

Bruxelles, ce 28 mars 2018

Compte-rendu du Comité Exécutif de la CES des 7 et 8 mars 2018

(Auditorium, ITUH)

Présents pour la FERPA : Michel DEVACHT, Président de la FERPA et Henri LOURDELLE, Conseiller politique de la FERPA

Après l'adoption de l'ordre du jour et l'approbation

- Des P.V des dernières réunions statutaires : Comité de Direction du 13 décembre et Comité Exécutif des 13 et 14 décembre 2017 et Comité de Direction élargi du 7 février 2018
- Des modifications au sein des organes statutaires, notamment de la délégation du Comité Jeunes au sein du Comité Exécutif
- Du remplacement du Commissaire aux comptes de la CES,

Le Président donne la parole au Secrétaire Général de la CES, Luca VISENTINI pour la présentation du **budget 2018** de la CES.

Le projet de budget a déjà fait l'objet d'amendements à la suite des larges discussions qui ont eu lieu lors des deux derniers Comité de Direction, il est donc adopté en l'état, en notant qu'il est équilibré et légèrement excédentaire.

Le Secrétaire Général reprend la parole pour ses **communications**.

Le premier sujet abordé a été celui des **dates** :

- des **élections** au Parlement européen qui se dérouleront du **26 au 29 mai 2019**
- du Congrès **de la CES** qui se tiendra du **20 au 24 mai**, en Autriche, à **Vienne**.

Puis, a été traitée la question plus spécifique **des élections européennes**. La CES a l'intention de développer une initiative dans ce cadre qui se diviserait globalement en deux parties :

- Dans le deuxième semestre de 2018, même si les contacts avec les partis et les groupes au parlement européen aient commencé et se poursuivront, pour influencer les manifestes des partis, principalement par des réunions et du lobbying direct – et certainement à Bruxelles
- En 2019 : avec des actions publiques pour faire parler les syndicats d'une même voix dans les débats de campagne et pour informer les membres des syndicats au sujet des élections - probablement principalement dans les Etats membres

Ces deux périodes seraient accompagnées par des tentatives de rencontres et d'échanges avec les principaux candidats, de façon privée et publique.

Le Secrétaire Général a évoqué également la question des « **Consultations citoyennes sur l'Union Européenne** ». A l'initiative de la France, elles seront organisées dans les 27 Etats membres, sous forme participative. Seul le Président hongrois, Viktor ORBAN a décidé de ne pas engager son pays dans ce processus. La Ministre française des affaires européennes a sollicité le 1^{er} mars dernier une

rencontre à ce sujet et elle a invité la CES à engager le mouvement syndical européen dans ces consultations afin de faire entendre la voix des millions de travailleuses et de travailleurs européens sur le devenir du projet européen.

En ce qui concerne le **budget de l'UE**, celui-ci doit être augmenté de 1,3% du Revenu National Brut et la part des ressources propres de l'UE doit être augmentée jusqu'à 50% du budget européen (aujourd'hui, elle est à 20%).

La CES réclame un plan d'investissement annuel de 2% du PIB pour les 10 prochaines années.

Un « Fonds de Transition Européen » doit être créé pour faire face aux conséquences des changements structurels de l'économie (numérisation, automatisation, décarbonisation, mondialisation) et soutenir les travailleuses et les travailleurs confrontés à ces changements. Ce fonds serait basé sur l'actuel « Fonds Européen d'Ajustement à la Mondialisation » (FEM) mais qui serait réformé pour être plus accessible et efficace, et doté d'une capacité financière accrue.

Concernant la **mise en œuvre du socle européen des droits sociaux**, le Secrétaire Général informe le Comité Exécutif que deux initiatives législatives ont été présentées par la Commission :

- Le programme d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, comprenant la directive sur le congé parental
- La directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles qui remplace l'actuelle directive « déclaration écrite ».

Ces deux directives ont été soumises aux partenaires sociaux aux fins de consultations formelles qui, pour diverses raisons, n'ont donné lieu à aucune négociation ni à aucun accord... Toutefois, la CES soutient fermement ces initiatives qu'elle juge essentielles pour rendre effectifs et contraignants les principes du pilier européen des droits sociaux. Presque tous les Etats membres sont opposés par exemple à la directive congé parental aux motifs que cela va coûter cher ! Le Secrétaire Général invite les organisations de la CES à se mobiliser pour soutenir ces directives auprès de chacun de leur Gouvernement respectif.

La Commission devrait publier, le 13 mars prochain, une autre initiative importante pour la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux : le programme d'équité sociale. Il comprendra :

- Une communication « chapeau » qui définit le cadre nécessaire à la mise en œuvre du pilier des droits sociaux ;
- Une réglementation établissant une Autorité Européenne du Travail (AET)
- Une réglementation établissant un comité consultatif chargé de la mise en œuvre pratique et de la gouvernance dans le processus de création de l'AET impliquant les partenaires sociaux

La révision de la directive détachement des travailleurs a été conclue dans la nuit du 1^{er} mars par un accord entre le « trilogue » (Conseil, Commission et Parlement européen). Plusieurs principes sont actés :

- La rémunération selon ce qui est défini dans l'Etat membre d'accueil
- Le respect de toutes les conventions collectives, y compris celles qui ne sont pas d'application universelle, ce qui est fréquent au niveau sectoriel
- Le remboursement obligatoire des frais de voyage, de logement et de bouche
- L'application du principe du pays d'accueil en cas de fraude au détachement.

Pour la CES, il s'agit là d'avancées majeures, même si demeure

- L'exclusion du transport routier, dans l'attente d'une législation spécifique, pour laquelle la Fédération Européenne des Transports (ETF) se mobilise
- Et le fait que la base juridique n'a pas été élargie et demeure celle du Marché Intérieure, alors que la CES demande la référence à l'article 153 du TFUE.

Le lancement d'une « Alliance pour une convergence salariale », le 26 juin, à Sofia, sous la Présidence bulgare de l'UE. Cette initiative s'inscrit dans la campagne de la CES pour une augmentation généralisée des salaires (« Pay Rise »). Elle devrait impliquer les institutions européennes, les gouvernements nationaux et les entreprises. L'objectif est de mobiliser tous ces acteurs pour :

- Renforcer la négociation collective nationale et sectorielle en Europe ;
- Stimuler concrètement une convergence sociale ascendante, en commençant par une convergence salariale à la hausse.

La CES a déjà abordé cette initiative avec plusieurs Premiers Ministres et Ministres. Elle est en contact avec des personnalités politiques, des dirigeants syndicaux et des entreprises à propos de l'évènement de lancement. La CES entend mobiliser les organisations pour que le lancement et l'initiative dans son ensemble produisent des résultats supplémentaires.

Un partenariat européen pour l'intégration a été signé le 20 décembre 2017 entre la Commission européenne¹, la CES avec BusinessEurope, l'UAPME, le CEEP et les Eurochambres. Ce partenariat établit les principes essentiels et les engagements pour soutenir et renforcer les possibilités pour les réfugiés et les migrants à s'intégrer dans le marché du travail européen.

D'autres sujets ont été également évoqués par le Secrétaire Général :

- le projet « Participation des travailleurs : la clé de la numérisation équitable » ;
- la Conférence organisée le 23 janvier 2018 par la CES, l'ETUI et l'IRES sur le thème : « Commencer un dialogue européen sur l'économie des plateformes » ;
- la mise à jour de la définition de la CES sur le travail de qualité ;
- la présentation du premier rapport intermédiaire sur le Fonds International de Solidarité conjoint (CES et CSI) destiné au soutien des membres turcs les plus affectés.

Puis est abordée la question des **demandes d'affiliation à la CES** :

- **KAMU-SEN (Turquie)**. Le Comité Exécutif de décembre dernier a reporté une première fois cette demande, sous réserve d'une nouvelle rencontre avec cette organisation. Cette mission à Ankara n'a pas été rendue possible du fait que cette organisation était en pleine préparation de son prochain Congrès prévu pour la fin avril/début mai de cette année. Parmi les questions à clarifier demeurent entre autres deux problèmes importants : la grande proximité de cette organisation avec le Gouvernement turc et la place des femmes dans l'organisation. Une nouvelle discussion sera programmée au Comité Exécutif de juin ;

¹ Le Commissaire Dimitri AVRAMOPOULOS, chargé de la migration, des affaires intérieures et de la citoyenneté, et la Commissaire Marianne THYSSEN, chargé de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs

- **BSPSH et KSSH (Albanie).** Certaines évolutions sont intervenues depuis le Comité Exécutif de décembre : BSPSH s'est désaffiliée de la confédération islamique ICLM (International Confederation of Labour Movement) et KSSH a quitté la CESI. La CES estime toutefois – même si les deux confédérations ont également pris certaines initiatives en vue de coopérations – que les conditions n'ont pas suffisamment progressé. Le Secrétariat va, donc, continuer à surveiller l'évolution de la situation tout en assistant les deux organisations candidates dans la mise en place d'un groupe de travail conjoint sur l'intégration européenne ;
- **SSM (Fédération des Syndicats de Macédoine) :** Le Secrétariat suit avec une grande attention la situation en Macédoine et en particulier le processus de démocratisation promis par son Président. Des clarifications sont encore nécessaires notamment sur le fait de savoir si les statuts et règlement d'ordre intérieur seront suffisamment modifiés pour respecter les principes de la CES et assurer un fonctionnement pleinement démocratique de la structure dans le futur. Un nouveau rapport sera fourni au prochain Comité Exécutif ;

A la suite de cette intervention du Secrétaire Général et moyennant certaines précisions qui ont été apportées, les interventions des organisations de la CES soutiennent largement les actions et les démarches initiées par le Secrétariat Général.

Le Secrétaire Général présente ensuite la **feuille de route préparatoire au 14^{ème} Congrès de la CES**, déjà largement débattue lors du dernier Comité de Direction élargi. Un Comité préparatoire du congrès, intitulé CPC sera constitué et il sera chargé de rédiger des rapports politiques sur la stratégie syndicale de la CES pour la période 2019-2023 à présenter lors du 14^e Congrès à Vienne. Il sera composé d'un représentant de chaque Confédération syndicale nationale et Fédération syndicale européenne, du Comité des femmes, et de chaque groupe spécifique (CSIR, FERPA, JEUNES et EUROCADRES). Les nominations devront parvenir au Secrétariat pour le 25 mai 2018 au plus tard,

Le point suivant de l'ordre du jour porte sur le **Dialogue social européen**. Il est introduit par le Secrétaire Général Adjoint de la CES, Peter SCHERRER qui fait tout d'abord un état des lieux de la situation.

Il est à noter en premier lieu que les employeurs, notamment BusinessEurope, se montrent peu enclins à entamer des « négociations », à la différence du CEEP.

C'est ainsi que le dernier Comité du Dialogue Social du 20 février 2018 a porté sur le futur « programme de travail ». Un accord est intervenu sur la tenue d'un « séminaire stratégique » qui devrait identifier un « nombre limité de questions » à traiter dans le cadre du programme de travail...

Mais pour la CES, ce « séminaire », qui devrait se tenir dans les deux mois maximums, représente la dernière chance d'aller de l'avant concernant la façon dont le dialogue social est actuellement mené au niveau interprofessionnel. Et, pour la CES, un « programme de travail » sans accord contraignant ne serait pas acceptable.

Au prochain Comité Exécutif de juin, des informations sur l'évolution de la situation seront communiquées.

Un second point a été présenté par Esther LYNCH, Secrétaire Confédérale et porte sur les suites à donner suite au refus de la Commission de donner une portée contraignante (application de l'article 155 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) aux accords sectoriels conclus par les partenaires sociaux :

- UNI Europa et CoiffureEU relatif aux conditions de travail dans le secteur de la coiffure ;
- TUNED (EPSU et CESI) et EUPAE (Administration publique européenne des employeurs) relatif aux droits d'information et de consultation des travailleurs des administrations nationales.

La CES recommande aux affiliés de soutenir UNI Europa et EPSU dans leurs actions de défense et de mise en œuvre de leurs accords.

EPSU envisage également la possibilité d'une action en justice. Mais comme cela a été relevé dans la discussion qui a eu lieu, il y a tout à la fois « gros à gagner, mais aussi gros à perdre » et les enjeux financiers sont importants en termes de coûts évalués à 1 million d'euros (serait-il possible d'envisager une répartition des coûts entre les affiliés ?).

Aussi le Comité Exécutif mandate-t-il le Comité de Direction qui se réunira le 12 avril, pour prendre une décision sur la question de savoir s'il faut soutenir EPSU et de quelle façon, dans le cas où elle déciderait de saisir la Cour, et cela après avoir mené une discussion approfondie entre les secrétariats de la CES et d'EPSU sur la question et en faisant appel à des experts juridiques si nécessaires.

Ce mandat s'étendra également à une action en justice intentée par UNI Europa si elle en décide également...

A la lumière des de faits nouveaux et de la décision du Comité de Direction d'avril, la question sera de nouveau présentée au prochain Comité Exécutif.

La discussion suivante, introduite par la Secrétaire confédérale Esther LYNCH, porte sur le **futur partenariat entre l'Union européenne et le Royaume-Uni**, à la suite du Brexit et la nécessité d'établir des règles du jeu équitables pour l'avenir².

Il convient de rappeler que fin janvier, le Conseil des Affaires Générales a adopté des directives de négociations concernant la période de « transition » qui court jusqu'en décembre 2020, dans le cadre de l'accord de retrait. D'ici là, conformément aux engagements pris antérieurement par le Royaume-Uni au sein de l'UE, ce pays est tenu de rester dans le Marché Unique et l'Union douanière, de contribuer au budget et de préserver la totalité de l'acquis, y compris les changements au droit européen et la juridiction de la CJUE qui pourraient intervenir dans cette période.

Il est en effet essentiel que le Royaume-Uni reste dans le Marché Unique et l'Union douanière jusqu'à ce qu'un accord sur de nouvelles relations ait été finalisé. Respecter les dispositions du droit européen, existantes et futures, est le seul moyen de garantir des règles du jeu équitables, en

² Voir ci-après, dans ce compte-rendu, l'intervention de Michel BARNIER, Chef Négociateur pour la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne

particulier concernant les droits des travailleurs et éviter un nivellement par le bas des droits des travailleurs en Europe après le Brexit.

La CES est très inquiète à l'idée que, si les droits des travailleurs ne sont pas correctement défendus après le Brexit, cela affectera non seulement les travailleurs du Royaume-Uni mais cela pourrait avoir également des effets dévastateurs sur les droits des travailleurs dans l'UE27.

Au cas où, après le Brexit, le Royaume-Uni pourrait bénéficier d'un accès en franchise de droits au marché de l'UE27 pour les biens et services **sans aucune conditionnalité sociale**, il pourrait poursuivre une stratégie fondée sur des normes de travail moins contraignantes et bien au-dessous des exigences minimales de l'UE, ce qui donnerait un avantage compétitif déloyal au Royaume-Uni par rapport à l'UE27.

C'est pourquoi, la CES estime que la meilleure option pour les travailleurs serait que la Royaume - Uni adhère à l'AELE³ et à l'Accord sur l'Espace Economique Européen (EEE)⁴ et continue de faire partie de l'Union douanière de l'UE. Toutefois, bien que ce serait ce à quoi ressemblerait effectivement la période de transition, l'option EEE pourrait ne pas être possible à long terme. D'où la vive inquiétude de la CES.

Concernant l'Irlande, la CES réclame le respect de « l'Accord du Vendredi Saint », ainsi dénommé car il a été signé le vendredi 10 avril 1998, c'est-à-dire le vendredi avant Pâques, appelé « Vendredi Saint », par les principales forces politiques d'Irlande du Nord acceptant une solution politique pour mettre fin aux trente années (de 1969 à 1998) de troubles sanglants qui firent 3 480 morts. Son nom officiel est « Accord de paix pour l'Irlande du Nord » mais il est aussi appelé « Accord de Belfast ».

Cet accord comprend entre autres dispositions :

- L'élection d'une assemblée locale d'Irlande du Nord ;
- La création d'un conseil des ministres dirigé par un Premier ministre d'Irlande du Nord
- Le désarmement des groupes paramilitaires (IRA provisoire, UVF, UDA, etc.) ;
- La création d'instances de coopération entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord ;
- L'abolition de la revendication territoriale de la République d'Irlande sur l'Irlande du Nord (29 décembre 1937), par le biais de la modification des articles 2 et 3 de la constitution de la République d'Irlande, le 2 décembre 1999 ;
- La reconnaissance, pour chaque personne née en Irlande du Nord, du droit de s'identifier et d'être acceptée en tant qu'Irlandaise ou Britannique, ou les deux, quoi que cette personne choisisse ;

³ Association européenne de libre-échange (AELE). Association économique regroupant l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse, au sein d'une zone de libre-échange des produits industriels

⁴ L'Espace économique européen (EEE) réunit les 28 pays membres de l'Union Européenne ainsi que les 3 pays membres de l'AELE (Association européenne de libre échange) que sont l'Islande, le Liechtenstein, et la Norvège, au sein d'un Marché commun européen soumis aux mêmes règles de base. Ces règles assurent la libre circulation des biens, des services, du capital et des personnes, les "quatre libertés", dans un environnement ouvert et compétitif. L'objectif de ce marché commun, mentionné dans l'article 1 de l'Accord, est de promouvoir un renforcement continu et équilibré des relations économiques et commerciales entre les pays membres, dans le but de créer un Espace économique européen homogène. La Suisse a refusé par référendum la ratification de ce traité (1992). Toutefois, la Suisse a signé de nouveaux accords bilatéraux avec l'UE, mais en dehors du champ de l'EEE.

- La confirmation que le droit de détenir les deux citoyennetés, irlandaise et britannique, est accepté par les deux gouvernements, quelle que soit l'évolution du statut de l'Irlande du Nord à l'avenir.

La crainte en Irlande est que ce pays étant, en tant que membre de l'Union européenne, partie prenante dans l'Union douanière, soit établie une frontière matérielle, entre l'Irlande du Nord (UK) et le reste de l'île (UE), ce qui serait contraire à la réalité de l'accord du 10 avril 1998.

Le Comité Exécutif soutient ces positions présentées par le Secrétariat de la CES, mais il insiste sur deux points :

- Il n'y a pas que les droits des « travailleurs » à protéger, mais il y a aussi les familles, les étudiants, etc.;
- Et comment réglementer de manière adéquate les services financiers ?

Le point suivant qui est traité, porte sur « **Les priorités européennes en matière de formation après 2020 – vers un droit européen à la formation pour tous** » et il est présenté, sous la forme d'un projet de résolution par le Secrétaire Confédéral en charge de ce dossier Thiébaud WEBER.

Après avoir rappelé qu'une main-d'œuvre qualifiée constitue l'un des principaux atouts du modèle social et économique européen et que l'éducation favorise la croissance économique et contribue à l'augmentation de la productivité et des salaires, l'orateur dresse un certain nombre de constats :

- Près de 70 millions d'Européens rencontrent des difficultés en lecture, en écriture et en calcul et ne maîtrisent pas les outils numériques dans la vie quotidienne, alors que le marché du travail est en pleine mutation : transition énergétique, numérisation, changements technologiques, etc...
- En novembre 2017, au sein de l'UE28, 18,1 millions d'hommes et de femmes étaient sans emploi, parmi lesquels 3,7 millions de jeunes de moins de 25 ans. Et seuls, 10,7% des adultes prennent part à un apprentissage tout au long de la vie, ce qui est un chiffre bien inférieur à l'objectif 2020 de l'UE en matière d'éducation et de formation et qui était d'au moins 15 % d'adultes qui devraient participer à des activités d'apprentissage tout au long de la vie;
- Des inégalités dans l'accès à la formation sont observées au niveau de l'entreprise, ce qui rend difficile pour ceux qui ont le plus besoin de formation, tels que les travailleurs peu qualifiés, d'améliorer leurs compétences et leurs qualifications et donc leur salaire, leurs conditions de travail et leurs perspectives de carrières;
- Quelles sont donc les exigences de la CES pour la stratégie concernant l'éducation et la formation après 2020 ?
- Elles sont au nombre de quatre :
- un droit européen à la formation garantissant une formation de haute qualité pour tous les travailleurs, en particulier ceux qui sont peu qualifiés, y compris des congés-formation payés, conformément à la Convention n° 140 de l'OIT de 1974, sur le « Congé éducation payé » ;

- Une véritable « garantie de compétences » permettant aux travailleurs peu qualifiés d'au moins acquérir les qualifications de base et les compétences clés ;
- Des investissements dans l'éducation et la formation afin d'assurer un financement approprié par l'UE et les Etats membres dans le Cadre financier Pluriannuel (CFP) post-2020 ;
- Un dialogue social effectif sur la formation professionnelle afin de renforcer une gouvernance efficace en matière de formation professionnelle à tous les niveaux.

Dans la discussion qui suit cette présentation, il apparaît que ce projet de résolution est bien accueilli par les membres du Comité Exécutif. Quelques précisions sont toutefois apportées :

- L'accent mis sur la formation des adultes est très positif, mais des questions se posent quant au fait de confier la formation aux entreprises qui sont dans leur très grande majorité des PME sans grands moyens... Il faut donc approfondir « l'accompagnement » notamment dans les PME
- Quant aux femmes, il ne faut pas les présenter comme un « problème », car cela ne signifie pas qu'elles ne puissent pas aussi avoir accès à la formation.
- Il conviendrait de mettre davantage l'accent sur l'enseignement supérieur et sur la nécessité d'une politique claire pour soutenir les enseignants et sur leurs besoins pour pouvoir mener des actions de qualité ;
- Enfin, le cas de la Suisse est évoqué où l'apprentissage est refusé aux travailleurs considérés comme trop âgé, même pour changer de métier.

Ensuite est abordé un autre projet de résolution portant sur une « Stratégie pour plus de démocratie au travail », en d'autres termes la participation des travailleurs. Ce point est présenté par Peter SCHERRER, Secrétaire Général Adjoint de la CES.

L'idée que la démocratie ne s'arrête pas aux portes du lieu de travail fait partie du modèle social européen. La nécessité de permettre aux travailleurs européens - dans les entreprises privées mais surtout dans les services publics pour lesquels dans certains pays, les droits de participation sont faibles ou inexistantes – d'exprimer leur point de vue et de faire valoir leurs droits collectivement est bien trop souvent ignorée dans les débats européens actuels. La CES est convaincue que la clé d'une Europe plus sociale réside dans l'exercice d'une démocratie plus forte au travail, elle-même essentielle à une Europe sociale équitable et inclusive pour tous les citoyens.

C'est pourquoi la CES propose une stratégie et un calendrier en vue de renforcer la participation des travailleurs (rassemblements, lobbying de terrain, appels lancés par les administrateurs des sociétés, rassembler et distribuer des exemples de bonnes pratiques, organisations de réunions ou d'événements publics avec les organisations membres, etc.). Elle prévoit de les mettre en œuvre entre aujourd'hui et le Congrès de la CES et les élections au Parlement européen au printemps 2019.

Bien sûr ce projet de Résolution est un document évolutif. Il s'agit de préparer le terrain pour le futur Parlement européen. Il faut définir une stratégie de présentation politique de nos arguments qui permet de faire valoir nos exigences. IL s'agit d'attirer l'attention tant au niveau européen qu'au

niveau national. L'absence de démocratie sur les lieux de travail risque de renforcer les extrémismes.

Et le Secrétaire Général Adjoint de terminer la présentation et le débat qui s'en est suivi, au cours duquel le document a été largement soutenu, en insistant sur la nécessité que le nombre de Comités d'Entreprises Européens de qualité augmente. Il est à noter que plus de 21.000 membres des CEE occupent des sièges dans 54 pays au moins.

Le Comité Exécutif accueille ensuite M. Michel BARNIER qui est le Négociateur en chef responsable du groupe de travail de la Commission chargé de la préparation et de la conduite des négociations avec le Royaume-Uni au titre de l'article 50 du traité sur l'Union européenne.

En accueillant M. BARNIER, le Secrétaire Général de la CES évoque les craintes de la CES quant aux conséquences sociales de la sortie du Royaume-Uni de l'UE (« Brexit »). Il demande fermement le respect de l'acquis de l'UE par le Royaume-Uni, jusqu'à la fin des négociations de sortie. Pour la CES, le maintien des Britanniques dans le Marché Unique apparaît comme la seule garantie du respect des règles actuelles.

En commençant son intervention, Monsieur BARNIER rappelle son parcours en précisant qu'il est un homme politique et appartient à la mouvance du « gaullisme social » et qu'il croit à l'économie sociale de marché. Il reste fidèle à ses engagements.

Concernant le Brexit : « que ceux qui ont pris la décision en assument les conséquences » dit-il. Tel est le mandat qu'il a reçu qui est donc très simple et très clair.

La décision unilatérale de sortie de l'UE a été formulée officiellement par le Royaume-Uni en mars 2017, ce qui déclenche la période de négociation qui se terminera le 29 mars 2019, date qui marquera son retrait effectif de l'UE.

Mais précise-t-il, in fine c'est le Parlement européen qui aura le dernier mot sur le Brexit.

Trois types de négociations se déroulent :

- Le premier concerne les dossiers strictement liés à la séparation et qui sont un préalable avant d'aller plus loin ;
- Puis le second concerne la période de transition proprement dite ;
- Et le troisième porte sur le nouveau type de relation avec le Royaume-Uni.

En ce qui concerne les dossiers strictement liés à la séparation, ils sont principalement au nombre de trois, sur lesquels il s'agissait de trouver un accord :

- **Les droits des citoyens européens** sur le sol britannique après le Brexit et ceux des citoyens britanniques installés dans l'UE à 27- ;
- **La question financière**, qui correspond au respect de ses engagements pris envers l'UE. Elle concerne les Fonds Européens--- ;
- **Le cas de l'Irlande** et le respect de « l'Accord dit du Vendredi Saint », c'est-à-dire le non établissement d'une frontière dure (contrôles douaniers ou contrôles d'identité, sévères et systématiques) en Irlande du Nord- ;

Sur ces 3 dossiers prioritaires, des progrès sensibles ont été actés en décembre dernier repris dans un « Joint Rapport », qui ne peut être remis en cause.

Cette avancée ouvre la voie **au deuxième type de négociation qui porte sur la « période de transition »** demandée par le Royaume-Uni pour garantir un « retrait ordonné ».

Elle prendrait cours le lendemain du Brexit, c'est-à-dire à 00h, le 30 mars 2019, pour se terminer le 31 décembre 2020 à minuit. Pendant 21 mois, le Royaume-Uni appliquerait, comme auparavant, l'ensemble des règles de l'Union européenne, y compris celles qui seraient amendées ou rajoutées au cours de cette période, sans toutefois y prendre part. De même, Londres continuerait à verser son écot à la caisse européenne. C'est pour cela que la date de fin de la période transitoire a été fixée au 31 décembre : elle coïncide avec la fin de la période budgétaire pluriannuelle de l'UE.

Monsieur BARNIER a précisé que l'accord de sortie du Royaume-Uni de l'UE incluant donc les modalités de la séparation et de la période transitoire, ainsi qu'une déclaration politique en annexe définissant les grandes lignes des liens futurs avec la Grande-Bretagne, devra être conclu « d'ici octobre 2018 », date à laquelle il devra être approuvé par le Conseil (représentant les États membres) et le Parlement européens, puis le Royaume-Uni.

Parallèlement, le Conseil européen des 22 et 23 mars Le Conseil européen, réuni dans une configuration de l'UE à 27, a adopté les orientations sur **le cadre des relations futures avec le Royaume-Uni** après le Brexit. Il s'agit là du 3^{ème} exe des négociations.

Quel futur partenariat avec le Royaume-Uni ?

Ce partenariat devrait reposer sur quatre piliers :

- Economique ;
- Commercial ;
- Coopération juridique et judiciaire ;
- Défense, sécurité intérieure et politique extérieure.

Pour Monsieur BARNIER sur les deux premiers piliers la CES a son mot à dire.

Des pistes existent tel l'accord avec la Norvège, qui n'étant pas membre de l'UE adhère toutefois au Marché Unique ou les accords de Libre Echange passé avec le Canada (CETA) ou la Corée du Sud. L'accord qui pourrait être passé ne doit pas être un outil de dumping social ou environnemental ou de concurrence déloyale, d'où les clauses de non-régression ou conditionnant les aides d'Etat. Et en ce qui concerne la clause de non-régression, il insiste sur le fait qu'il continue de la travailler pour l'élargir par rapport à ce qui est contenu dans le Traité CETA avec le Canada.

Aussi, Monsieur Barnier met-il en garde contre « l'effet aimant » qui pourrait s'opérer sur les autres pays de l'UE si le Royaume-Uni devait bénéficier d'un meilleur traitement. Il faut bien montrer la différence de traitement qui existe entre les Etats-membres de l'UE et les autres.

Ainsi, si les Britanniques sortent de l'Union douanière, il y aura des contrôles pour protéger les consommateurs et les entreprises.

Avant de conclure son intervention, l'orateur explique la méthode de travail qu'il suit et qui se résume en un mot : la « transparence » absolue. Toutes les phases de la négociation sont sur le site

de la Commission. Et comme, in fine, l'accord devra être ratifié par les Parlements des 27 pays, chaque semaine il se rend dans un des 27 pays de l'UE. Pour lui la condition pour réussir est le débat public.

A la suite de cette intervention, le Comité Exécutif poursuit son ordre du jour, portant sur le projet de position de la CES sur la 3^e proposition de Révision des Lignes Directrices pour l'Emploi », présenté par Katja LEHTO-KOMULAINEN, Secrétaire Générale Adjointe.

Les lignes directrices pour l'emploi peuvent être adaptées chaque année, mais, en réalité, elles sont restées constantes depuis une révision de 2015. La révision actuelle est explicitement conçue pour refléter la Proclamation, en novembre 2017 du « Socle Européen des Droits Sociaux » dans la négociation duquel la CES a joué un rôle de premier plan.

Si l'on peut constater des développements positifs dans la révision, notamment autour de l'accès à la formation professionnelle et aux compétences, la révision demeure très faible sur la « qualité du travail » qui doit répondre aux critères suivants que la CES a définis en décembre 2017 :

- Bons salaires ;
- Opportunités d'apprentissage tout au long de la vie ;
- De bonnes conditions de travail au sein de lieux de travail sûrs et sains ;
- Temps de travail raisonnable avec un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Représentation syndicale et droits de négociation.

Pour la CES, il s'agit ici d'une occasion manquée d'autant plus que la proposition ne parvient pas à aller au-delà du concept maintes fois discrédité de « flexicurité, ce qui est en conflit direct avec le Socle Européen des Droits Sociaux.

Pour la CES, un engagement à améliorer la qualité du travail peut avoir des implications profondes pour la croissance économique et le progrès social.

Comme elle le fait au niveau européen, la CES demande aux organisations affiliées de faire pression auprès de leur Ministre du travail pour qu'ils amendent les lignes directrices avant le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) de juin, ainsi qu'auprès de leurs députés européens, avant le passage au Parlement européen qui aura à se prononcer sur ces lignes directrices.

Toujours en lien avec l'emploi et le travail, le Comité Exécutif se penche ensuite sur le projet de « directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles », présentée par Esther LYNCH, Secrétaire confédérale.

Cette proposition découle des engagements dans le cadre du Socle Européen des Droits Sociaux et de la révision de la directive actuelle relative à la déclaration écrite qui existe depuis 1991 et qui donne à certains « salariés » débutant un nouvel emploi, le droit d'être informés par écrit des aspects essentiels de leur relation de travail.

Même si la CES estime qu'une fois adoptée cette directive offrira une protection importante, en particulier pour les travailleurs vulnérables dans des relations de travail précaires et atypiques, elle constate que le texte présente des failles nombreuses et évidentes qui, s'il n'est pas corrigé,

permettront aux employeurs de se soustraire à leurs obligations et laisseront les travailleurs sans l'indispensable protection.

Le Comité se penche ensuite sur la déclaration de la CES pour le 8 mars : « Il est temps de faire avancer le droit des femmes : oui à la directive sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ! », présentée par Montserrat MIR, Secrétaire confédérale.

Cette déclaration est unanimement adoptée.

Le sujet suivant traité et présenté par Esther LYNCH, Secrétaire Confédérale est un projet de Résolution sur « Adapter le semestre européen au tableau de bord social et progresser vers les objectifs du Socle Européen des Droits Sociaux »

Dans la gouvernance économique de l'UE, l'Europe a besoin d'un processus du semestre qui soutienne la réalisation des droits et des objectifs proclamés dans le « Socle » et qui aide les Etats membres à relever leurs principaux défis en matière de

- Emplois ;
- Emplois de qualité et de salaires équitables ;
- Protection sociale adéquate ;
- Accès aux services publics, de transports, de logement et de soins de santé abordables
- Lutte contre les inégalités et la pauvreté.

Pour ce faire, cela nécessite un tableau de bord « social » qui contrebalance efficacement le tableau de bord de la « gouvernance économique et financière » qui, lui, est précis en termes d'objectifs et strict en termes de surveillance et de mise en œuvre.

Les recommandations spécifiques par pays doivent mettre l'accent sur la nécessité d'inciter les Gouvernements à faire des progrès en matière de convergence ascendante, avec des objectifs et des critères spécifiques pour mesurer les progrès accomplis et prévenir la régression ou le déni des droits.

Il doit être un moteur pour des emplois de qualité et doit inclure la définition d'indicateurs et de critères de référence pour garantir la mise en œuvre et l'application effective s de la législation sociale européenne, des investissements dans la recherche, la formation et le développement ainsi qu'une protection sociale efficace.

Ce tableau de bord « social », en tant que l'un des outils de mise en œuvre du « Socle Européen des Droits Sociaux » devrait être développé par le dialogue social.

Cette proposition de Résolution est largement soutenue par les membres du Comité Exécutif, moyennant quelques demandes de précisions,

Le dernier point présenté à ce Comité Exécutif, pour information, a été celui de la mise à jour sur le dossier de normalisation et du Projet STAND (comme « STANDardisation ») de la CES, présentation assurée par Peter SCHERRER, Secrétaire Général Adjoint de la CES.

Le terme « normalisation » fait référence au processus à travers lequel les « normes industrielles sont développées ; lesquelles peuvent avoir un impact réel sur les conditions de travail. Depuis

2013, la CES s'est officiellement engagée dans la problématique de la normalisation européenne et a attiré l'attention de ses affiliés sur les défis potentiels que celle-ci pose aux travailleurs et aux syndicats.

Depuis février 2015, la Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé le projet STAND, qui vise à pérenniser et à renforcer la participation des syndicats à la normalisation.

Le but est d'accompagner la normalisation de façon coordonnée, tant sur le plan technique que politique. Il est ainsi prévu d'apporter un soutien aux syndicalistes détachés auprès des comités de normalisation, et de défendre les positions des syndicats dans les instances en charge de la politique de normalisation. Pour sa réalisation, la CES est devenue partenaire du CEN et membre de l'Institut européen des normes de télécommunications (ETSI).

Le Secrétaire Général Adjoint a fortement invité les organisations affiliées à informer le Secrétariat de la CES de l'évolution des défis que la normalisation pose dans leur pays et dans les secteurs. Il leur est suggéré d'accorder une attention particulière aux activités relatives à la normalisation en lien direct ou indirect avec des questions affectant le travail et les travailleurs. Elles sont également invitées à présenter des candidats experts.

Le Comité prend acte de ces informations et demandes.

Enfin, le Comité Exécutif a renouvelé le mandat de Philippe POCHE à la Direction de l'ETUI et il a approuvé le programme de travail.

Henri