fortement engagée dans les discussions sur les dossiers législatifs en cours de grande importance pour les syndicats et les travailleurs en Europe, y compris la directive relative au travail sur les plates-formes, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et la proposition de



modification de la directive sur l'amiante au travail. La Conférence sur l'avenir de l'Europe a rendu ses importantes conclusions en 2022. Parmi celles-ci, la revendication syndicale de longue date d'un protocole de progrès social.

Le programme de travail pluriannuel conjoint des partenaires sociaux européens (2022-2024) a représenté l'engagement continu des syndicats et des organisations patronales à développer un dialogue social bipartite autonome fort au niveau européen. La CES assure l'ouverture de négociations sur un accord juridiquement contraignant sur le télétravail et un droit à la déconnexion, dans le but de faire adopter l'accord en tant que directive européenne.

Les actions et réalisations présentées dans ce rapport d'activité reflètent les luttes, les priorités et les campagnes de nos affiliés et des syndicats et travailleurs qu'ils servent et représentent.

Accompagné d'un rapport financier, ce rapport d'activité regroupe nos activités sous dix rubriques :

- La démocratie et un meilleur avenir pour les travailleurs
- Une gouvernance économique et sociale équitable
- Salaires, négociation collective et droits des travailleurs
- Transition juste, numérisation et politique industrielle
- Un pilier efficace des droits sociaux
- Migration, solidarité, égalité et inclusion
- Égalité de genre
- Jeunesse
- Communications, syndicalisme numérique et projets de la CES, et
- Affiliés et organisation.

Une annexe répertorie les résolutions et positions adoptées par le Comité de Exécutif entre 2019 et 2023.

La portée du travail décrite ici, et l'accent mis sur les résultats et l'activité, signifie que le rapport donne un avant-goût de – mais ne reflète pas entièrement – la quantité d'efforts individuels et collectifs requis pour faire ce que nous faisons bien. Cela comprend un engagement continu avec les affiliés – individuellement et collectivement par le biais de nos structures démocratiques formelles – qui est essentiel à la responsabilité, à la démocratie, à l'efficacité et à notre pertinence pour les travailleurs sur le terrain. Il englobe des mobilisations, des campagnes, des initiatives et un grand nombre d'engagements et de réunions, qui sont nécessaires pour obtenir des gains pour les syndicats et les travailleurs, comme nous l'avons fait pendant cette période de quatre ans.

Cela dépend de l'engagement et du travail des affiliés et du personnel, qui nous permettent de répondre aux nouveaux défis comme la montée de l'extrême droite, et de planifier la réussite à long terme grâce à des initiatives comme le syndicalisme numérique. Il y a une reconnaissance de la nécessité de toujours s'efforcer de faire en sorte que la CES reste une organisation progressiste qui s'efforce de refléter correctement la composition de la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Et cela inclut le travail essentiel, mais souvent inédit, financier, organisationnel, informatique et administratif qui, cette année, comprenait le déménagement de nos bureaux et la gestion des événements imprévus pour protéger la réputation et l'intégrité de notre organisation et de notre mouvement.

Tout cela n'est possible que grâce aux efforts collectifs d'un très grand nombre de personnes travaillant ensemble. Nous sommes forts grâce au soutien des affiliés de la CES et à leur implication dans le programme de travail et de réalisation présenté dans ce rapport.

Cela ne pouvait se faire sans l'engagement et le travail acharné de notre président Laurent Berger et de nos vice-présidents, du Comité de Direction et des membres du Comité Exécutif. Sans l'expérience et les compétences de notre personnel, cela serait un échec.

Enfin, je tiens à saluer l'énorme contribution du secrétaire général adjoint Claes-Mikael Stahl et de nos secrétaires confédérales Liina Carr, Isabelle Schömann et Ludovic Voet.

Ce rapport d'activité est le résultat d'une réflexion, d'un débat et d'une action syndicale forts qui ont conduit à des réalisations collectives solides au cours des quatre dernières années. Il constitue une base solide pour réussir dans les luttes et les défis croissants auxquels nous serons confrontés dans les années à venir.

Esther Lynch
Secrétaire Générale



CONSTRUIRE LA DÉMOCRATIE ET UN MEILLEUR AVENIR POUR LES TRAVAILLEURS



L'Europe et la démocratie – le protocole de progrès social

La Confédération européenne des syndicats (CES) continue d'insister sur sa demande phare d'inclure un Protocole de progrès social dans les traités de l'Union européenne afin de garantir qu'en cas de conflit, les droits sociaux, syndicaux et des travailleurs priment sur les libertés économiques et les autres politiques de l'UE. En outre, dans la perspective de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, la CES a mis à jour sa proposition spécifique visant à inclure un protocole de progrès social dans les traités et a obtenu une référence à la nécessité d'un Protocole de progrès social (PPS) dans les recommandations officielles de la Conférence [voir ci-dessous] et dans la résolution de suivi du Parlement européen. Nous continuons à faire pression en faveur de l'inclusion d'un protocole de progrès social dans les traités de l'UE afin de garantir qu'en cas de conflit, les droits sociaux, syndicaux et des travailleurs priment sur les libertés économiques et les autres politiques de l'UE. La CES reste également étroitement impliquée dans l'élaboration d'un avis du Comité économique et social européen (CESE) sur le PPS, l'objectif étant de formuler des recommandations à la présidence espagnole de l'UE à l'automne 2023.

Conférence sur l'avenir de l'Europe

La Conférence sur l'avenir de l'Europe (COFOE), qui s'est tenue de juin 2021 à mai 2022, a permis aux institutions, aux partenaires sociaux, aux organisations de la société civile – ainsi qu'aux citoyens – de discuter et de faire des recommandations pour de nouvelles politiques européennes et pour des changements dans ses institutions. Les conclusions du COFOE représentent une feuille de route ambitieuse vers un avenir plus juste et plus social de l'Europe. Si elles étaient mises en œuvre par les institutions de l'UE, ces recommandations contribueraient à une croissance durable, à l'amélioration des conditions de vie et de travail et au progrès humain dans le cadre d'un contrat social renouvelé. Les propositions de la Conférence comprennent les priorités suivantes :

- La mise en œuvre complète du Socle européen des droits sociaux
- Une révision de la gouvernance économique de l'UE et du Semestre européen pour garantir que les transitions vertes et numériques, la justice sociale et le progrès social vont de pair avec la compétitivité économique
- Une approche centrée sur l'humain qui intègre le principe du « contrôle humain »
- Une transition juste
- Le renforcement du rôle des syndicats aux niveaux national et transnational, ainsi que le renforcement de l'implication des partenaires sociaux dans les processus décisionnels
- Un accroissement des investissements dans les systèmes de santé publics et à but non lucratif
- Un droit à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie, et une interdiction légale des stages non rémunérés
- Des normes de travail décent le long des chaînes de valeur mondiales.

Les conclusions du COFOE appellent à des changements dans les traités européens, y compris l'introduction d'un protocole de progrès social « afin de s'assurer que les droits sociaux sont pleinement protégés et préservés en cas de conflit lié aux libertés économiques. »

La CES s'est engagée dans le processus de la Conférence et a placé « l'Europe sociale » au centre des discussions suite à l'adoption d'une résolution de la CES sur le COFOE. Un groupe de travail de la CES sur la Conférence a été impliqué dans la définition des objectifs syndicaux et des actions prioritaires. Les propositions des syndicats sur la plateforme en ligne de la Conférence étaient soit les plus soutenues, soit parmi les plus soutenues, dans toutes les catégories.

La CES était présente et active au sein du conseil exécutif du COFOE, ainsi que dans ses sessions plénières et ses groupes de travail. Lors des sessions plénières, la délégation syndicale a organisé des réunions ainsi que des initiatives – notamment en collaboration avec des organisations de la société civile – et a participé aux réunions des groupes politiques pour présenter nos priorités et chercher du soutien.

Des initiatives au niveau européen et national ont été organisées par le mouvement syndical pour présenter des propositions pour un avenir plus juste et plus social pour l'Europe. Dans le cadre de ces activités, la CES a travaillé en étroite collaboration et efficacement avec le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen (CESE). Nous continuons à être actifs au sein des institutions européennes pour promouvoir des mesures visant à garantir que les conclusions du COFOE deviennent réalité.

La lutte contre l'extrême droite

La CES a placé les travailleurs au cœur de sa réponse à la montée des mouvements et partis d'extrême droite. La CES a élaboré une feuille de route des initiatives pour 2021-2022 et la mise en œuvre de ses actions est en cours. . Un groupe de travail de la CES a été créé, avec des personnes de contact dédiées des affiliés, ce qui nous donne la possibilité de partager les informations et les meilleures pratiques, et de contrer les stratégies et les récits de l'extrême droite. Nous avons intégré la question dans tous les domaines des activités de la CES, l'extrême droite étant une menace pour tous les domaines politiques.

Nous avons organisé plusieurs sessions de formation en collaboration avec l'Institut syndical européen (ETUI) – dans des domaines tels que l'éducation politique, le réseautage et les communications, dans le cadre des efforts visant à développer une alternative syndicale pour faire face à la montée en puissance de l'extrême droite. La conférence à mi-mandat de la CES comprenait également un événement spécial au cours duquel les affiliés ont discuté des actions visant à renforcer le rôle des syndicats dans la protection des systèmes démocratiques contre la montée de l'extrême droite.

Nous avons mené une vaste consultation avec les affiliés sur des dates importantes pour commémorer l'histoire et les réalisations du mouvement syndical, en particulier des dates liées à la lutte contre le fascisme et l'extrême droite. La CES a amplifié les messages des affiliés ces jours-ci.

Une plateforme d'engagement en ligne a été lancée avec des pétitions pour obtenir le soutien d'initiatives spécifiques dans le but de développer une alternative syndicale et de discuter avec les partisans des arguments contre la rhétorique, les récits et les stratégies de l'extrême droite. Le projet de la CES « Nouveaux contours de la négociation collective » a fixé la base d'un référentiel de clauses de conventions collectives avec une section spécifique pour inclure des clauses antifascistes afin de mettre en évidence les initiatives menées par les syndicats au niveau du lieu de travail pour lutter contre les discours d'extrême droite et les tentatives de diviser les travailleurs.



En ce qui concerne les initiatives politiques au niveau de l'UE, nous avons participé à l'examen du Plan d'action pour la démocratie européenne et nous avons travaillé sur les questions de désinformation et de discours de haine dans la loi sur les services numériques récemment adoptée. La CES a fait pression pour que tous les financements européens soient soumis à l'acceptation et au respect de l'État de droit, y compris le respect total des droits sociaux, des droits syndicaux et des droits des travailleurs, du dialogue social et du droit à la négociation collective.

En juin 2022, l'exécutif de la CES a confirmé sa politique consistant à ne pas avoir de relations ou de contacts avec les groupes politiques d'extrême droite au Parlement européen et parmi les députés européens. Dans la perspective des élections européennes, la CES prendra des mesures pour mettre en avant les positions anti-travailleurs adoptées par les membres d'extrême droite du Parlement européen.

La feuille de route 2021-2022 pour la lutte contre l'extrême droite a été rédigée avec une contribution considérable des affiliés dans le but de développer une stratégie globale qui forge une réponse syndicale à la montée de l'extrême droite. Une nouvelle feuille de route, qui intègre ce que nous avons appris de la feuille de route originale et intensifie notre réponse, est en cours d'élaboration avec le groupe de travail. Elle dotera le mouvement syndical d'outils et de stratégies renforcés pour s'opposer à l'extrême droite.

Les intergroupes syndical et les relations interinstitutionnelles

La CES a renforcé ses contacts et son plaidoyer auprès des institutions de l'UE, en particulier le Parlement européen, la Commission et le Conseil. La CES a travaillé avec succès pour garantir la création de l'« intergroupe syndical » du Parlement européen au cours de la législature actuelle. Le groupe est un forum important pour les syndicats, qui peuvent ainsi aborder les priorités des travailleurs et des syndicats avec les députés européens. Au cours de cette législature, l'intergroupe syndical a tenu plus de 30 réunions.

Dialogue social

Le septième programme de travail pluriannuel conjoint des partenaires sociaux européens (2022-2024) représente l'engagement continu des syndicats et des organisations patronales à développer un dialogue social bipartite autonome fort au niveau européen. Le programme de travail comprend des instruments de dialogue social pour répondre aux problèmes affectant les travailleurs, y compris le projet d'accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, et un cadre d'actions sur la transition écologique.

La CES a réussi à obtenir des représentants des employeurs qu'ils ouvrent des négociations sur un accord juridiquement contraignant sur le télétravail et un droit à la déconnexion, dans le but de faire adopter l'accord en tant que directive européenne. La CES a approuvé son mandat de négociation et sa délégation en septembre 2022. Les négociations, qui ont débuté en octobre 2022, interviennent 20 ans après l'accord de 2002 sur le télétravail. Elles représentent une étape importante dans la mise à jour des accords de télétravail existants. Il s'agit d'une autre réalisation très importante dans le cadre du dialogue social européen.

En janvier 2023, la Commission européenne a publié une communication et une proposition de recommandation du Conseil visant à renforcer le dialogue social aux niveaux national et européen. Cette décision a été prise après que la CES a insisté pour que le dialogue social soit intégré au niveau européen, dans toutes les activités de la Commission conformément aux résolutions qu'elle avait adoptées. La CES a également demandé la désignation d'un coordinateur du dialogue social dans toutes les directions européennes concernées. La CES continue de promouvoir un processus plus clair pour rendre les accords européens juridiquement contraignants, dans le respect des prérogatives syndicales à tous les niveaux. Nous avons élaboré deux résolutions pour soutenir ce travail : « Négocier un avenir juste : renforcer le rôle du dialogue social » (décembre 2020) et « Résolution de la CES introduisant le dialogue social dans l'ADN de l'Europe » (mars 2022).

Démocratie au travail

En décembre 2021, le Parlement européen a adopté le rapport sur un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (CEE). Alors que janvier 2023 a vu l'adoption du rapport d'initiative législative sur la révision de la directive CEE.

Le projet « démocratie au travail » de la CES a remis la question à l'ordre du jour européen. Il s'est appuyé sur le soutien constant des affiliés à travers des mobilisations, y compris des pétitions et des actions photos, qui continuent d'exercer une pression sur les institutions de l'UE. Par conséquent, la démocratie au travail est désormais également une priorité de la prochaine présidence espagnole du Conseil.

Pour la première fois en plus d'une décennie, le Parlement européen a adopté un rapport sur le renforcement de la démocratie au travail, fondé sur un soutien fort de tous les partis à la demande de la CES d'un nouveau cadre sur l'information, la consultation et la représentation au sein des conseils d'administration afin d'empêcher les employeurs d'exploiter les failles de la législation européenne pour échapper à leurs obligations en matière de démocratie au travail. Le rapport a également abordé la nécessité d'une révision ciblée de la directive CEE.

Ces exigences ont été reprises dans le rapport d'initiative législative sur la révision de la directive CEE. Adopté à la majorité qualifiée, le rapport demande à la Commission de proposer une révision ciblée d'ici janvier 2024. Le rapport a directement adopté neuf des dix demandes de la CES visant à améliorer la directive CEE. La dixième demande a été intégrée dans la résolution, sous la forme d'un appel à la Commission européenne à examiner comment les sociétés de franchise pourraient être légalement incluses dans la définition d'une « entreprise de contrôle ».

Le Parlement européen souhaite renforcer le rôle des représentants syndicaux dans les CEE en garantissant leur participation – y compris en cas d'opposition des organes de gestion. La CES continue de demander des clarifications concernant les possibilités d'accès à la justice et l'inclusion de sanctions dissuasives efficaces – y compris le droit d'injonction – pour renforcer l'application des droits d'information et de consultation des CEE. Le rapport du CEE constitue une étape importante dans la lutte pour une meilleure directive sur les CEE et la CES s'efforce de veiller à ce que les prochaines actions de la Commission européenne et des partenaires sociaux débouchent sur une réelle amélioration des droits à l'information et à la consultation.

UNE GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE PLUS JUSTE



Politique macroéconomique et gouvernance

Dans un contexte de faible inflation et de faibles niveaux d'investissement, la CES a publié en 2019 une « position sur les propositions relatives un Instrument budgétaire de convergence et de compétitivité (IBCC) et les nouveaux développements du Mécanisme européen de stabilité (MES) ». Cependant, les confinements liés au COVID-19 ont commencé en mars 2020, au moment même où la Commission européenne lançait sa première consultation sur la réforme du cadre de gouvernance économique européen.

À ce moment-là, la CES a également lancé un appel, avec le soutien d'économistes et d'autre, à prendre des mesures macroéconomiques extraordinaires pour faire face à la crise du COVID-19. La confédération a également souligné la nécessité pour l'UE d'agir plus efficacement sur la question de la fiscalité des entreprises et a publié la position de l'UE sur la fiscalité internationale des entreprises. En juin 2020, la CES a publié une position sur la gouvernance économique et sociale de l'UE, appelant à une relance rapide, forte et durable. En outre, dans le cadre du processus de révision des politiques de la BCE, elle a proposé une position sur la révision de la stratégie de la Banque centrale européenne.

En 2021, la CES a produit plusieurs positions sur une nouvelle architecture économique pour l'après-pandémie. Ces positions comprenaient une évaluation du règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience, une réponse actualisée à la nouvelle consultation publique sur la révision de la gouvernance économique, des lignes directrices pour contribuer au débat public sur la révision de la gouvernance économique de l'UE, et une résolution sur les actions dans le cadre de la révision de la gouvernance économique de l'UE. Elle a également produit des résolutions sur la dette publique de l'Union européenne, les règles fiscales et la fiscalité de l'UE.

En 2022, la CES a produit des positions sur la prochaine génération de ressources pour le budget de l'UE, sur un niveau minimum d'imposition pour les multinationales, sur la prévention de l'utilisation des entités fictives, sur une taxonomie sociale de l'UE pour les investissements durables, et une résolution sur une proposition de SURE 2.0.

Le comité économique de la CES continue de travailler en étroite collaboration avec le comité des officiers de liaison syndicaux « Semestre » (TUSLO) sur les questions économiques et apporte des contributions économiques pertinentes aux travaux sur le Semestre européen. La CES poursuit également sa solide coopération avec la Coalition pour les questions fiscales sur les questions liées à la gouvernance économique européenne. La confédération a publié deux articles d'opinion et organise une conférence d'une semaine à laquelle participeront des intervenants de haut niveau.

La CES a également soutenu le travail du groupe des travailleurs du CESE sur le cadre fiscal européen et a fourni une expertise dans ce domaine. L'équipe économique de la CES a travaillé en étroite collaboration sur la campagne de la CES sur le coût de la vie, fournissant de nombreux faits et chiffres pour soutenir son travail. La CES reste membre du réseau Tax Justice Europe, qui fait partie de l'Alliance mondiale pour la justice fiscale. Nous continuons à nous battre pour la justice fiscale et sociale, et contre l'évitement fiscal, l'évasion et la fraude fiscales.

Les travaux de la CES sur la politique macroéconomique, la fiscalité et la gouvernance économique est centré sur les travaux du comité économique de la CES, qui se réunit deux fois par an et dont les documents sont parfois modifiés par des procédures écrites.

Gouvernance économique et Semestre européen

Les actions de la CES visaient à lancer un plan européen d'investissements pour la création d'emplois, à réformer la gouvernance économique de l'UE et à fournir un volet social pour le Semestre européen. Les objectifs ont presque tous été atteints, notamment grâce aux mesures prises en réponse à la crise du COVID-19 et à la guerre en Ukraine.

L'UE a levé 1 000 milliards d'euros sur le marché financier pour l'investissement et la création d'emplois. Le programme NextGenerationEU et la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) ont été mis en avant à la suite des pressions politiques de la CES. La CES a mené une campagne de plaidoyer intensive pour inclure les objectifs et les conditions sociales dans le règlement de la FRR. Des progrès ont également été réalisés dans les investissements privés grâce à une taxonomie européenne pour les investissements durables, à laquelle la CES a largement contribué, y compris par le biais de la Plateforme sur les investissements durables.

Après le début de la guerre en Ukraine, l'action de la CES était principalement axée sur le suivi et la mise à jour des plans nationaux de reprise et de résilience, ainsi que sur des mesures de réponse à la guerre, y compris Repower EU. Des mesures telles que SURE, la facilité pour la reprise et la résilience et les programmes de la BCE ont contribué au début d'une refonte de la gouvernance économique de l'UE. Le pacte vert et le SEDS (et son Plan d'action) sont opérationnels et soutenus par des investissements financés par l'UE et par d'autres outils. Cependant, on ne sait pas encore avec certitude la mesure dans laquelle ces instruments deviendront permanents dans la gouvernance économique réformée de l'UE.

Les mesures d'austérité du pacte de stabilité et de croissance ont été temporairement gelées, bien qu'elles n'aient pas été modifiées de manière permanente. Une proposition de la Commission européenne visant à réformer la gouvernance économique de l'UE a été présentée en novembre 2022. Une campagne et plusieurs résolutions de la CES ont établi un large consensus et une unité d'intentions au sein de la CES au sujet de nos objectifs et des actions nécessaires. Il s'agit d'un atout que la CES utilisera pour modifier la proposition actuelle qui comprend certaines des demandes de longue date de l'UE dans les domaines fiscal et économique, mais qui omet bon nombre des outils sociaux et d'investissement créés ces dernières années.



La CES a revu sa stratégie TUSLO et adopté une approche fondée sur quatre blocs, qui comprennent la mise en œuvre du SEDS. Cela comprend 100 propositions pour mettre en œuvre le Socle et un indice de croissance durable et de travail décent. Tous les documents pertinents sont disponibles en ligne sur est.etuc.org. À la suite des travaux de la CES dans ce domaine, les membres de la CES ont été plus impliqués dans les moments clés du processus du Semestre européen et un plus grand nombre de recommandations positives spécifiques aux pays sociaux ont été formulées.

Budget de l'UE, cohésion économique et sociale et fonds structurels

Un programme de formation de la CES a été élaboré pour renforcer la capacité des syndicats à comprendre le fonctionnement et les objectifs de la politique de cohésion. Le programme a été élaboré au cours de quatre sessions qui ont abouti à la publication d'un guide syndical, qui s'est appuyé sur les efforts combinés des experts et des expériences syndicales dans le domaine.

La CES a également plaidé en faveur de procédures plus transparentes et démocratiques dans le règlement financier de l'UE, et pour l'extension du principe de partenariat et des clauses et conditions sociales, déjà présents dans certaines législations européennes, à tous les fonds européens.

La CES plaide également en faveur d'une plus grande cohérence entre les objectifs sociaux du pilier européen des droits sociaux et pour une transition juste dans l'utilisation des fonds structurels et d'investissement européens – ainsi que dans les fonds de coordination et les programmes opérationnels.

La CES s'est également efforcée de renforcer le rôle des syndicats dans la gestion et le suivi des fonds structurels et d'investissement européens, et d'améliorer les ressources et les actions en faveur du renforcement des capacités aux niveaux national et européen.

Clause dérogatoire et facilité pour la reprise et la résilience

Dans une initiative soutenue par la CES, la clause dérogatoire générale du Pacte de stabilité et de croissance de l'UE a été activée après le début de la pandémie de COVID-19 pour permettre aux États membres de soutenir l'économie, les entreprises et les travailleurs. Depuis lors, environ 10 % du PIB de l'UE a été mobilisé pour soutenir l'économie et atténuer les effets économiques négatifs de la crise. Cela a permis aux États membres d'éviter des licenciements massifs et des faillites. Les États membres se sont également mis d'accord sur le plan NextGenerationEU (NGEU), qui a permis un niveau satisfaisant d'investissement public et d'engagement dans la transformation socio-écologique des économies nationales. Le NGEU, avec sa facilité de reprise et d'investissement, a été un changement de paradigme dans le processus d'intégration de l'UE et inspire désormais une nouvelle approche du développement durable et de la solidarité dans l'UE.

Soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE)

L'UE a mis en place en avril 2020 un programme de « soutien à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence » (SURE). Ce programme a apporté un soutien financier aux États membres afin qu'ils puissent augmenter les dépenses publiques pour préserver les emplois. Le programme a été une expression forte de solidarité à travers l'UE, puisque tous les États membres ont accepté d'apporter des garanties bilatérales à l'UE. L'UE a ainsi pu emprunter à des conditions très favorables pour financer des prêts SURE en émettant environ 100 milliards d'euros d'obligations sociales jusqu'en décembre 2022.

Cet instrument était destiné à financer des dispositifs de chômage partiel, des régimes de compensation du revenu et des mesures nationales similaires pour la protection de tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants. Cette initiative visait à réduire le chômage structurel en garantissant que les travailleurs puissent conserver leur emploi et que les entreprises puissent survivre à la crise.

La CES s'est félicitée de la mise en place du SURE, qui est né à la suite de semaines de lobbying et de négociations avec les institutions de l'UE. En 2020, plus de 31 millions de personnes et plus de 2,5 millions d'entreprises ont été couvertes par le programme, et en 2021, neuf millions de personnes et près d'un million d'entreprises. Dans la plupart des pays, la protection des travailleurs contre le licenciement était une exigence pour bénéficier d'un soutien financier de l'État. On estime que 5 milliards d'euros d'intérêts ont été économisés et alloués aux travailleurs plutôt que de rémunérer les acteurs des marchés financiers.

Fin 2021, la CES a réaffirmé la nécessité d'étendre et de prolonger les mesures d'urgence et de les coordonner avec la stratégie de reprise. Comme SURE a été une réussite et s'est avéré efficace dans l'absorption des chocs économiques en allégeant les budgets des États membres, la CES a présenté une proposition de refinancement de SURE et d'élargissement de son champ d'application.



SALAIRES PLUS ÉLEVÉS, NÉGOCIATION COLLECTIVE SOLIDE ET DROITS DES TRAVAILLEURS



Négociation collective et politique salariale

À la suite d'une campagne soutenue de la CES et de ses affiliés et d'un processus législatif de plus de deux ans, la directive européenne sur les salaires minimums adéquats a été adoptée en octobre 2022. Les dispositions de la directive comprennent :

- Une exigence pour les États membres de l'UE de promouvoir la négociation collective et de lutter contre la répression antisyndicale ;
- Une obligation pour les États membres de l'UE ayant une couverture de négociation collective inférieure à 80 % d'élaborer un plan d'action et un cadre de soutien pour promouvoir la négociation collective ;
- Une obligation pour les États membres de l'UE de vérifier l'adéquation de leur salaire minimum légal, en tenant compte du pouvoir d'achat et du coût de la vie et en se référant au « seuil de décence » de la CES (60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen) ;
- Une exigence d'engagement accru des syndicats dans la fixation et la mise à jour des salaires minimums légaux ; et
- Une obligation pour les entreprises qui bénéficient de marchés publics de respecter le droit d'organisation et de négociation collective conformément aux conventions 87 et 98 de l'OIT.

La directive constitue une étape très importante dans la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux et constitue un outil clé pour faire face à la crise du coût de la vie. La CES continue de promouvoir la transposition précoce des directives, y compris l'augmentation des salaires minimums légaux. Un travail est également en cours sur le développement des approches du salaire minimum vital.

La campagne a impliqué une coordination détaillée au sein du Comité de coordination de la négociation collective et des salaires et du Groupe de travail sur la directive de la CES. Elle comprenait également un lobbying et des discussions approfondis avec les institutions de l'UE, des interventions médiatiques fréquentes qui ont gagné en couverture et la mobilisation d'alliés, y compris des économistes de premier plan.

Par ailleurs, en septembre 2022, la Commission a adopté de nouvelles lignes directrices qui précisent que le droit de la concurrence de l'UE n'empêche pas les travailleurs indépendants de mener des négociations collectives. La levée de cette incertitude juridique profitera à un grand nombre des plus de 24 millions de travailleurs indépendants et freelance, tout en réaffirmant que le processus de négociation collective repose sur les syndicats au niveau national. Les lignes directrices ont également répondu à une demande de longue date de la CES selon laquelle les syndicats ne devraient pas être traités comme des cartels en vertu des règles antitrust.

Conformément à ses exigences relatives à la directive sur la transparence des rémunérations, la CES a publié son rapport « Nouvelles frontières de la négociation collective : égalité salariale » en collaboration avec le Comité des femmes. Le rapport présente 11 études spécifiques aux pays qui mettent en évidence les bonnes pratiques syndicales et les stratégies dirigées par les syndicats pour parvenir à un salaire égal et à un salaire égal pour un travail de valeur égale, y compris par le biais de la négociation collective. Une liste de contrôle a été établie pour aider les syndicats à inscrire l'égalité salariale à leurs ordres du jour de négociation.

La CES a également élaboré des lignes directrices et des listes de contrôle pour aider les négociateurs à s'attaquer aux problèmes émergents dans le monde du travail en mutation, y compris la réduction du temps de travail, la protection de la vie privée et la surveillance, et la lutte contre l'extrême droite. Ces outils reposent sur des conventions collectives et des politiques syndicales au niveau national.

Droits syndicaux

La CES a continué à faire campagne et à faire pression en faveur d'une communication officielle de l'UE appelant à un instrument juridiquement contraignant relatif au droit à une application efficace des droits des travailleurs et des syndicats. Les institutions européennes n'ayant pas encore formulé de propositions concrètes sur ces mesures importantes, la CES poursuit son travail et a intensifié ses recherches dans ce domaine en coopération avec l'ETUI. Afin de protéger les syndicats de l'intimidation, la CES s'efforce également de veiller à ce que la proposition d'une directive sur l'utilisation de « poursuites stratégiques contre la participation publique » (SLAPP) protège également les syndicats de ces poursuites lorsqu'ils font campagne ou représentent des travailleurs dont les droits ont été violés.

Des avancées dans la défense des droits syndicaux ont également été obtenues ou défendues par la CES, entre autres, dans ses travaux sur la directive sur les salaires minimums adéquats, dans la proposition d'une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et sur la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. L'appel de longue date en faveur d'une chambre syndicale à la Cour de justice européenne figurait parmi les priorités des demandes de la CES pour le suivi de la Conférence sur l'avenir de l'Europe.

Au début du mandat 2019-2023, les travaux de la CES dans ce domaine ont été renforcés et réorientés afin de fournir une expertise et un soutien accrus en matière de droits humains et juridiques aux affiliés, notamment par la création de son nouveau réseau de droits de l'homme, de contentieux juridique et stratégique appelé ETUCLEX. Dans ce contexte, la CES a également poursuivi ses activités dans le cadre des procédures de surveillance du Conseil de l'Europe, de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte sociale européenne, et a investi dans des webinaires et des formations dédiées au contentieux, dans des travaux de recherche et des projets ciblés sur le droit de la concurrence et dans la création d'un site Web interactif ETUCLEX dédié.

Dans le domaine du contentieux, la CES a été admise et a soumis avec succès, en consultation et en coopération avec les affiliés, des interventions de tiers dans trois affaires relatives à la protection des droits syndicaux à la Cour européenne des droits de l'homme. Une quatrième intervention est en préparation dans une affaire de protection contre le licenciement pendant la grossesse.



Dans le cadre de la procédure de plainte collective, la CES a également déposé deux plaintes collectives conjointement avec ses affiliés concernés : une contre les Pays-Bas relative au droit de grève et une autre contre la Belgique relative à l'ingérence dans la négociation collective par le biais d'une loi sur les salaires de 1996. La CES a soumis des observations au sujet de cinq autres plaintes collectives déposées par des affiliés ou des organisations non gouvernementales internationales contre différents pays sur diverses questions relatives aux droits sociaux fondamentaux.

Nous avons également intensifié nos contributions au système de reporting standard en vertu de la Charte sociale européenne en soumettant pour la première fois nos propres observations de la CES sur le respect des droits du travail, ainsi qu'en participant ou en apportant une contribution d'expert aux observations de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et de l'EUROCOP.

En outre, la CES a activement contribué aux travaux du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) du Conseil de l'Europe sur la protection des droits sociaux en Europe, où deux rapports complets constituent actuellement une base pour la réforme en cours des procédures et des organes de contrôle de la Charte sociale européenne. Dans ce cadre, la CES a également participé activement aux travaux des task forces et des groupes de travail tels que GT-Charte et le groupe de travail ad hoc du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne/Code européen de sécurité sociale.

La CES a également poursuivi sa campagne en faveur d'une ratification accrue des instruments du Conseil de l'Europe par l'UE et les États membres, notamment par le biais de la résolution de la CES sur le 60e anniversaire de la Charte sociale européenne et le 25e anniversaire de la Charte sociale révisée.

La CES a récemment été acceptée en tant qu'observateur avec droit de participer aux travaux du nouveau Comité sur l'intelligence artificielle (CAI) du Conseil de l'Europe et d'y contribuer.

Droit du travail

La directive sur la protection des lanceurs d'alerte, qui offre une protection aux travailleurs lorsqu'ils signalent des violations du droit de l'UE dans l'intérêt public, est entrée en vigueur en décembre 2021 à la suite d'une importante campagne de la CES. La CES continue de travailler sur la question au fur et à mesure que la directive est transposée dans le droit national, en coopérant avec Eurocadres dans l'élaboration de boîtes à outils sur la dénonciation et le rôle des syndicats dans les canaux internes de signalement.

La CES donne également suite à la proposition d'avril 2022 d'une directive sur les poursuites stratégiques contre la participation publique (SLAPP), qui est nécessaire pour garantir que les travailleurs et les syndicats ne sont pas visés par des procédures judiciaires abusives lors de l'exercice de leurs droits fondamentaux à la liberté d'expression, de réunion et d'association.

Nous poursuivons nos efforts pour éviter que des mesures de « meilleure réglementation » ne soient utilisées pour promouvoir un programme de déréglementation, en particulier après l'annonce en 2019 par la Commission d'un mécanisme « un ajout, un retrait ». La poursuite par la CES d'un discours positif sur la réglementation de qualité, en tant qu'investissement à long terme dans l'intérêt général, a joué un rôle clé dans la mobilisation de la société civile et le Parlement européen contre l'approche « un ajout, un retrait » du processus législatif de l'UE. La CES continue de s'interroger sur la pertinence d'un calculateur de la charge et des coûts fondé sur l'approche « un ajout, un retrait » dans le cadre des évaluations d'impact de la Commission. En parallèle, nous avons activement défendu l'intérêt social et la durabilité au sein de la plateforme « Prêts pour l'avenir » – destinée à simplifier la législation et la réglementation de l'UE – mise en place pour remplacer la plateforme REFIT en 2020.

Les négociations avec les organisations patronales européennes sur un accord juridiquement contraignant sur le télétravail et le droit à la déconnexion, dans le but de faire adopter l'accord en tant que directive européenne [voir ci-dessus], sont en cours.

Avec les affiliés, la CES s'engage au sein du groupe d'experts de la Commission sur la transposition de la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles. Les travaux du groupe d'experts, qui comprend également des représentants de la Commission, des États membres et des organisations patronales européennes, ont débouché sur un rapport complet visant à soutenir le travail législatif conduisant à la transposition de la directive par les États membres et les pays de l'EEE et de l'AELE.

La CES travaille avec les affiliés nationaux pour identifier les domaines dans lesquels les États membres peuvent être encouragés à profiter de la transposition des directives de l'UE pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT, les articles de la Charte sociale européenne révisée et le Code européen de sécurité sociale, ainsi que pour donner force de loi aux principes inscrits dans le Socle européen des droits sociaux, qui protègent et améliorent les droits sociaux.

Santé et sécurité

La CES s'emploie à diriger la voix politique du mouvement syndical européen sur la sécurité et la santé au travail, en renforçant la participation du Comité permanent de la sécurité et de la santé au travail de la CES, en coordonnant les activités du groupe des travailleurs au sein de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et en prenant des mesures en faveur des travaux du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

À l'occasion de la Journée commémorative des travailleurs de 2022, la CES a lancé sa campagne « zéro décès au travail ». L'objectif était d'appeler l'UE et les États membres à prendre des mesures pour mettre fin à la mortalité sur le lieu de travail d'ici 2030. Depuis lors, l'initiative a depuis été soutenue par 11 ministres de l'emploi, des députés européens de tous les groupes politiques démocratiques, des secrétaires généraux syndicaux et des rédacteurs de journaux spécialisés en sécurité et santé au travail (SST). Ceux-ci appellent à agir au niveau de l'UE, du pays et de l'entreprise pour mettre fin aux décès sur le lieu de travail.

Conséquence directe du plaidoyer de la CES et de l'ensemble de l'union, le cadre stratégique de la Commission européenne pour la sécurité et la santé au travail (2021-2027), annoncé en juin 2021, comprenait une « vision zéro » pour les accidents mortels au travail.

La directive sur les agents cancérigènes et mutagènes a été revue en 2022 afin d'étendre son champ d'application aux substances toxiques pour la reproduction et aux nouvelles substances telles que l'acrylonitrile, les composés du nickel et le benzène. Elle a également élaboré des lignes directrices pour l'utilisation de médicaments dangereux et étudié la possibilité d'un nouveau système cohérent, transparent et fondé sur les risques pour fixer les limites d'exposition. Une cinquième révision de la directive – proposant des mesures renforcées concernant le plomb et les di-isocyanates, comme le demande le mouvement syndical européen – est en cours. Une concertation avec les partenaires sociaux à propos d'une éventuelle sixième révision a débuté. Cette discussion porte sur la protection contre les fumées de soudage, les hydrocarbures aromatiques polycycliques, l'isoprène, le 1,4-dioxane et les composés de cobalt et de cobalt inorganique.

La Commission européenne a reconnu la COVID-19 comme une maladie professionnelle dans les secteurs de la santé et des soins et peut-être dans d'autres secteurs si elle est suivie d'un pic de contagion.

La directive machines a été révisée pour inclure une réglementation sur les produits de machines, y compris les contrôles de sécurité obligatoires par des tiers pour les machines utilisant l'IA et six autres catégories de machines. Il s'agit d'une étape importante depuis que les contrôles de sécurité obligatoires par des tiers sur les machines à haut risque ont été mis au rebut en 2006 dans le cadre d'une « meilleure réglementation ».

Suite au plaidoyer de la CES et de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB), le Parlement européen a soutenu un rapport sur la protection contre l'amiante en octobre 2021. Le rapport demandait la fixation d'une nouvelle limite d'exposition de 0 001 fibres/cm³. La Commission européenne a publié sa proposition de révision de la directive sur l'amiante au travail en septembre 2022. Cependant, la proposition de la Commission prévoyait une limite décevante de seulement 0,01 fibres/cm³. La CES et la FETBB travaillent à améliorer cette situation dans le cadre de discussions avec les colégislateurs.

En ce qui concerne les cancers liés au travail – qui causent la mort de 100 000 personnes chaque année en Europe et des problèmes de fertilité – de nouvelles limites d'exposition ont été adoptées dans le cadre de la quatrième révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes. Cela concernera plus d'un million de travailleurs, qui bénéficieront de nouvelles protections contre le cancer. Une révision ambitieuse de la directive sur l'exposition à l'amiante au travail pourrait sauver 90 000 vies par an.

La CES continue de coordonner avec Eurocadres l'initiative EndStress.EU, qui vise à mettre en place une plate-forme travaillant pour une directive visant à lutter contre l'épidémie de stress, à traiter les risques psychosociaux et à améliorer l'environnement de travail organisationnel et relationnel.

Responsabilité sociale de l'entreprise

La CES a lancé plusieurs actions dans le cadre de sa campagne en faveur d'une directive européenne forte et ambitieuse sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ces actions comprenaient la participation à la consultation publique ouverte et aux auditions dédiées des partenaires sociaux européens organisées par la Commission début 2021. Avant cette consultation, nous nous sommes associés à plusieurs ONG internationales dans le cadre d'une campagne publique intitulée #HoldBizAccountable!, qui a déclenché plus de 150 000 soumissions à la consultation de la Commission par des organisations syndicales, des ONG et des particuliers. Après un retard important, la Commission a finalement émis une proposition décevante de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité en février 2022. En collaboration avec ses affiliés, la CES a immédiatement entamé une analyse approfondie de la proposition et a présenté des amendements pour renforcer la directive proposée, élargir son champ d'application et maximiser la participation des syndicats et des représentants des travailleurs au processus de diligence raisonnable. En coopération avec les groupes politiques progressistes du Parlement européen, ces propositions ont été intégrées aux travaux des différentes commissions parlementaires. S'appuyant sur le succès de la première campagne, une nouvelle initiative conjointe appelée « De la justice dans les affaires » a été lancée avec des ONG internationales.

En coopération avec les affiliés, la CES a travaillé intensivement à la révision de la directive sur la publication d'informations non financières, qui a conduit à l'adoption de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) en janvier 2023. La CES et l'ETUI ont également participé à la réalisation des travaux du Groupe consultatif pour l'information financière en Europe (EFRAG), au niveau du conseil d'administration et par le biais de différents groupes d'experts, dans le but de garantir que les normes relatives à la publication d'informations par les entreprises sont tenues de prendre en compte les droits syndicaux, les droits des travailleurs et les droits sociaux.

TRANSITION JUSTE, NUMÉRISATION PLUS ÉQUITABLE ET POLITIQUE INDUSTRIELLE PLUS FORTE



Politique industrielle

La CES défend depuis longtemps une politique industrielle ambitieuse de l'UE visant à soutenir la création d'emplois de qualité à grande échelle comme un outil essentiel pour soutenir une reprise durable et inclusive et des transitions justes.

La stratégie industrielle 2020 de la Commission européenne pour l'Europe a été actualisée en mai 2021, en tenant compte de certaines recommandations formulées par la CES. En février 2023, la Commission a publié son « plan industriel du pacte vert », en réponse à la loi américaine sur la réduction de l'inflation, tandis que le Parlement européen a adopté une résolution sur une stratégie de l'Union européenne pour stimuler la compétitivité industrielle, le commerce et des emplois de qualité.

La position de la CES est reflétée dans la résolution du Parlement européen mais des inquiétudes subsistent quant à l'approche de la Commission et du Conseil en matière de politique industrielle. La CES continue de militer pour des progrès plus importants au niveau de la dimension sociale de la politique industrielle et a appelé à soutenir l'industrie afin qu'elle intègre des conditionnalités sociales, c'est-à-dire qu'elle soit conditionnée à la fourniture d'emplois sûrs et bien payés, au respect des conventions collectives et à des possibilités de formation de qualité. La CES a également fait valoir qu'il devrait être interdit aux entreprises recevant des fonds publics de verser des dividendes extraordinaires aux actionnaires.

Climate and energy policy

La CES plaide en faveur d'un cadre de transition juste pour accompagner le « plan industriel du pacte vert » de la Commission européenne et pour un renforcement de la dimension de dialogue social dans le pacte vert. Nous avons participé à la plateforme de transition juste et nous nous sommes engagés auprès des ONG à travers différentes coalitions dans ce but. Nous avons également émis des propositions et des préoccupations syndicales lors de réunions régulières avec différentes directions générales de la Commission concernant les responsabilités du « plan industriel du pacte vert ».

La CES s'est engagée dans le cadre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe et a assuré l'inclusion de l'objectif de transition juste dans ses recommandations.

Avec les fédérations syndicales européennes concernées, la CES s'est engagée dans le travail sur les initiatives législatives incluses dans le paquet Fit for 55. Il s'agit notamment de la révision du système SEQE, du règlement sur la répartition de l'effort, de l'UTCATF et du Fonds social pour le climat. L'objectif principal était d'inclure des mesures et des principes de transition juste dans tous les textes législatifs pertinents. Grâce aux efforts du mouvement syndical européen, des principes et des références à une transition juste ont été inclus dans certaines de ces initiatives législatives.

La CES s'est engagée, avec la CSI, dans les COP 25, 26 et 27 pour promouvoir des principes et des objectifs de transition justes. Le « projet européen sur l'adaptation aux changements climatiques » de la CES de 2020 a amélioré la compréhension régionale et sectorielle des conséquences des changements climatiques dans le monde du travail et a contribué à relever le défi aux niveaux de l'entreprise, régional, sectoriel, national et européen.

L'invasion de l'Ukraine par la Russie a alimenté la crise du coût de la vie et mis en lumière la dépendance excessive des marchés énergétiques européens et internationaux aux combustibles fossiles. Les propositions de la CES visant à atténuer l'aspect énergétique de la crise du coût de la vie ont été reflétées dans les politiques adoptées aux niveaux européen et national, mais avec beaucoup moins d'ambition et de rapidité que nous ne l'avions préconisé. La CES a fait valoir que le plafonnement des prix de l'énergie et l'imposition des bénéfices exceptionnels sont des solutions temporaires qui doivent être inscrites dans une transition énergétique juste et propre et une réforme ambitieuse du marché de l'électricité.

Bien que la CES se soit engagée directement auprès de la Commission européenne depuis 2019, l'exhortant à aborder la transition climatique avec ambition, le soutien officiel à une transition juste est resté au niveau d'une simple déclaration d'intention.

Marché intérieur

En octobre 2020, la Commission européenne a retiré sa proposition d'une « carte électronique de services », qui aurait sapé l'application des droits des travailleurs, à la suite d'une campagne de la CES. La proposition, qui aurait profité aux prestataires de services transfrontaliers privés au détriment des droits des travailleurs, avait été bloquée à la fois par le Parlement européen et le Conseil à la suite des représentations syndicales.

La CES continue de travailler pour des politiques socialement responsables dans les domaines de l'antitrust, des fusions, des aides d'État et des marchés publics, à la suite de l'annonce par la Commission en 2019 d'une révision du cadre juridique de l'UE sur la concurrence à la lumière des transitions numérique et verte. Par conséquent, l'adoption des lignes directrices de la Commission sur l'application de l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) a permis de garantir que les règles antitrust n'empêchent pas la négociation collective pour les travailleurs indépendants.

La CES a également plaidé pour un renforcement des considérations sociales dans les règles de l'UE sur les aides d'État, les règlements d'exemption par catégories horizontaux et verticaux, l'avis de définition du marché, les lois sur les services et les marchés numériques, ainsi que les réglementations sur les subventions étrangères et les marchés publics internationaux. Au cours des années 2021 et 2022, nous avons également organisé des ateliers et commandé une étude d'experts sur la concurrence et le travail afin de renforcer les capacités syndicales en matière de droit de la concurrence.

S'appuyant sur les leçons tirées de la pandémie, la CES continue de plaider en faveur d'une protection forte des droits des travailleurs, du dialogue social et de la négociation collective dans le cadre de la solution aux crises futures. Nous avons soulevé des préoccupations au sujet de l'instrument du marché unique pour les situations d'urgence proposé par la Commission en septembre 2022, et nous plaidons pour l'inclusion d'une « clause Monti » dans le règlement afin de garantir que le droit fondamental à la négociation collective et à l'action collective soit pleinement respecté même en temps de crise.

Pour renforcer ses exigences en faveur d'un cadre juridique européen sur la sous-traitance, la CES a mené un projet sur les droits des travailleurs dans la sous-traitance et la chaîne d'approvisionnement entre 2019 et 2021. Les conclusions ont permis à la CES de plaider en faveur d'une attention accrue de l'UE sur la sous-traitance abusive, en alimentant le programme de travail pluriannuel de l'Autorité européenne du travail et l'évaluation de la Commission entreprise dans le cadre de la clause de révision de la directive concernant le détachement des travailleurs de 2018.

Services publics

Au cours des quatre dernières années, la CES a veillé à ce que les institutions de l'UE élaborent des stratégies efficaces afin que les États membres puissent fournir des services publics de haute qualité qui constituent une part importante de la protection sociale. Les services publics jouent un rôle crucial dans la prestation des services de soins, permettant l'accès au marché du travail, l'éducation, la formation et le développement des compétences. La CES a plaidé pour un investissement public suffisant afin de garantir que toutes les prestations de transport, d'eau, d'élimination des déchets, d'énergie, de logement, d'information, de services sociaux et d'autres services publics puissent être assurées de manière durable sur le plan environnemental. La CES a fixé ses exigences en matière de développement des services essentiels comme contribution à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

Normalisation

Au cours des quatre dernières années, l'équipe de normalisation de la CES a :

- Conclu un nouvel accord-cadre de partenariat (2020-2024) avec la Commission européenne et l'Association européenne de libre-échange (AELE) ;
- Organisé huit événements nationaux de sensibilisation à la normalisation avec les affiliés nationaux ;
- Contribué aux différentes composantes de la stratégie de normalisation de l'UE et a obtenu une référence explicite aux travailleurs dans le règlement 1025/2012 de l'UE sur la normalisation ;
- Dispensé des formations aux affiliés de la CES, renforçant la capacité à défendre les droits des travailleurs dans le système de normalisation et son processus de rédaction standard ;
- Renforcé la présence de la CES dans des activités spécifiques de définition de normes au niveau européen et international, et façonné le contenu de ces normes afin que les questions relatives aux travailleurs et aux syndicats soient mieux prises en compte. Nous avons participé activement aux normes relatives à l'intelligence artificielle, à la gestion des ressources humaines, aux services, aux échelles, à la qualité de l'air dans les avions civils et aux risques psycho-sociaux en matière de santé et de sécurité ;
- Plaidé en faveur d'une référence claire aux syndicats et aux travailleurs dans les documents politiques relatifs à la normalisation ; et
- Fait réaliser une étude sur les conditions d'accès des syndicats aux organismes nationaux de normalisation afin de faciliter l'accès futur des syndicats aux processus décisionnels.

La CES continue de s'opposer au développement de nouveaux projets de normalisation qui empiètent sur les conventions collectives/la négociation collective et le droit du travail (par exemple, les systèmes de rémunération, la norme du système de gestion en matière de responsabilité sociale).

Notre implication, en tant qu'unique organisation représentant les syndicats et les travailleurs dans le système européen de normalisation, reste essentielle pour garantir l'impact effectif de la CES et de ses affiliés sur les questions de normalisation.

UN PILIER EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX



Socle européen des droits sociaux

Le travail de la CES visait à fournir un plan d'action pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux (SEDS). Le plan d'action du SEDS a été approuvé par la Commission européenne, le Parlement européen et les partenaires sociaux européens lors du sommet social de Porto en mai 2021, puis par le Conseil européen.

Ce plan d'action présentait une vision d'une Europe sociale, avec des initiatives législatives et d'autres actions visant à améliorer le bien-être des personnes, le progrès social, des emplois de qualité et des conditions de travail adéquates, des niveaux de vie décents et une protection sociale.

Le plan d'action proposait également trois grands objectifs – l'emploi, la formation et les compétences, et la lutte contre la pauvreté – à atteindre d'ici 2030. Ceux-ci sont fondés sur un « tableau de bord social », qui permet à la Commission de suivre les progrès accomplis dans la conversion des 20 principes du Socle en actions concrètes au bénéfice des citoyens, et d'aider à concentrer les efforts politiques sur l'obtention de résultats, en offrant une incitation aux réformes et aux investissements ciblés dans les États membres.

L'approbation du plan d'action a été l'aboutissement de deux années d'activités de la CES visant à transformer les principes du SEDS en actions efficaces. Celles-ci comprenaient plusieurs réunions formelles et informelles avec les institutions de l'UE éclairées par des consultations avec les affiliés. La CES a également répondu à la consultation publique de la Commission en 2020. Avant le sommet de Porto, nous avons lancé un site Web contenant 100 propositions syndicales et des initiatives phares pour la mise en œuvre du SEDS.

Dans le cadre de notre évaluation continue de la mise en œuvre du plan d'action du socle, la CES a entamé en 2022 un examen des principes du SEDS pour suivre les progrès et les actions en suspens. Nous mettons régulièrement à jour le site Web consacré aux propositions de la CES visant à mettre en œuvre le SEDS, principe par principe, avec des propositions politiques nouvelles ou révisées.

Fin 2021, les gouvernements belge et espagnol ont proposé une procédure pour lutter contre les déséquilibres sociaux dans l'UE. Cela répond à la demande de longue date de la CES de rééquilibrer le Semestre européen avec un volet social plus efficace. Après plusieurs réunions de plaidoyer avec les comités consultatifs du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) et les représentants permanents de l'UE, une procédure de convergence sociale qui détecte et élimine les déséquilibres sociaux fait actuellement l'objet de discussion au Conseil de l'UE. Une étude pilote lancée en janvier 2023 donnera lieu à une approbation finale plus tard dans l'année.

Emploi et marché du travail

La CES a constamment plaidé en faveur d'une reprise inclusive, fournissant des emplois de qualité, dans le processus du Semestre européen, avec une référence spécifique au rapport conjoint sur l'emploi et aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

En mars 2021, la Commission européenne a publié sa stratégie 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées, qui vise à améliorer la vie des personnes handicapées dans l'UE et au-delà. Un paquet de la stratégie dédié à l'emploi inclut certaines des priorités du mouvement syndical européen. Celles-ci comprennent des politiques actives visant à inclure les personnes handicapées dans le marché du travail, des mesures pour leur permettre de travailler dans un environnement ordinaire, des protections en matière de santé et de sécurité, l'adéquation du lieu de travail et des mesures de lutte contre la discrimination.

La CES a contribué à la nouvelle stratégie européenne en faveur des personnes handicapées, notamment par des actions de plaidoyer auprès des institutions européennes et des auditions avec les partenaires sociaux européens, ainsi que par le renforcement de sa collaboration avec le Forum européen des personnes handicapées.

La CES s'est félicitée de la publication en janvier 2023 intitulée « Exploiter les talents dans les régions de l'UE », un document de la Commission européenne qui aborde plusieurs défis identifiés par la CES – bien qu'il se concentre sur la rétention des travailleurs hautement qualifiés plutôt que sur l'offre de possibilités à l'ensemble de la main-d'œuvre.

COVID-19

Avec le soutien de l'ETUI et des affiliés, la CES a lancé en mars 2020 une série de rapports de surveillance sur le COVID-19 afin de fournir des informations sur l'impact de la pandémie sur les marchés du travail, les travailleurs et les citoyens à travers l'Europe. La préservation des emplois et la protection des travailleurs étaient une priorité absolue de la stratégie de la CES visant à atténuer l'impact social négatif de la pandémie de COVID-19. Dans toute l'Europe, les syndicats ont conclu des accords avec les employeurs et les gouvernements pour mettre en place des mesures et des ressources visant à protéger les travailleurs, les emplois et les revenus pendant la crise du coronavirus. La pandémie a également contribué au resserrement du marché du travail, ce qui a donné aux syndicats l'occasion d'organiser les travailleurs et de mener une négociation collective.

Travaillant avec les affiliés au niveau national, la CES a été à l'avant-garde de la lutte contre le coronavirus. Des millions de travailleurs ont fait face à des problèmes de santé et de sécurité en raison de l'épidémie, ce qui a démontré l'importance de protéger les travailleurs contre le virus.

Les syndicats ont signalé des problèmes tels que le manque d'équipements de protection individuelle (EPI) dans le secteur de la santé, le non-respect des règles de distanciation physique dans le secteur de la construction et du commerce de détail, et des dérogations aux règles de santé et de sécurité dans le secteur des transports. Dans ce contexte, le dialogue social et la négociation collective ont joué un rôle efficace dans l'identification d'un éventail de mesures tant au niveau national que professionnel dans les secteurs qui ont continué à fonctionner tout au long de la crise. Il s'agit des secteurs de la santé, des soins aux personnes âgées, de l'éducation, des transports, de l'industrie manufacturière, de la construction, du nettoyage, du commerce de détail, de l'agriculture et de l'industrie alimentaire. Les syndicats ont également facilité la stratégie de retour au travail après les vagues successives de contagion. Pendant ce temps, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié des directives sur le retour au travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'orientation a été préparée par l'EU-OSHA en coopération avec la Commission européenne et avec la contribution du Comité consultatif tripartite pour la sécurité et la santé au travail (CCSS).



Travail de plateforme et non standard

Les droits des travailleurs travaillant par le biais des plateformes numériques restent une priorité pour la CES, qui a mené une campagne des syndicats et d'autres parties prenantes afin de parvenir à une directive européenne visant à mettre fin à l'exploitation des travailleurs, à protéger les travailleurs indépendants et à établir des conditions équitables en abolissant le troisième statut des travailleurs en Europe. En conséquence, la Commission a présenté fin 2021 un projet de directive sur le travail de plateforme. La CES a poursuivi ses efforts pour améliorer le projet de directive par le biais du Parlement européen. Un groupe ad hoc de la CES sur le travail non standard a été créé pour coordonner les actions que nous menons dans le sens de la directive.

La CES a offert aux affiliés la possibilité de renforcer leurs capacités et de développer des stratégies pour organiser les travailleurs de plateforme et négocier collectivement. En attendant la prochaine étape du processus législatif européen, la CES continue de demander :

- Des contrats de travail pour les travailleurs de plateformes numériques soumis à la subordination ;
- La protection de l'indépendance des véritables travailleurs indépendants ;
- Une concurrence loyale dans l'économie ; et
- Des droits de négociation collective solides pour les travailleurs et leurs syndicats, ainsi qu'une représentation aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise.

Un forum annuel de la CES pour discuter des stratégies d'organisation du secteur, lancé en septembre 2022 à Vienne, vise à rassembler des centaines de syndicalistes. Entre 2018 et 2022, la CES a mené un projet sur l'établissement de la représentation des travailleurs et du dialogue social dans l'économie des plateformes et des applications, qui comprenait la création du site Web de l'observatoire des plateformes numériques. Un projet distinct 2021-2023 sur le renforcement de la représentation des travailleurs dans les plateformes numériques de travail a renforcé les stratégies syndicales à l'égard de la directive européenne et de la législation nationale.

Malgré l'hostilité de nombreuses plateformes numériques de travail envers l'organisation des travailleurs, un modèle de représentation collective a émergé en Europe et les syndicats continuent d'améliorer les droits des travailleurs des plateformes par des mobilisations, des victoires juridiques, une organisation collective et des négociations.

Enseignement et formation

La CES a fait pression avec succès pour inclure le droit à un enseignement et à une formation professionnels inclusifs et de qualité (EFP) dans tous les documents de politique pertinents de l'UE, y compris le Communiqué d'Osnabruck (2020), qui définit les objectifs de l'UE en matière d'EFP pour 2021-2025 et l'avis du Conseil consultatif tripartite sur la formation professionnelle sur les comptes individuels de formation (2021).

La CES a défendu avec succès l'égalité d'accès à une formation de qualité pour tous les travailleurs, indépendamment du statut professionnel ou de la taille de l'entreprise. La CES a fait pression pour soutenir l'accès au renforcement des compétences et au recyclage, y compris pour les travailleurs peu qualifiés, dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations du Conseil sur l'amélioration des parcours de compétences et la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Le Comité Exécutif de la CES a adopté plusieurs documents de position pour influencer la Commission européenne et atteindre les objectifs du Plan d'action, à savoir : Agenda européen des compétences, Renouveau de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, Validation de l'apprentissage non formel et informel, Plan d'action pour l'éducation numérique, Suivi des diplômés, Micro-qualifications, Comptes individuels de formation, et besoins en compétences pour les travailleurs dans la transition verte. La CES a coopéré avec succès avec les FSE, en particulier avec la CSEE, le groupe des travailleurs du Comité économique et social, le CEDEFOP et la Fondation européenne pour la formation (ETF) pour atteindre les objectifs du plan d'action.

La CES continue de plaider en faveur de la mise en œuvre effective de la recommandation 2018 du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité afin de garantir que les apprentis ne soient pas utilisés à mauvais escient comme main-d'œuvre bon marché et que les partenaires sociaux soient effectivement impliqués dans l'élaboration des systèmes d'apprentissage.

Entre 2019 et 2021, la CES a travaillé avec les employeurs sur un projet de compétences et d'innovation. Les recommandations du projet concernant les compétences, l'innovation, l'offre de formation et l'accès à la formation ont souligné l'importance de la gouvernance par les partenaires sociaux des fonds de formation et des congés d'éducation rémunérés.

La CES continue de faire pression sur les décideurs politiques et les agences, y compris la Commission européenne, le Parlement, le Conseil, le CEDEFOP, l'ETF et Eurofound, pour garantir que les employeurs investissent de manière adéquate dans la formation des travailleurs et que cet investissement est fréquemment contrôlé et mesuré en proportion du coût total du travail.

Protection sociale et inclusion sociale

La CES s'est battue pour le renforcement du système de protection sociale tout au long de la pandémie de COVID-19 et de la crise du coût de la vie. À cet effet, elle a participé aux consultations des partenaires sociaux et a exercé une pression intensive auprès des institutions de l'UE pour promouvoir des mesures efficaces visant à améliorer l'accès à des soutiens efficaces de protection sociale, à renforcer les droits existants et à lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités.

Une série de recommandations du Conseil européen ont abordé des aspects des dimensions complexes de l'investissement social et de la protection sociale. Celles-ci contenaient des recommandations sur la protection sociale pour tous, y compris les travailleurs indépendants, un revenu minimum adéquat, la stratégie européenne de soins et un rapport de groupe de haut niveau sur l'avenir de la protection sociale et de l'État-providence.

La CES a toujours demandé une approche holistique du cycle de vie avec la fusion de différents éléments afin de garantir le bien-être sociétal pour tous. Le rapport récemment publié sur l'avenir de l'État-providence et de la protection sociale dans l'UE reflétait plusieurs exigences des syndicats, y compris une prestation de services publics de haute qualité, une protection sociale universelle et efficace, et des systèmes de retraite efficaces et offrant des prestations adéquates. Il a également appelé à des régimes de revenu minimum, à la lutte contre la pauvreté et la pauvreté des enfants et à la lutte contre le travail non déclaré, l'évitement fiscal, l'évasion fiscale et le dumping salarial.

Par le biais du processus du Semestre européen, la CES a exigé que les instruments de reprise et de résilience de l'UE répondent aux besoins de protection sociale par un financement accru et une attention particulière aux besoins des personnes en temps de crise.



Mobilité équitable, libre circulation et détachement des travailleurs

L'Autorité européenne du travail (AET) a été créée en octobre 2019 à la suite de l'adoption de son règlement fondateur en juin de la même année. Chargée de l'application des règles de mobilité du travail, elle devrait atteindre sa pleine capacité d'ici 2024. Ses tâches comprennent le soutien et la coordination des inspections et de la coopération transfrontalières, l'analyse, la médiation en matière d'évaluation des risques et la fourniture d'informations aux travailleurs mobiles et aux employeurs. Jusqu'à présent, des stratégies sectorielles ont été élaborées pour l'agriculture, le transport routier et la construction. Depuis le début, la CES encourage les activités opérationnelles sur le terrain, impliquant les partenaires sociaux dans le plein respect de leur autonomie. La CES a encouragé la possibilité pour les organisations syndicales nationales de soumettre des cas à l'AET, en faisant pression pour qu'ils soient suivis de manière efficace.

La directive révisée sur le détachement des travailleurs est entrée en vigueur en juillet 2020. Elle a inscrit dans le droit de l'UE le principe du salaire égal pour un même travail au même endroit. La CES a fourni des conseils et un soutien aux affiliés et a encouragé la mise en œuvre correcte et ambitieuse de la directive par le biais d'un engagement actif au sein du comité d'experts de la Commission sur le détachement des travailleurs.

En tant que complément important, la directive sur le détachement des conducteurs dans le transport routier est entrée en vigueur en février 2022 dans le cadre du paquet mobilité adopté en juillet 2020. Lors de sa mise en œuvre, la CES a soutenu la Fédération européenne des transports en veillant à ce que l'AET joue un rôle actif dans l'application des nouvelles règles.

La CES continue de suivre les trilogues concernant la révision des règlements relatifs à la coordination de la sécurité sociale. Nous faisons pression pour l'amélioration des droits à la sécurité sociale des travailleurs mobiles, des travailleurs en détachement, des travailleurs saisonniers et des travailleurs frontaliers, ainsi que l'amélioration des mesures et le renforcement de la coopération entre les autorités pour lutter contre la fraude sociale. Parallèlement, la CES continue de plaider en faveur d'un passeport européen de sécurité sociale comme contribution à l'amélioration de l'application transfrontalière.

Le COVID-19 a souligné la place vulnérable mais essentielle que les travailleurs mobiles occupent sur le marché du travail de l'UE. Le groupe de travail de la CES sur la mobilité équitable a cartographié et alerté les institutions de l'UE et les États membres sur les défis auxquels sont confrontés les travailleurs mobiles. Au lendemain de la pandémie, la CES a continué à souligner l'importance de l'implication des partenaires sociaux, d'une meilleure coordination et d'outils d'application numériques pour assurer la protection des droits des travailleurs mobiles.

Conseils syndicaux interrégionaux, politique régionale et EURES

Les conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) rassemblent les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées à la CES dans les régions transfrontalières. Ils aident les travailleurs mobiles transfrontaliers à défendre et à poursuivre leurs intérêts sociaux et économiques et favorisent les liens transfrontaliers directs entre les structures sectorielles et les entreprises. Les réunions du comité de coordination des CSIR sont organisées deux fois par an par la CES.

La CES a travaillé à l'amélioration et à la mise à jour des connaissances des conseillers syndicaux du portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) par l'organisation de séminaires en 2020 et 2022. Nous avons également organisé un séminaire en ligne sur la mobilité des jeunes en coopération avec le Comité des jeunes de la CES et mis à jour le « Guide pour le travailleur mobile européen » de la CES. Deux groupes de travail ont été mis en place pour améliorer la communication interne et externe des CSIR, ainsi que le fonctionnement et le financement des CSIR actuels et futurs. Les groupes de travail poursuivent leur travail. Entre autres, une vidéo infographique a été réalisée pour expliquer le travail des CSIR.

MIGRATION, SOLIDARITÉ, ÉGALITÉ, INCLUSION



Migration

Alors que la politique de l'UE en matière d'asile et de migration manque encore d'une approche fondée sur les droits et se concentre sur l'expulsion plutôt que sur des voies légales sûres pour la migration de la main-d'œuvre, des progrès ont été réalisés pour les réfugiés sur le marché du travail. En 2020, l'UE a publié un plan d'action sur l'intégration et l'inclusion, qui complète le pacte sur la migration et l'asile, publié plus tôt la même année. Le plan d'action prévoyait la mise en œuvre du Partenariat européen pour l'intégration, qui est devenu pertinent pour la promotion de l'intégration des migrants sur le marché du travail à la suite de l'initiative LABOUR-INT de la CES. À la suite du lobby de la CES, le plan d'action du Socle européen des droits sociaux comprenait une référence à l'égalité de traitement pour les migrants. Le partenariat a été renforcé en 2022 pour soutenir l'intégration des réfugiés sur le marché du travail, y compris ceux qui fuient la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

UnionMigrantNet, le réseau syndical des contacts fournissant des services aux migrants, a été renforcé par diverses activités de la CES qui impliquaient une coopération avec les autorités locales et régionales. Ces activités comprenaient l'élaboration d'un nouveau plan d'action pour soutenir les réfugiés ukrainiens. Le portail UnionMigrantNet a été mis à jour en tant qu'outil d'assistance et d'informations et ce réseau a atteint près de 200 points de contact dans toute l'UE.

La CES continue de faire pression pour améliorer le cadre législatif couvrant la migration et renforcer l'égalité de traitement et la protection des travailleurs migrants, en particulier à la lumière de la proposition de la Commission de réviser la directive sur le permis unique. Sur la base de la Résolution de la CES sur la mobilité et la migration équitables du travail, nous avons plaidé en faveur de l'amélioration des droits et des protections des travailleurs migrants afin de lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre.

Nous avons entamé un dialogue structuré avec la Commission pour améliorer la mise en œuvre efficace de la directive concernant les sanctions et mesures à l'encontre des employeurs. Ce dialogue a abouti à des résultats positifs, notamment à une recommandation du rapport de communication sur l'établissement de rapports sûrs pour les travailleurs migrants sans papiers par les États membres.

La CES continue de plaider en faveur d'une politique européenne globale de migration et d'asile fondée sur la solidarité, la responsabilité et le respect des droits de l'homme, avec notamment la révision du Règlement de Dublin et le soutien à la recherche et au sauvetage en mer.

Égalité et non-discrimination

En 2020, la CES a mis en place un groupe de travail en ligne pour renforcer le travail contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail. Il se réunit deux fois par an et ses discussions s'articulent autour de sujets proposés par les affiliés. L'ordre du jour comprenait un échange de bonnes pratiques, des contributions d'experts et une discussion sur les documents de la CES, y compris une résolution sur les droits des LGBTIQ. Le groupe de travail crée également un espace où les affiliés peuvent échanger des informations entre les réunions formelles.

Nous avons continué à nouer des alliances avec des partenaires et des responsables politiques au niveau de l'UE afin d'intégrer la perspective du monde du travail dans leurs activités. Dans le cadre de sa stratégie tournée vers l'avenir, la CES participe à un consortium d'un grand projet de recherche européen axé sur la prévention de la discrimination dans le processus de recrutement en ligne et l'utilisation de l'intelligence artificielle.

En 2023, un projet européen comprendra une série de réunions en face à face pour renforcer la capacité des syndicats à prévenir, détecter et endiguer la discrimination sur le lieu de travail, en particulier en cas de discrimination intersectionnelle.

Relations extérieures

En 2020, l'UE et le Royaume-Uni ont conclu un accord de commerce et de coopération, qui régleme la nouvelle relation commerciale après la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. L'accord commercial comprend, pour la première fois, une clause de non-régression et un engagement à maintenir des conditions de concurrence équitables en matière de droits des travailleurs et d'autres domaines. Il soumet également ces engagements à un mécanisme de règlement des différends et à la surveillance du Groupe consultatif national, qui surveille l'ensemble de l'opération, et d'un comité spécialisé sur les règles équitables.

La CES a rencontré régulièrement le négociateur en chef de l'UE, Michel Barnier, et les gouvernements nationaux au cours des négociations. Nous avons également créé un groupe de travail sur l'ACC UE-Royaume-Uni pour surveiller la mise en œuvre de l'accord. Dans l'ensemble, la CES a cherché à maintenir un front uni avec ses affiliés des deux côtés de la Manche, car un nivellement par le bas au Royaume-Uni constituerait un avantage concurrentiel injuste au détriment des travailleurs.

En octobre 2021, l'OCDE a convenu d'un plan fixant un taux d'imposition effectif minimum mondial de 15 % pour les grandes entreprises multinationales, ce qui a des implications importantes pour l'utilisation d'incitations fiscales dans le monde entier et pour la capacité des États à lever des fonds pour le financement adéquat des biens publics. La CES, en coopération avec le TUAC, fait campagne depuis plusieurs années sur les questions fiscales, et pour limiter la capacité des entreprises à décaler leurs bénéfices et minimiser leur dette fiscale au détriment des finances publiques.

La CES a continué d'assister les syndicats des pays candidats dans des initiatives pour les aider à influencer avec succès le processus d'adhésion, en particulier dans les Balkans occidentaux, notamment par le biais d'un projet de renforcement des capacités pour le réseau de coopération régionale Solidarnost.

La CES a condamné l'invasion de l'Ukraine par la Russie et a appelé toutes les forces russes à quitter l'Ukraine. Nous avons également aidé à lever des fonds en signe de solidarité concrète avec l'Ukraine. Nous avons appelé les gouvernements à l'extérieur de l'Ukraine à fournir un refuge sûr aux réfugiés fuyant le conflit, et nous avons exhorté les pays disposant des ressources les plus importantes à supporter la plus grande part du fardeau des sanctions. La CES a soutenu les syndicats d'Ukraine et de Moldavie qui fournissent un abri à des milliers de personnes déplacées et de réfugiés, et nous avons commencé à travailler pour aider ces syndicats à participer au processus d'adhésion afin que les considérations sociales soient au cœur de l'élargissement de l'UE à ces pays. Les syndicats d'Ukraine et de Moldavie ont rejoint la CES en octobre 2023.

À la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, la CES a également élaboré une série de notes d'information « Peace Watch » pour partager des informations sur les actions de solidarité syndicale, les accords et les résultats du dialogue social. Ces notes d'information abordent la question des droits, du traitement et de l'inclusion en Europe des personnes fuyant le conflit, ainsi que de l'impact de la guerre et des sanctions sur les travailleurs dans l'UE.

La CES et d'autres partenaires sociaux de la région Euromed – BusinessMed, BusinessEurope et la Confédération syndicale de l'Asean (ATUC) – se sont progressivement imposés dans l'Union intergouvernementale pour la Méditerranée (UpM), y compris ses groupes thématiques de haut niveau, ses conseils régionaux, ses forums de dialogue social et ses réunions ministérielles. La réussite du programme de dialogue social Solid 1 a conduit la DG Near (Politique européenne de voisinage et négociations d'élargissement) à soutenir Solid 2, un nouveau projet de renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux en Tunisie, au Maroc, en Jordanie, en Algérie, en Libye et en Palestine. Comme son prédécesseur, ce projet repose sur l'échange d'expériences avec les partenaires sociaux nationaux de l'UE.

La CES a organisé un projet de renforcement des capacités pour les partenaires sociaux turcs en juin 2022 et nous sommes interagi à plusieurs reprises pour soutenir un ou plusieurs de nos membres turcs, avec les institutions européennes ou l'ambassade, les entreprises et la présidence turques, sur des questions telles que : les conflits dans les négociations d'entreprise ou de secteur, l'arrestation et la détention de travailleurs ou de représentants syndicaux, le non-fonctionnement de la Commission chargée de la réintégration et de l'indemnisation des travailleurs suspendus et licenciés après la tentative de coup d'État de 2016, les manifestations contre la hausse du coût de la vie, la crise monétaire et l'absence de compensation salariale, et le retrait de la Turquie de la Convention du Conseil de l'Europe de 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Après les tremblements de terre dévastateurs dans onze villes du sud-est de la Turquie début 2023, la CES a appelé à contribuer à un fonds commun de solidarité CSI/AP/CES.

En mai 2021, des violences extrêmes ont éclaté pendant 11 jours à Jérusalem, entraînant la mort de 230 personnes, dont 130 civils. La CES a salué le cessez-le-feu signé le 21 mai et a exhorté la Commission européenne, le Conseil et le Parlement à agir de manière décisive, en collaboration avec le Quartet, en faveur de la paix dans la région. Le processus de paix entre Israël et la Palestine étant au point mort, la CES a soutenu une campagne internationale de syndicats et d'ONG européens, palestiniens et israéliens, lancée en juillet 2021 en vue de la reconnaissance de l'État de Palestine par la plupart des « anciens États membres de l'UE » comme une étape essentielle vers la paix pour les travailleurs de la région. Le comité exécutif a également adopté une résolution sur une « feuille de route sur la Palestine », qui énumère d'autres mesures à prendre sur la base du programme d'action 2019-2023 de la CES.

Commerce

En 2020, la Commission européenne a renforcé l'application des chapitres Commerce et développement durable (TSD) en créant un poste de Chief Trade Enforcement Officer, qui sera également responsable des engagements des TSD. L'année suivante, la Commission a revu sa politique commerciale par le biais d'une communication intitulée « Réexamen de la politique commerciale : Une politique commerciale ouverte, durable et ferme », qui a adopté une approche plus affirmée de la mise en œuvre et de l'application des accords commerciaux de l'UE, en luttant contre les échanges déloyaux et en répondant aux préoccupations de durabilité. L'UE intensifie donc ses efforts pour s'assurer que les accords commerciaux offrent les avantages négociés pour les travailleurs, les agriculteurs et les citoyens.



Pour la première fois, les syndicats seraient en mesure de déposer des plaintes concernant le fait que les pays non-membres de l'UE ne respectent pas les engagements qu'ils ont pris dans le cadre d'accords commerciaux dans des domaines comme les droits des travailleurs, la lutte contre les changements climatiques et l'environnement.

La CES a apporté sa contribution en soumettant des réponses aux consultations pertinentes. Dans sa résolution pour une politique européenne progressiste en matière de commerce et d'investissement, la CES a fait pression en faveur d'un nouveau programme commercial de l'UE qui inclurait des dispositions applicables en matière de travail et des sanctions en cas de violation des droits du travail dans les accords commerciaux.

En 2022, le Conseil du commerce et des technologies (CCT) entre les États-Unis et l'UE a été pour la première fois flanqué d'un dialogue transatlantique tripartite formel du commerce et du travail (TALD), un canal formel pour les syndicats et les entreprises des deux côtés de l'Atlantique afin d'éclairer le processus du CCT et de façonner les relations transatlantiques en matière de commerce et d'investissement, comme le demandent la CES et l'AFL-CIO dans une déclaration commune.

La CES, en collaboration avec l'AFL-CIO, s'est engagée auprès du gouvernement américain et de l'UE sur une série de questions avec des recommandations concrètes sur la création de chaînes d'approvisionnement plus sûres, la protection des données sensibles des travailleurs et des consommateurs, la garantie que la transition vers l'énergie verte favorise la création d'emplois décents et l'élimination du travail forcé des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Objectifs de développement durable

L'action de la CES dans ce domaine a été axée sur la sensibilisation des syndicats aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies pour 2030 et sur la garantie qu'ils sont devenus l'un des principaux cadres de l'élaboration des politiques de l'UE. La pression politique de la CES a conduit à l'intégration du suivi des progrès de l'UE vers l'atteinte des ODD dans le Semestre européen de gouvernance économique et à l'intégration de la croissance durable et du travail décent comme éléments de la phase de reprise post-COVID et de l'élaboration des politiques de l'UE.

La CES continue de plaider en faveur d'une approche holistique des ODD. Nous travaillons à la création d'interconnexions et de synergies entre tous les objectifs tout en poussant l'UE à jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des ODD et à faire des ODD le modèle de la stratégie de l'UE pour l'après-2020.

Le projet de la CES « Sensibiliser les travailleurs et les dirigeants syndicaux aux ODD : travail décent, environnement et État de droit » a fourni des outils pour intensifier l'engagement et l'action des syndicats en vue de la réalisation d'une Europe durable d'ici 2030. Il visait à diffuser l'information et à sensibiliser à l'impact des ODD sur les principaux programmes politiques européens et internationaux. Le projet, qui a touché quelque 10 000 travailleurs en deux ans, a également contribué à l'appropriation du programme 2030 de l'ONU par les responsables syndicaux et les membres au niveau des ateliers.

Nous avons mis l'accent sur le huitième objectif de développement stratégique, qui couvre le travail décent et la croissance économique, qui peut aider à la réalisation de tous les autres ODD en facilitant la transition dans une économie efficace, socialement juste et inclusive. Cette approche est également essentielle pour faire face aux conséquences sociales et économiques du COVID-19 et de la crise du coût de la vie.

La CES a élaboré un « indice de croissance durable et de travail décent » qui évalue la mise en œuvre de l'ODD8 en Europe, contribuant ainsi aux propositions politiques à la fois au niveau européen et national. L'indice surveille et classe les performances des États membres selon trois indicateurs composites : le bien-être économique, l'emploi de qualité et la vulnérabilité des travailleurs. Ces indicateurs sont également corrélés à d'autres ODD et à d'autres domaines politiques importants, notamment les droits syndicaux, la numérisation et le plan industriel du pacte vert.

Coopération au développement

Travaillant en étroite collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD), la CES a fait campagne pour donner une voix aux priorités des syndicats du Sud dans les processus législatifs et non législatifs pertinents de l'UE.

En 2020, la Commission européenne a adopté l'Instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (NDICI), qui est devenu le principal outil de coopération et de développement de l'UE avec les pays extérieurs. Il s'agit également du principal outil de financement de l'UE pour l'éradication de la pauvreté et la promotion du développement durable, de la prospérité, de la paix et de la stabilité.

En coopération avec le RSDC, plusieurs réunions ont été convoquées avec les institutions de l'UE, et nous avons pu nous assurer que les ODD étaient inclus dans le NDICI-Global Europe. Cela signifie que l'instrument de l'UE inclut le travail décent, les normes de l'OIT, la diligence raisonnable dans les priorités de coopération au développement et des mécanismes d'évaluation de l'impact plus inclusifs et transparents.

La CES a exigé la responsabilité et la transparence entre les institutions européennes en faisant preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de l'homme, les droits du travail et les normes environnementales pour les acteurs du secteur privé recevant un financement public pour la coopération au développement – ainsi qu'un cadre politique pour l'engagement à contribuer à la réalisation des ODD. Nous avons également cherché à promouvoir le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux dans le NDICI et d'autres programmes de financement.



ÉGALITÉ DE GENRE



Les négociations relatives à la directive européenne sur la transparence des rémunérations se sont achevées en décembre 2022. La directive permettra de mieux faire respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, d'interdire les clauses de secret salarial et d'améliorer les règles relatives à la transparence des rémunérations. Elle couvre également les droits des travailleurs à l'information de la part de leur employeur avec le soutien de leur syndicat, ainsi que les droits des syndicats à négocier collectivement pour lutter contre la discrimination salariale et la sous-évaluation du travail effectué par les femmes.

Le Comité des femmes de la CES s'est mobilisé en faveur d'une directive forte avant sa publication et tout au long du processus législatif. Nous avons organisé deux démonstrations, une directive modèle, des campagnes sur les réseaux sociaux, des campagnes de sensibilisation sur des concepts importants, deux résolutions, deux notes d'information et des réunions régulières d'un groupe de travail dédié.

Dans le cadre de la lutte contre la violence et le harcèlement fondé sur le genre dans le monde du travail et au-delà, la CES a activement soutenu la ratification par tous les pays européens de la convention 2019 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (C190). Pour ce faire, nous avons mené des enquêtes et organisé des webinaires, mené des actions sur les réseaux sociaux, effectué des déclarations et envoyé des lettres aux décideurs. La CES a également adopté une résolution sur le projet de directive de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, et nous continuons à plaider en faveur de dispositions visant à rendre le lieu de travail sûr contre toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris la cyberviolence.

La CES a condamné le retrait de la Turquie de la convention d'Istanbul – la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes – et a encouragé l'adhésion de l'UE à cette convention. Un nouveau projet a été lancé pour explorer les stratégies des syndicats contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en ligne et hors ligne. Un code de conduite pour les réunions, événements et cours de la CES a été adopté par le Comité Exécutif.

En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la CES a mis en œuvre un projet visant à promouvoir et à soutenir des exigences clés, y compris une boîte à outils pour la transposition de la directive de l'UE. La transposition a été suivie de près par une enquête et un webinaire.

En 2020, la CES a adopté une résolution sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration. La CES a également envoyé des lettres aux décideurs avant l'adoption en 2022 de la directive européenne sur les femmes dans les conseils d'administration. Il est décevant de constater que notre demande aux États membres de veiller à ce que les conseils d'administration incluent des femmes d'horizons divers n'a pas été prise en compte.

En réponse à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le Comité des femmes de la CES a contribué à une « veille de la paix », soulignant la dimension de genre de la guerre. À l'issue d'une réunion extraordinaire du Comité des femmes, une déclaration a été adoptée et une lettre a été envoyée à la commissaire à l'Égalité Helena Dalli.

Le Comité des femmes a également souligné la dimension de genre de la crise du coût de la vie lors de la Journée de l'égalité de rémunération 2022, en sensibilisant les femmes à la question des menstruations et à de ménopause sur le lieu de travail, et en soutenant la santé et les droits sexuels et reproductifs des femmes et des jeunes filles. Le comité a adopté le Manifeste des femmes au travail pour l'égalité dans la reprise.



Le Comité des jeunes de la CES continue à travailler dur pour accroître la participation des jeunes dans les syndicats à tous les niveaux. Pour atteindre cet objectif, le comité :

- A publié un guide sur l'engagement des jeunes dans les syndicats, y compris des recommandations pour renforcer et autonomiser les jeunes dans les syndicats et les structures de jeunesse au niveau national/fédéral. Le guide est disponible en 13 langues ;
- A organisé une campagne vidéo pour briser les mythes sur les syndicats et attirer les jeunes dans notre mouvement. Elle est disponible en huit langues ;
- A proposé un amendement législatif sur les quotas de jeunes, qui a été approuvé par la conférence à mi-parcours de la CES à Lisbonne et qui sera proposé au Congrès de 2023. Grâce à ce processus, le Comité Jeunes cherche à obtenir une représentation équilibrée des jeunes, et à discuter et sensibiliser au manque de représentation de la jeunesse dans notre mouvement aux niveaux national et européen en général ; et
- A renforcé la coopération avec le centre de compétences Friedrich Ebert (FES) pour organiser des événements et des séminaires d'apprentissage afin de renforcer les capacités des jeunes représentants dans différents domaines de l'action syndicale.

Le Comité Jeunes a fait de la lutte pour des conditions de travail équitables et des emplois de qualité pour les jeunes une priorité de longue date pour la CES. L'Année européenne de la jeunesse a offert un excellent élan politique pour défendre nos revendications. Dans le cadre du projet européen, nous avons analysé le plan d'action de l'UE pour la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux du point de vue de la jeunesse.

La campagne en cours pour interdire les stages non rémunérés reste une action phare du Comité Jeunes. Elle a réuni un large groupe d'acteurs au niveau européen et national et a construit et maintenu une coopération fructueuse sur la question. La campagne vise à :

- Avoir une directive européenne établissant des critères de qualité pour les stages sur le marché du travail ouvert, y compris une rémunération au moins au niveau du salaire minimum
- Bannir les contrats précaires et les failles qui permettent le remplacement des travailleurs débutants par des stagiaires
- S'appuyer sur le succès de l'arrêt du CEDS dans la plainte collective sur les stages non rémunérés que le Forum européen de la jeunesse et la CES ont déposée contre la Belgique.

Le projet de l'UE sur les emplois de qualité, qui a débuté en 2023, promet de fournir des recommandations politiques spécifiques à chaque pays, ainsi qu'une formation et un financement aux organisations membres pour développer des campagnes qui répondent aux besoins spécifiques du pays ou du secteur.

COMMUNICATIONS, SYNDICALISME NUMÉRIQUE ET PROJETS DE LA CES



Communication

La communication joue un rôle central dans la réalisation des objectifs de la CES et la promotion du syndicalisme et des actions et réalisations syndicales. La CES communique avec les institutions européennes directement et via les médias et permet aux affiliés de communiquer les demandes de la CES aux décideurs nationaux et de montrer aux membres comment les syndicats travaillent au niveau européen et national, pour parvenir à un meilleur arrangement pour les travailleurs.

Depuis le Congrès de Vienne, le service communication de la CES a :

- Augmenté substantiellement le nombre d'abonnés sur Twitter – de 20 000 à 35 000 ;
- Multiplié par deux le nombre de « J'aime » de la page Facebook de la CES – de 5 400 à 8 700 ;
- Alimenté un compte Instagram qui compte aujourd'hui 1500 abonnés ;
- Développé une page LinkedIn avec 2500 abonnés ;
- Créé de manière proactive une couverture médiatique positive dans les plus grands journaux et diffuseurs d'Europe, notamment par l'analyse des données sur la crise du coût de la vie et la santé et la sécurité au travail ;
- Rendu le site Internet de la CES plus attrayant, plus efficace et plus actuel, tout en facilitant la recherche de documents et d'autres informations ;
- Écrit et édité plusieurs articles originaux au nom des dirigeants de la CES pour publication dans des publications syndicales et externes ;
- Fait la promotion des six dates communes auxquelles les affiliés communiquent un message commun, de nombreux affiliés utilisant les slogans et les visuels fournis à l'avance par la CES ;
- Amélioré les actions photo de groupe et individuelles au Comité Exécutif avec des images plus convaincantes et l'utilisation de slogans dans plus de langues, dans la mesure du possible ;
- Organisé des réunions semestrielles avec les communicateurs des affiliés nationaux – en ligne ou en personne – et rencontré des communicateurs de la Fédération européenne des syndicats (FSE) trois à quatre fois par an ;
- Poursuivi de la publication du bulletin mensuel de la CES et du bulletin trimestriel « National UPdates » pour partager des informations sur les réussites syndicales sectorielles nationales et européennes et les actions innovantes ;
- Activement contribué et aidé les collègues dans le développement de la communication des projets financés par l'UE et promus par l'organisation ;
- Élargi la préparation et l'enregistrement des messages vidéo – en particulier pendant la période covid – facilitant la participation aux événements et congrès lorsqu'il était impossible de se déplacer en personne ; et
- Créé un réseau de cyber-activistes sur MS Teams pour aider les experts en communication à diffuser des messages communs et à promouvoir la solidarité entre les syndicats à travers l'Europe.

Le service de communication de la CES a également joué un rôle majeur dans la planification et l'exécution de campagnes et d'actions en ligne sur des questions clés, notamment le salaire minimum et la négociation collective, l'égalité des rémunérations et l'égalité de genre, le travail de plateforme, la diligence raisonnable, la santé et la sécurité et la crise du coût de la vie.

Syndicalisme numérique

Le service de communication de la CES a dirigé la mise en œuvre du projet de syndicalisme numérique de la CES et de sa plateforme de pétition Action-Europe. La CES a lancé une plateforme en ligne centralisée en 2022, qui place l'engagement positif des travailleurs au cœur de son action. Action-Europe est une communauté de sympathisants syndicaux venant de nombreux pays d'Europe pour obtenir un accord plus équitable pour tous les travailleurs et pour une vie professionnelle meilleure.

La CES a travaillé avec les affiliés nationaux pour réaliser des progrès significatifs dans le syndicalisme numérique. Nous avons :

- Planifié et mis en œuvre une solide conformité au RGPD sur la collecte de données pour toutes les actions syndicales ;
- Mis en place de la plateforme Action-Europe, qui s'engage auprès des décideurs sur les sujets syndicaux par le biais de pétitions au niveau européen ou en soutenant les affiliés dans leurs campagnes nationales de rétention, de recrutement et d'organisation des membres ;
- Organisé des campagnes de pétitions sur le thème « zéro décès au travail », les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, la violence fondée sur le genre et la crise du coût de la vie ;
- Utilisé la pétition sur le coût de la vie pour renforcer les campagnes des affiliés en faveur d'une alternative syndicale afin de lutter contre l'inaction des gouvernements européens et nationaux face à la montée en flèche des prix ;
- Lancé le renforcement des capacités en matière de syndicalisme numérique, qui comprend : la communication, la mobilisation d'un projet de recrutement d'adhérents et des séminaires à travers l'Europe pour aider à renforcer les capacités en matière de compétences numériques ;
- Animé des séminaires de projet sur le partage des meilleures pratiques, l'apprentissage des normes de référence du RGPD, la sensibilisation à des profils de travailleurs spécifiques et l'utilisation d'outils numériques pour lutter contre la force des mouvements et des partis d'extrême droite ;
- Distribué des fonds en cascade aux confédérations syndicales nationales pour les aider à créer des plateformes et à devenir des syndicats numériques dans le cadre du projet « Syndicats pour une reprise équitable » ; et
- Créé un répertoire en ligne des clauses de négociation collective comme point de référence pour les affiliés qui établissent des conventions collectives solides.

La CES a également organisé un atelier de réflexion en février 2022, qui a exploré différentes approches d'utilisation des outils numériques pour soutenir les militants et les syndicats et atteindre et soutenir les travailleurs. Il s'agissait notamment de campagnes et de stratégies utilisant les médias sociaux, les applications mobiles et les plateformes d'engagement sur le lieu de travail, au niveau sectoriel et national.



Organisation

Le comité d'organisation ad hoc de la CES continue de réunir les responsables de l'organisation des affiliés afin d'évaluer les efforts d'organisation et d'échanger les pratiques de recrutement et d'organisation dans le mouvement syndical. Des programmes de formation ont été élaborés, en collaboration avec l'ETUI, pour développer une expertise en matière de réflexion analytique et stratégique, de renouvellement et d'organisation. Un événement 2019 a exploré les techniques de la science des données, qui peuvent améliorer l'efficacité de la mobilisation, de l'organisation et de la représentation des travailleurs dans l'organisation.

Les projets de la CES

La CES a promu plusieurs projets financés par l'UE, impliquant toutes les organisations nationales membres. Les Projets européens réalisés entre 2019-2023 sont les suivants :

- Le dialogue social incluant des projets de renforcement des capacités et des projets thématiques sur les compétences et l'économie circulaire, la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la numérisation, et les nouvelles frontières pour la négociation collective ;
- la démocratie au travail, y compris le renforcement des droits à l'information, de consultation et de participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et la garantie des droits des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance ;
- Les jeunes, y compris les emplois de qualité et les jeunes travailleurs et le Socle européen des droits sociaux
- L'immigration, y compris UnionMigrantNet, villes réunies pour l'intégration, et Labour INT, qui promeut l'emploi dans le cadre du processus d'intégration des ressortissants de pays tiers ;
- Le travail de plateforme, y compris l'établissement et le renforcement de la représentation des travailleurs et du dialogue social dans l'économie des plateformes et des applications ;
- Les droits fondamentaux et les litiges, y compris ETUCLEX, les droits de l'homme, le soutien juridique et stratégique en matière de litiges pour les affiliés nationaux, les réunions du groupe ad hoc sur les droits fondamentaux et les litiges de la CES, la conférence annuelle NETLEX des conseillers juridiques syndicaux et un volet de projet dédié comprenant une étude d'experts et des ateliers sur le droit de la concurrence ;
- L'adaptation aux changements climatiques pour préparer les syndicats à un rôle actif dans la conception et la mise en œuvre des stratégies nationales ;
- La violence fondée sur le genre, y compris la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail ;
- La gouvernance économique, y compris le renforcement de la participation des syndicats dans le Semestre européen ;
- Les syndicats pour une reprise juste après le COVID, y compris le renforcement des capacités dans le processus de reprise et dans les institutions nationales de dialogue social ;
- Le syndicalisme numérique incluant le développement et le renforcement de l'adhésion à l'ère numérique ;
- La protection sociale, y compris le projet « SociALL Social protection for all » de la CES, qui permet aux syndicats de participer à la mise en œuvre des recommandations du Conseil sur l'accès à la protection sociale, en renforçant la protection sociale pour tous par la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, des Fonds structurels et de la cohésion, et en sensibilisant aux objectifs stratégiques de développement des Nations Unies ;
- La normalisation, y compris le renforcement de l'influence syndicale dans les processus de normalisation de l'UE ; et
- Le réseau européen des services de l'emploi.

AFFILIÉS ET ORGANISATIONS



Réunions statutaires

Depuis son dernier congrès, la CES a tenu respectivement 23 et 31 réunions du Comité Exécutif et du Comité de Direction. Les documents adoptés par le Comité Exécutif sont disponibles sur le site Internet de la CES et un aperçu des résolutions et positions adoptées par le Comité Exécutif figure en annexe du présent rapport. La CES a tenu sa conférence à mi-mandat à Lisbonne en novembre 2021.

Affiliations

Au moment où ce rapport était finalisé en mars 2023, 93 confédérations syndicales nationales dans 40 pays – plus dix fédérations syndicales européennes – étaient affiliées à la CES.

Le Comité Exécutif a approuvé l'affiliation de quatre nouvelles organisations : Matica (Croatie), CNSM (Moldavie), FPU (Ukraine) et KVPU (Ukraine).

Coopération avec les fédérations syndicales européennes

Au cours des quatre dernières années, la CES a poursuivi et renforcé sa coopération avec les fédérations syndicales européennes. Des réunions régulières ont eu lieu entre les secrétaires généraux des FSE et le secrétaire général adjoint de la CES pour assurer une coordination efficace, en particulier sur les dossiers législatifs. Les membres du secrétariat de la CES se sont régulièrement entretenus au sujet des stratégies et des actions liées aux dossiers présentant un intérêt particulier pour les FSE concernées. Il s'agissait, par exemple, du travail des syndicats sur la directive relative aux salaires minimums adéquats dans l'UE, la directive sur l'amélioration des conditions du travail de plateforme, la proposition de modification de la directive sur l'amiante au travail, la démocratie au travail et les comités d'entreprise européens. Les fédérations syndicales européennes ont participé et contribué au développement des politiques et priorités de la CES au sein des comités permanents et du Comité Exécutif. Elles ont continué à participer activement aux réunions du réseau national des officiers et ont pris part aux travaux de la CES dans le cadre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe. En outre, les fédérations syndicales européennes ont été particulièrement impliquées dans le développement et la mise en œuvre des campagnes et de la mobilisation, y compris la campagne sur la crise du coût de la vie.

Coopération avec le groupe des travailleurs du CESE

Au cours des quatre dernières années, la CES a poursuivi et renforcé sa coopération avec le groupe des travailleurs au sein du Comité économique et social européen. Un accord de coopération entre la CES et le groupe des travailleurs a été adopté par le Comité Exécutif de la CES en décembre 2019, et le président du groupe des travailleurs a participé activement aux réunions du Comité Exécutif et du Comité de Direction de la CES. Le groupe des travailleurs a continué à soutenir les activités de la CES dans les locaux du CESE tout en respectant les règles internes et budgétaires des institutions européennes. La CES et le groupe des travailleurs ont également coopéré efficacement sur des avis et des dossiers spécifiques et les conseillers de la CES ont joué le rôle d'experts du groupe ou du rapporteur dans plusieurs avis du CESE. Les membres du secrétariat de la CES étaient régulièrement invités en tant que conférenciers aux réunions du groupe des travailleurs du CESE, aux réunions de sections et aux séances plénières.

Le groupe des travailleurs était également représenté aux réunions du réseau national des officiers de la CES. La CES a coopéré très étroitement avec le groupe des travailleurs dans le cadre de la conférence sur l'avenir de l'Europe. Les membres plénipotentiaires du groupe des travailleurs ont été inclus dans le groupe de travail de la CES, des initiatives conjointes ont été organisées et des actions coordonnées ont été menées sur les priorités syndicales.

Institut syndical européen (ETUI)

En tant que centre de recherche et de formation indépendant au service de la CES et de ses organisations nationales et européennes affiliées, la mission centrale de l'ETUI est de contribuer au renforcement de la dimension sociale de l'intégration européenne par la recherche, la formation, l'information, les événements et l'assistance technique. L'expertise et l'expérience de l'ETUI ont été mises au service de la CES et de ses affiliés pour évaluer et traiter les implications des événements dans une période caractérisée par des développements sans précédent comme la pandémie de COVID-19, les confinements, l'arrêt temporaire d'une grande partie des économies européennes, la recrudescence de pressions inflationnistes et la guerre. L'ETUI a structuré ses activités autour de cinq grandes priorités :

- La transition socio-écologique et la révolution numérique
- La recherche d'un nouveau modèle économique, la réduction des inégalités et la convergence vers le haut à l'intérieur des frontières planétaires
- La nécessité d'un contrat social renouvelé
- Une démocratie industrielle renforcée à tous les niveaux
- Des acteurs plus forts : renouvellement syndical.

L'Institut s'est adapté aux défis posés par la pandémie en accélérant la mutation de ses activités pédagogiques et de formation en ligne et en renouvelant son site internet et ses outils de communication. L'ETUI a également recentré certaines de ses recherches sur l'impact des processus de numérisation accélérée affectant les sociétés et les travailleurs pendant le confinement, en mettant clairement l'accent sur la santé et la sécurité au travail et les risques psychosociaux. Ses travaux ont contribué à la compréhension de l'impact des diverses mesures de soutien et de remplacement du revenu adoptées pendant la pandémie.

L'Institut a consolidé son rôle de premier centre d'analyse des effets de la transition écologique sur le monde du travail, en se concentrant largement sur les secteurs touchés de manière disproportionnée par la transition et en responsabilisant les syndicats dans ces secteurs grâce à des outils de formation et d'éducation innovants. Les travaux de l'Institut ont renforcé un nouveau discours public en faveur d'un cadre de gouvernance macroéconomique réformé et post-austérité au niveau européen, et d'un discours vantant les avantages sociaux et économiques d'une plus grande égalité et d'une plus grande durabilité.

Les activités et les publications de l'ETUI ont étayé les arguments en faveur d'une plus grande démocratie industrielle et d'une plus grande participation des travailleurs, et de la négociation collective en tant que contribution essentielle et quantifiable à l'Europe sociale. Ses travaux ont également exploré des façons innovantes d'accélérer le processus de renouvellement syndical, y compris par le biais d'actions et d'activités qui permettent aux syndicats de remplir leur rôle de représentants des intérêts des travailleurs.

Eurocadres

Après une campagne de six ans, Eurocadres a obtenu une directive qui garantit la protection des lanceurs d'alerte à l'échelle de l'UE en 2019. Par le biais de sa plateforme WhistleblowerProtection, qui compte 87 membres, Eurocadres a participé activement à l'élaboration et à la transposition de la directive. Le travail du projet Eurocadres s'est également concentré sur la mise en œuvre de la directive sur le lieu de travail et a fourni aux syndicalistes une formation approfondie en matière de protection des lanceurs d'alerte. Bien que certains États membres n'aient pas encore transposé la directive, elle représente une victoire importante dans l'obtention de normes minimales et de protection pour des millions de citoyens européens, et Eurocadres continue de militer pour garantir les droits de tous les citoyens.

À la suite de cette victoire, les Eurocadres se sont concentrés principalement sur les risques psychosociaux liés au travail, et la nécessité de protéger la santé mentale des travailleurs. À ce jour, la campagne EndStress a permis de dégager un consensus sur la nécessité d'agir, avec deux rapports du Parlement européen, un rapport du Comité économique et social européen et 50 organisations appelant la Commission à proposer une législation. Grâce à un travail approfondi avec les États membres, notre campagne s'efforce de faire en sorte que cette question soit au premier plan de l'agenda de la Commission en 2024–2029, avec un soutien assuré dans différents gouvernements nationaux.

Le travail du projet était essentiel aux réalisations des campagnes Eurocadres. Depuis 2019, Eurocadres est impliqué dans six projets supplémentaires couvrant des questions telles que la protection des lanceurs d'alerte, les risques psychosociaux, la numérisation, le dialogue social, le télétravail, le droit à la déconnexion, et la flexibilité au travail. Les travaux sur la durabilité des entreprises, la transition juste, les compétences, la recherche et d'autres questions sont également en cours.

Un nouveau responsable de projet dédié a donné à Eurocadres les moyens de superviser et de participer à des projets ayant des impacts tangibles sur les lieux de travail en Europe, et plusieurs nouveaux projets sont en préparation.



L'un des résultats significatifs du projet était l'accord-cadre autonome sur la numérisation de 2020, qui a été négocié par les partenaires sociaux, y compris Eurocadres, et était étroitement lié à son projet financé par l'Europe sur la numérisation. Les négociations avec les partenaires sociaux se poursuivent pour soutenir les travailleurs et des discussions sont en cours au sujet d'une directive sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

Le sixième congrès d'Eurocadres s'est tenu à Madrid en 2021. Sous la bannière « diriger de manière responsable pour une reprise équitable et durable », il s'est appesanti sur la promotion du rôle des professionnels et des managers dans les transitions numériques et écologiques de l'Europe, et a adopté un programme politique pour 2021-2025. Ce congrès a également vu l'élection de Nayla Glaise comme première femme présidente d'Eurocadres, accompagnée d'un nouveau présidium et d'un nouveau comité exécutif.

FERPA

La FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées) a continué à faire connaître aux institutions européennes ses demandes relatives à la protection de millions de personnes âgées et de retraités. En avril 2019, la FERPA a participé activement à la manifestation de la CES et a envoyé des cartes de pétition contenant ses revendications à tous les candidats aux élections européennes. Cette initiative a suscité des réactions positives de la part des candidats et du Président du Parlement européen, qui a également participé en faisant un enregistrement vidéo de sa réunion exécutive, en plein accord avec les demandes de la FERPA.

La pandémie de COVID-19 a révélé des failles dans les systèmes de santé nationaux, avec des milliers de décès, en particulier parmi la population âgée, les hôtes et les travailleurs de la santé qui ont souvent été laissés sans directives claires et l'équipement pour se défendre contre le virus. Avec la CES et la FSESP, la FERPA a rendu compte de ce qui se passait aux institutions européennes. Lorsque les premiers vaccins ont été approuvés, la FERPA et la CES ont exigé que la campagne de vaccination commence avec les personnes les plus fragiles et âgées, ce qui s'est produit dans de nombreux pays.

Les affiliés de la FERPA ont approuvé à l'unanimité son Manifeste européen des revendications, qui comprend des revendications relatives au droit à des retraites dignes et augmentées, la mise en œuvre de la pension minimale européenne, le droit à des services publics de santé de qualité, le droit à un logement décent et adéquat, le droit à l'accès à l'énergie et aux services essentiels, et le droit à l'inclusion sociale. La FERPA a envoyé le manifeste aux institutions européennes et a demandé des rencontres, ce qui a donné lieu à des discussions positives avec les représentants du cabinet du Président du Conseil européen et du Président du Parlement européen. Nous avons reçu le soutien total du président de la Commission européenne.

Ces dernières années, la FERPA a également travaillé sur le « livre vert sur l'évolution démographique dans une Europe vieillissante », répondant aux questions posées par la Commission et s'efforçant de mieux comprendre l'impact du changement démographique – en particulier le vieillissement – sur l'Europe et ses pays tout en remettant en cause l'idée inacceptable que le vieillissement de la population est avant tout un coût économique. La FERPA aborde également ces questions au sein du Groupe de liaison de la société civile, organe du Comité économique et social européen, que la FERPA a rejoint en 2021.

CRPE

La GES a continué à soutenir les activités du Conseil régional paneuropéen (CRPE) de la CSI, en se concentrant sur la mise en œuvre des priorités du mouvement syndical international en Europe, la mobilisation pour les droits des travailleurs et des syndicats et la promotion des réalisations et des avantages de l'UE pour les travailleurs et les syndicats. Il s'agissait notamment :

- De développer des positions syndicales unies sur le COVID-19, y compris des politiques de vaccination et de coordonner une contribution syndicale régionale aux forums de l'OIT
- De faciliter le soutien solidaire aux syndicats ukrainiens et aux travailleurs touchés par l'agression de la Russie
- De localiser la campagne « L'Europe a besoin d'une augmentation salariale » qui a entraîné des augmentations significatives du salaire minimum dans plusieurs pays
- De promouvoir la santé et la sécurité au travail en tant que droits fondamentaux des travailleurs et de faire campagne pour la reconnaissance du COVID-19 comme une maladie professionnelle
- De lutter contre la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail et de promouvoir la ratification de la Convention 190 de l'OIT
- De lancer des campagnes de solidarité internationale avec des pays comme la Biélorussie, le Kazakhstan et l'Ukraine, où les droits des travailleurs et des syndicats sont attaqués. Cela comprenait la mission de direction de la CSI-GES en février 2020, les déclarations contre le changement de la législation ukrainienne du travail, la campagne pour la libération des syndicalistes emprisonnés au Belarus, et les lettres de protestation et de solidarité
- De s'opposer aux attaques systématiquement coordonnées contre les normes internationales du travail par les gouvernements et les entreprises, y compris les conventions 87 et 98 de l'OIT sur la liberté syndicale et la convention 81 sur les inspections du travail. Cette action a été menée par le biais des mécanismes de surveillance de l'OIT (en particulier la Commission de l'application des normes) et dans le contexte de l'association commerciale de l'UE et de l'architecture internationale
- D'engager un dialogue avec les IFI, que ce soit sur des conseils et politiques économiques nationaux spécifiques (par exemple, le FMI en Ukraine), sur des modèles identifiés d'interférence sur les institutions du marché du travail (par exemple, la Banque mondiale en Moldavie), ou sur la construction de vérifications préalables (par exemple, les directives environnementales et sociales de la Société financière internationale, de la Banque européenne d'investissement ou de la Banque européenne pour les projets de reconstruction et de développement)
- De faire la promotion de l'agenda syndical international et européen dans le cadre des forums régionaux sur les objectifs de développement durable, y compris la CEE-ONU, mais aussi spécifiquement dans la région de l'Asie centrale
- De renforcer les capacités syndicales dans les régions SEE et NIS en coordonnant et en fournissant la participation d'experts dans les réseaux de spécialistes économiques, juridiques, de santé et sécurité et de communication
- De construire un dialogue syndical Est-Ouest pour contribuer au nouvel agenda des contrats sociaux, notamment sur la fiscalité équitable et le financement de la protection sociale, la transition juste, la protection des groupes vulnérables, le télétravail, la numérisation, les entreprises multinationales, la paix et la démocratie, et la lutte contre l'extrême droite.



RAPPORT FINANCIER 2019-2023



Ce rapport financier couvre les tendances financières 2019-2023 de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Les auditeurs nommés par le XIV^e Congrès statutaire de la CES ont effectué leurs audits annuels. La CES a également fait appel aux services d'auditeurs agréés.

Comme indiqué à l'article 31 des statuts de la CES, les comptes annuels pour 2019, 2020 et 2021, ainsi que les rapports des commissaires aux comptes ont été adoptés chaque année par le Comité Exécutif, qui a accordé la décharge au Secrétaire Général. Les comptes annuels de l'année 2022 seront présentés au Comité Exécutif lors de la réunion d'octobre 2023.

La base de calcul des cotisations d'affiliation a changé à partir de l'année 2016. Les cotisations d'affiliation fixées pour la période 2019-2023 sont les suivantes (pour 1 000 membres) :

Pour le groupe I :

Nombre de membres	2019 Cotisations	2020 Cotisations	2021 Cotisations	2022 Cotisations	2023 Cotisations
jusqu'à 1 000 000	187,25 €	191,00 €	193,00 €	194,50 €	210,25 €
de 1 000 001 à 3 000 000	179,50 €	183,00 €	184,75 €	186,25 €	201,50 €
de 3 000 001 à 5 000 000	175,25 €	178,75 €	180,50 €	182,00 €	196,75 €
de 5 000 001 à 7 000 000	167,50 €	170,75 €	172,50 €	173,75 €	188,00 €
au-delà de 7 000 000	161,25 €	164,50 €	166,25 €	167,50 €	181,25 €

Pour le groupe II :

Nombre de membres	2019 Cotisations	2020 Cotisations	2021 Cotisations	2022 Cotisations	2023 Cotisations
jusqu'à 1 000 000	75,00 €	76,50 €	77,25 €	77,75 €	84,00 €
de 1 000 001 à 3 000 000	71,75 €	73,25 €	74,00 €	74,50 €	80,50 €
de 3 000 001 à 5 000 000	70,00 €	71,50 €	72,25 €	72,75 €	78,75 €
de 5 000 001 à 7 000 000	67,00 €	68,25 €	69,00 €	69,50 €	75,25 €
au-delà de 7 000 000	64,50 €	65,75 €	66,50 €	67,00 €	72,50 €

Pour le groupe III :

Nombre de membres	2019 Cotisations	2020 Cotisations	2021 Cotisations	2022 Cotisations	2023 Cotisations
jusqu'à 1 000 000	46,75 €	47,75 €	48,25 €	48,75 €	52,50 €
de 1 000 001 à 3 000 000	45,00 €	45,75 €	46,25 €	46,50 €	50,50 €
de 3 000 001 à 5 000 000	43,75 €	44,75 €	45,25 €	45,50 €	49,25 €
de 5 000 001 à 7 000 000	42,00 €	42,75 €	43,25 €	43,50 €	47,00 €
au-delà de 7 000 000	40,25 €	41,25 €	41,50 €	42,00 €	45,25 €

Extrait des comptes annuels :

Année	Total du solde	Dépenses	Recettes	Résultat	Fonds d'investissement	Résultat final
2019	10 767 989,59	7 882 931,43	8 464 935,39	582 003,96	95 726,55	677 730,51
2020	11 527 089,65	7 913 519,01	8 438 417,14	524 898,13	95 933,17	620 831,30
2021	12 107 041,57	8 444 937,61	8 529 225,90	84 288,29	96 199,02	180 487,31

Au cours de cette période, les fonds de la CES sont passés, grâce au rendement des investissements réalisés par le Fonds Fondation CES (« Stichting EVV Fond »), de 8 458 655 EUR (01/01/2019) à 9 937 704 EUR (01/01/2022).

Une partie des activités de la CES est également financée par des ressources extrabudgétaires sous la forme d'accords de subvention conclus avec la Commission européenne. La comptabilité relative à ces activités est différente de la gestion normale des finances de la CES. Ces comptes sont soumis à la vérification des commissaires aux comptes et des auditeurs agréés.

Au cours de la période 2019-2022, la plupart des organisations affiliées ont strictement respecté les obligations prévues par la constitution concernant le paiement des cotisations d'affiliation. Nous tenons à les féliciter pour cet effort.

Esther Lynch, Secrétaire Générale



ANNEXE

DOCUMENTS ADOPTÉS PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CES (2019 – 2023)

2019

- Projet de plans nationaux intégrés Énergie-Climat, évaluation de la CES **EN FR**
- Position sur l'initiative de la Commission en faveur d'un recours accru au vote à la majorité qualifiée (VMQ) dans le domaine social (« clause passerelle ») **EN FR**
- Position : Réforme de l'OMC pour promouvoir le développement durable, la justice sociale et le travail décent **EN FR**
- Déclaration sur l'adhésion de l'Albanie et de la Macédoine du Nord à l'UE **EN**
- Position pour un pacte vert européen inclusif **EN FR**
- Résolution sur la directive relative à la transparence des rémunérations des hommes et des femmes **EN FR**
- Position sur les accords de libre-échange et de protection des investissements entre l'UE et le Vietnam **EN FR**
- Position sur les propositions relatives à un Instrument budgétaire de convergence et de compétitivité (IBCC) et les nouveaux développements du mécanisme européen de stabilité (MES) **EN**
- Résolution sur les pistes de travail pour la CES dans le domaine de la migration et de l'asile (2019--2023) **EN FR**
- Résolution sur les pistes de travail pour la CES dans le domaine de la migration et de l'asile (2019--2023) **EN FR**
- Position pour une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de Droits de l'Homme et de conduite responsable des entreprises **EN FR**
- Déclaration sur l'absence de dialogue social sur la réforme du droit du travail en Ukraine **EN**

2020

- Déclaration sur le projet de mandat de négociation de l'UE pour un nouveau partenariat avec le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord **EN FR**
- Réponse à la première phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable **EN**

- Code de conduite pour les réunions, événements et cours **FR**
- Déclaration sur l'épidémie de COVID-19 **FR**
- Position sur les négociations plurilatérales sur le commerce électronique **EN FR**
- Feuille de route de la CES sur les négociations relatives à un Nouveau Partenariat avec le Royaume-Uni **EN FR**
- Position sur le package Semestre européen 2020 - Automne adoptée au COMEX 9-10 mars 2020 **EN**
- Position sur la fiscalité internationale des entreprises - Une vision européenne **EN**
- Réponse à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable **EN**
- Résolution sur les initiatives du pacte vert européen : Loi sur le climat, Plan d'investissement pour une Europe durable, règlement relatif au Fonds pour une transition juste et nouvelle Stratégie industrielle de l'UE **EN FR**
- Position sur la proposition de révision des lignes directrices pour l'emploi **EN FR**
- Résolution sur la stratégie de relance de l'UE après la pandémie du COVID-19 **EN FR**
- Position : Une gouvernance économique et sociale européenne pour une relance rapide, forte et durable **EN**
- Déclaration - L'Europe sociale devrait être au centre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe **EN FR**
- Position commune de la CES et du CSEE sur un système de suivi des diplômés au niveau européen pour les apprenants de l'EFP et les étudiants de l'enseignement supérieur **EN FR**
- Position commune de la CES et du CSEE sur les micro-diplômes dans l'EFP et l'enseignement supérieur **EN FR**
- Position sur la nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe **EN FR**
- Résolution pour l'intégration des migrants et la consolidation de UnionMigrantNet **EN FR**
- Résolution sur la garantie jeunesse renforcée ; remodelage de la lutte contre le chômage des jeunes **EN FR**
- Résolution sur les stratégies européennes en matière d'intelligence artificielle et de données **EN FR**
- Contribution au droit à des régimes de revenu minimum adéquats, accessibles et efficaces **EN FR**
- Résolution sur l'amélioration de la parité dans les conseils d'administration **EN FR**
- Déclaration : Évaluation par la CES du plan européen de relance et du CFP **EN FR**
- Déclaration sur la jeunesse **EN FR**
- Position sur la révision de la politique commerciale de l'UE **EN FR**
- Résolution relative au soutien de la CES aux affiliés en matière juridique, de droits humains et de litiges stratégiques : ETUCLEX **EN FR**



- Position sur le renouvellement de l'Alliance européenne pour l'apprentissage **EN FR**
- Position sur la stratégie en matière de compétences pour l'Europe et sur les futures stratégies en matière de compétences **EN FR**
- Position sur le plan d'action pour l'éducation numérique 2021-2027 **EN FR**
- Résolution Une nouvelle stratégie européenne d'adaptation au changement climatique pour le monde du travail **EN FR**
- Position sur l'évaluation de la Stratégie annuelle de croissance durable 2021 **EN FR**
- Résolution sur la protection des droits des travailleurs atypiques et des travailleurs dans les entreprises plateformes (y compris les indépendants) **EN FR**
- Résolution « Mieux légiférer » pour tous dans l'UE **EN FR**
- Déclaration révisée sur la deuxième vague de COVID-19 : mesures d'urgence et stratégie de relance **EN FR**
- Position sur la révision de la stratégie de la Banque centrale européenne **EN**
- Déclaration - La CES soutient les syndicalistes belges condamnés pour avoir utilisé le droit de grève **EN**
- Résolution - Négocier un avenir juste : renforcer le rôle du dialogue social **EN FR**
- Évaluation du paquet d'automne pour le Semestre européen **EN**
- Position sur un nouveau cadre européen sur l'information, la consultation et la représentation au niveau des conseils d'administration pour les formes de sociétés européennes et pour les entreprises qui utilisent les instruments du droit européen des sociétés permettant leur mobilité **EN FR**

2021

- Déclaration sur le nouveau Pacte européen sur la migration et l'asile **EN FR**
- Réponse à la première phase de consultation avec les partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux agents chimiques au travail et à l'amiante **EN FR**
- Déclaration sur le coup d'État du Myanmar **EN FR**
- Déclaration sur l'accord global UE-Chine sur les investissements **EN FR**
- Position sur l'évaluation du Règlement établissant la Facilité pour la reprise et de résilience. Un premier pas vers une « Reprise du peuple » (adopté) **FR**
- Résolution - Feuille de route politique de la prochaine initiative européenne « Améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes » **EN FR**
- Résolution sur la fiscalité européenne et les ressources propres **EN**
- Résolution sur une mobilité et une migration équitables des travailleurs **EN FR**

- Déclaration en réponse au retrait de la Turquie de la Convention d'Istanbul **EN**
- Résolution à l'occasion du 60^e anniversaire de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et du 25^e anniversaire de la Charte sociale européenne révisée **EN FR**
- Résolution sur la feuille de route pour les travaux de la CES concernant la conférence sur l'avenir de l'Europe **EN**
- Position sur le droit à la déconnexion **EN FR**
- La résolution Réponse à la Proposition de directive de la Commission européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution **EN FR**
- Position sur l'amélioration de la validation de l'apprentissage non formel et informel **EN FR**
- Résolution sur 2021 – Année pour plus de démocratie au travail **EN FR**
- Résolution sur le paquet « Fit for 55 » **EN FR**
- Position sur l'évaluation du plan d'action mettant en œuvre le SEDS + feuille de route pour le sommet social européen de Porto **EN**
- Position en réponse à la consultation publique relative au Livre vert sur le vieillissement **FR**
- Réponse à la Première phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes **EN FR**
- Résolution pour une politique de concurrence plus durable et inclusive **EN FR**
- Résolution sur une nouvelle gouvernance économique et sociale de l'UE (adoptée) **EN**
- Position sur une initiative de l'UE concernant les comptes d'apprentissage individuels **EN FR**
- Feuille de route politique pour la prochaine deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes **EN FR**
- Résolution sur une garantie pour l'enfance (adoptée) **EN**
- Les droits des LGBTIQ sont des droits syndicaux ! Position de la CES sur la stratégie européenne pour l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexes et queers (LGBTIQ) 2020-2025 **EN FR**
- Résolution relative au Plan d'action syndicale pour la démocratie européenne (adoptée) **EN**
- Déclaration sur la Russie **EN FR**
- Réponse à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes **EN FR**
- Déclaration sur l'Afghanistan **EN FR**
- Réponse à la 2e phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques et à l'amiante au travail **EN**



- Résolution sur la mise en œuvre du SEDS : Vieillesse dans la dignité **EN**
- Résolution pour la reprise et le progrès social 2022 **EN**
- Position sur le traité de la Charte de l'énergie **EN FR**
- Position sur le cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail **EN FR**
- Résolution sur la dette publique dans l'Union européenne et les règles budgétaires **EN**
- Position sur la mise en œuvre de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs **EN FR**
- Évaluation du paquet d'automne et priorités de la CES pour le semestre européen 2022 **EN**
- Résolution sur les actions de la CES dans le cadre de la révision de la gouvernance économique de l'UE **EN**
- Lignes directrices pour apporter des contributions au débat public sur le réexamen de la gouvernance économique de l'UE **EN**
- Réponses actualisées à la nouvelle consultation publique sur la révision de la gouvernance économique **EN**
- Déclaration relative à la frontière entre la Biélorussie et l'UE : les garde-frontières, les murs et les barbelés ne peuvent pas être la réponse à une urgence humanitaire **EN FR**
- Position sur la création d'un deuxième SEQE pour le transport routier et la construction et d'un nouveau Fonds social pour le climat **EN FR**
- Déclaration relative à CONTROL Hungarian ATC **EN**
- Position pour un Cadre juridique pour une transition juste en complément du paquet « Fit for 55 » **EN FR**

2022

- Résolution sur l'Ukraine **EN FR**
- Position pour une taxonomie sociale européenne pour les investissements durables **EN**
- Résolution sur la procédure concernant les déséquilibres sociaux dans l'UE **EN**
- Résolution sur une proposition actualisée de Protocole de progrès social **EN FR**
- Position sur un niveau minimum d'imposition pour les multinationales **EN**
- Résolution sur les programmes de vaccination **EN FR**
- Analyse initiale de la proposition de directive de la Commission sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et mise à jour de la feuille de route pour les actions de la CES en 2022-2023 **EN FR**
- Résolution sur la proposition de la Commission européenne d'une directive sur l'amélioration des conditions de travail via une plateforme de travail et la voie à suivre avant la procédure législative ordinaire **EN FR**

- Résolution Année européenne de la jeunesse – Donner du pouvoir aux jeunes travailleurs par des actes **EN FR**
- Position sur la prochaine génération de ressources propres pour le budget de l'UE **EN**
- Position sur la prévention de l'utilisation des entités écrans **EN**
- Position : Doter les travailleurs des compétences nécessaires pour la transition écologique **EN FR**
- Résolution : Plan d'action pour le Socle européen des droits sociaux, l'avenir de la protection sociale **EN**
- Position sur les conclusions de la Conférence sur l'avenir de l'Europe et le suivi, y compris une Convention **EN**
- Position pour une autonomie stratégique ouverte de l'UE avec un agenda social fort **EN FR**
- Résolution à la lumière de la crise des prix de l'énergie **EN FR**
- Position sur le « paquet compétences et talents » de la Commission européenne **EN FR**
- Position sur les propositions de l'UE visant à atténuer la crise énergétique **EN FR**
- Position de la CES sur la protection du droit de grève contre les mesures d'urgence dans le marché unique **EN FR**
- Résolution-Proposition de la CES pour un SURE 2.0 **EN**
- Résolution de la CES pour une croissance durable et le progrès social **EN**
- Position sur le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans le Semestre européen et la gouvernance économique de l'UE **EN**
- Position sur la refonte de la directive sur le permis unique (DPU) **EN FR**
- Position - Vers des règles plus sociales et démocratiques pour les fonds de l'UE **EN FR**
- Résolution pour une directive européenne sur les systèmes algorithmiques au travail **EN FR**

2023

- Position sur l'initiative du dialogue social **EN FR**
- Propositions de la CES concernant la révision de l'organisation du marché de l'électricité de l'UE **EN FR**
- Résolution de la CES sur les stages de qualité **EN FR**
- Position - Réponse de la CES au rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la protection sociale et de l'Etat-providence **EN**
- Position sur la réforme de la gouvernance économique (vers un pacte européen pour l'emploi et les investissements) **EN**



50
ANNIVERSARY

CONGRESS
BERLIN 23-26 MAY 2023

