

N°16 - octobre 2016

Discours sur l'état de l'Union : l'Europe traverse une « crise existentielle ».

Le 14 septembre dernier, le Président Jean- Claude JUNCKER s'est exprimé devant les députés européens pour dresser le bilan de l'Union européenne. Si la situation n'incite pas à l'optimisme, il a rappelé certains principes forts de l'Union et annoncé des mesures importantes en matière de soutien européen à l'investissement.

A l'heure où les droits fondamentaux sont bafoués dans certains pays de l'Union, le Président JUNCKER a rappelé l'attachement de l'UE à l'état de droit et à l'indépendance des systèmes judiciaires. De même, la libre circulation des travailleurs, encadrée en matière sociale, figure au rang des quatre libertés essentielles. « *L'Europe n'est pas le far west, c'est une économie sociale de marché* » a rappelé le Président de la Commission à propos de la dernière initiative en matière de détachement.

Parmi les rares résultats positifs figurent une réduction des déficits publics aujourd'hui inférieurs à 2% dans plusieurs pays de la zone euro, le fait que huit millions d'Européens ont trouvé un emploi durant les trois dernières années, et le succès de la Garantie pour la jeunesse, lancée en 2013, qui a concerné plus de 9 millions de jeunes.

La vraie innovation demeure cependant dans l'annonce d'un doublement de la durée et du montant des Fonds européens pour les Investissements Stratégiques (FEIS), ce qui représentera un montant de 630 milliards d'euros d'ici à 2022. Sur les 315 milliards prévus l'année dernière, 116 ont déjà été mobilisés durant sa première année d'application. Rappelons que la France en est l'une des premiers bénéficiaires.

Pour en savoir plus : http://ec.europa.eu/france/news/20160914_discours_soteu_fr

Qualité des dépenses publiques : la France peut mieux faire !

Le 23 septembre dernier, à l'initiative de la Commission européenne, une conférence, ouverte par Mme Isabelle JEGOUZO, chef de la Représentation en France, a mis en évidence certaines leçons que la France pourrait utilement tirer des expériences menées dans les pays nordiques. Sait-on, par exemple, que la Suède atteint les mêmes résultats en termes d'espérance de vie que la France en dépensant significativement moins ? Faut-il réduire d'un tiers la capacité hospitalière comme en Suède ? Ne doit-on pas reconnaître la part considérable de gaspillage en matière de santé ?

Autant de questions qui appellent, en réalité, des réponses nuancées. Car le modèle suédois n'est pas non plus la panacée avec son système de rationnement des soins, ses files d'attente, la difficulté pour les patients de se repérer dans le labyrinthe des différents services ...

Outre qu'il pose, du fait de son importance, un problème au regard du respect des traités en matière de déficit public, le niveau de dépenses de santé limite les possibilités d'investissement dans d'autres secteurs tout aussi essentiels (Éducation, Recherche, etc).

Pour l'expert France, Frédéric BIZARD, le système français d'assurance maladie, hospitalo- centré, conçu pour gérer des risques courts et soigner des affections aiguës, n'est pas adapté aux défis épidémiologiques du XXI^e siècle. Il mérite d'être entièrement repensé pour gérer le risque tout au long du cycle de vie et s'affirmer ainsi comme un véritable système de santé - et non de maladie ! - en mettant la prévention au centre. Pour faire bref, M. BIZARD propose également de « dés-hospitaliser » le système ...

Voir également le rapport de la DG ECFIN sur la soutenabilité des systèmes de soins de santé à long terme : http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/eeip/ip037_en.htm

Révision de la directive « détachement » : il importe de ne pas se tromper de cible, « non pas stigmatiser les travailleurs détachés », mais « lutter contre les abus et les fraudes », a rappelé la Ministre du Travail, Mme EL KHOMRI.

Le 22 septembre dernier, la Ministre du travail, Mme EL KHOMRI, a réuni toutes les organisations syndicales, dont l'UNAPL, afin de leur soumettre les amendements portés par la France. Obtenir la majorité au Conseil ne sera pas chose aisée en raison de l'opposition persistante des ex- pays de l'est et de l'inertie de certains autres Etats - Portugal, Italie, Espagne - . Mais l'offensive que mène, en bilatéral, le gouvernement français auprès de ses homologues européens semble déjà infléchir certaines positions ...

Si le MEDEF et la CGPME s'interrogent sur le principe même de la révision de la directive de 1996 ; il y a, globalement, consensus, de la part des organisations syndicales nationales, pour soutenir les amendements proposés par la France. Ceux- ci visent d'abord à lutter contre le phénomène des entreprises « boîtes aux lettres » en instaurant l'obligation d'une relation contractuelle préalable de 3 mois entre le futur salarié détaché et l'entreprise, ainsi que la vérification, à partir de critères impératifs et exclusifs, d'une activité « substantielle » de l'entreprise dans le pays d'origine.

Par ailleurs, si l'arsenal juridique français de lutte contre les fraudes est le plus strict de l'UE, il importe de s'assurer qu'il fonctionne effectivement et que les amendes sont bien recouvrées. La Ministre du Travail a promis de rendre compte de l'activité de contrôle et de sanction secteur par secteur.

Voir le compte- rendu en pièce- jointe.

Pilier européen des droits sociaux : l'UNAPL s'implique dans le débat national

Le Comité Economique et Social Européen (CESE) a décidé d'organiser dans chaque Etat de l'Union un débat avec la société civile sur le futur pilier européen des droits sociaux. En France, c'était le 14 octobre dernier, au CESE national, en présence de représentants des institutions européennes et, en particulier, de M. Michel SERVOZ, directeur général de la DG Emploi de la Commission européenne. Mme Marie- Françoise GONDARD ARGENTI, représentante des professions libérales françaises au CESE européen, a animé, au titre du groupe Employeurs, la table- ronde axée sur la protection sociale.

Si nul ne sait encore le degré de normativité de ce futur pilier européen des droits sociaux, la proposition apparaît comme l'ultime tentative pour tenter de susciter l'adhésion des citoyens au projet européen. La Commission a fait des propositions précises concernant le contenu de ce futur pilier. Les interrogations sont nombreuses : faut-il fixer un revenu minimum, ainsi qu'un niveau de salaire minimum dans chaque Etat- membre? Faut-il une assurance chômage européenne ? Comment rendre nos systèmes de santé plus efficaces ? Au-delà des salariés « classiques », la valeur ajoutée d'un tel pilier ne serait-elle pas d'élargir le périmètre de protection aux micro-travailleurs, aux travailleurs de l'économie du partage et des plateformes numériques, aux travailleurs indépendants, aux faux indépendants? Comment faciliter l'acquisition des droits sociaux pour les travailleurs collaboratifs ? Autant de questions auxquelles ont été amenés à répondre la députée européenne Mme Elisabeth MORIN- CHARTIER (groupe PPE), rapporteure sur la révision de la directive détachement, Mme Anne EPAULARD, économiste à France Stratégie, Mme Franca SALIS – MADINIER, CFDT, membre du CESE européen, M Etienne CANIARD, co- rapporteur de la saisine gouvernemental au CESE national et M. Paul FOURIER, CGT, membre du CESE national.

Pour plus de précisions : <http://www.lecese.fr/images/colloque/SocleEuropeen/programmevf.pdf>
Voir le compte- rendu en pièce- jointe.

Une prochaine initiative de la Commission européenne sur un cadre commun d'analyse des professions réglementées

Comme annoncé dans sa communication sur l'achèvement du marché unique du 28 octobre 2015, la Commission devrait proposer en décembre 2016 une initiative visant à encadrer l'exercice d'évaluation mutuelle des professions réglementées à partir de critères homogènes et clarifiés.

Cette proposition vient répondre au problème, pointé à plusieurs reprises par la Commission, du manque d'attention portée par les Etats- membres au caractère proportionné des réglementations par rapport aux objectifs qu'elles sont censées poursuivre.

Ce nouveau cadre apparaît, incontestablement, comme une restriction portée à la liberté des Etats d'envisager une approche qui leur serait spécifique. Il soulève de nombreuses interrogations. Comment y seront pris en compte, notamment, des critères aussi importants que la qualité du service ? M. Manuel HUBERT, économiste à la DG Croissance (unité Compétences et qualifications professionnelles), dévoilera les intentions de la Commission en la matière lors de l'atelier Europe du Congrès de l'UNAPL, le 2 décembre 2016. L'UNAPL suivra attentivement cette proposition de directive.

Accès partiel aux professions à reconnaissance automatique : le principe n'est pas remis en cause, mais des modifications sont apportées à la marge

Pour tenter de répondre à l'inquiétude des professionnels, le Ministère de la Santé a modifié les conditions dans lesquelles l'autorisation d'accès partiel aux professions dites « sectorielles » sera délivrée : l'avis des ordres devra être recueilli.

Cette modification ne suffira pas à rassurer les professionnels qui continuent de s'opposer au principe même d'un accès partiel à ces professions, lequel témoigne, à leurs yeux, d'une interprétation erronée de la directive « qualifications ».

Lors du séminaire de l'UNAPL le 8 septembre dernier, Mme Corinne GUIDICELLI, représentante de la Commission européenne, a essayé de calmer les appréhensions en distinguant le principe de son application. Sur le terrain, les dossiers de candidatures seront étudiés soigneusement ; de nombreux garde-fous sont également prévus en cas d'autorisation ... Ces dispositions sont- elles suffisantes ?

Le 13 octobre 2016, à l'occasion d'un débat organisé à Nîmes à l'initiative du Président de l'UNAPL Languedoc-ROUSSILLON, M. Marc BORNERAND, sur le thème : « Transposition de la directive qualifications : quelles conséquences pour les professions libérales ? », M. François BLANCHECOTTE, Président de la Commission des affaires européennes de l'UNAPL; a fait valoir, auprès du député européen M. Franck PROUST, les risques d'une telle transposition en termes de sécurité et de qualité des soins de santé. M. Thierry PEAN, Chef du bureau des Professions Libérales à la DGE et M. Olivier COPPENS, Attaché économique à la Représentation de la Commission en France, étaient présents.

Agenda

2 décembre 2016 : Congrès de l'UNAPL et atelier Europe en présence de M. Manuel HUBERT, économiste à la DG Unité Compétences et qualifications professionnelles, DG Croissance, Commission européenne.

27 octobre 2016 : rencontre avec la Commission européenne sur les réformes structurelles menées et à venir.

25 octobre 2016 : participation de l'UNAPL au groupe d'étude du CESE sur le détachement

18 octobre 2016 : conférence sur le détachement, Planète PME.

14 octobre 2016 : débat au CESE national sur le pilier européen des droits sociaux

13 octobre 2016 : débat à Nîmes sur le thème : « Transposition de la directive qualifications : quelles conséquences pour les professions libérales ? » en présence du député européen M. Franck PROUST. M. François BLANCHECOTTE, Président de la Commission des affaires européennes de l'UNAPL;

10 octobre 2016 : CDSEI / préparation du Conseil EPSSCO du 13 octobre

4 octobre 2016 : réunion de la section « Marché Intérieur » du CESE

27 septembre 2016 : réunion de la section Affaires sociales du CESE

23 septembre 2016 : séminaire à la maison de l'Europe sur la qualité des dépenses de santé

22 septembre 2016 : CDSEI sur la révision de la directive « détachement », en présence de la Ministre du Travail.

21- 22 septembre : plénière CESE

8 septembre 2016 : séminaire UNAPL et commission des affaires européennes en présence de Mme GIUDICELLI, DG Croissance, Commission européenne, M. Olivier COPPENS (Représentation de la Commission en France), MM GALLEZOT et PEAN (DGE), Mme Eve JULLIEN (DGOS).

Compte- rendu du CDSEI sur la révision de la directive « détachement »

En présence de Mme EL KHOMRI, Ministre du Travail

Ministère du Travail

22 septembre 2016

16h- 18H

Pour l'UNAPL, Michel CHASSANG, Président, accompagnée de Sandra VIARD.

En ouverture, Mme EL KHOMRI, Ministre du Travail, commence par rappeler certains éléments :

L'arsenal juridique français de lutte contre les fraudes (Lois Savary et Macron) est le plus strict de l'UE. Il vise à responsabiliser les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre. Une absence de déclaration de détachement peut désormais coûter à l'entreprise une amende de 500 00 euros. Les décrets pris en application de la loi Travail permettent, en outre, une suspension de la prestation internationale en cas de manquement au droit du travail. Le nombre de contrôles s'est fortement accru (500 contrôles en juillet dernier, 2000 ce mois-ci). Depuis le début de 2016, on compte 20 décisions d'arrêt de chantier (dans le secteur de l'agriculture pour des raisons d'hébergement).

Le détachement est un dispositif, en soi, positif et utile. Il est important de ne pas se tromper de cible : ne pas stigmatiser les travailleurs détachés, mais lutter contre les fraudes et les abus. La France est le 3^e pays d'envoi de travailleurs détachés, le second pays d'accueil.

Depuis 1996, le nombre de travailleurs détachés a été multiplié par 10 et les contournements des règles sont de plus en plus sophistiqués. L'attitude des onze pays ayant actionné la procédure des cartons jaunes est indéfendable pour la France. La révision de la directive de 1996 était nécessaire, notamment pour lutter contre le phénomène des entreprises « boîtes aux lettres ». Dans cette perspective, la France a proposé les amendements suivants :

- imposer une relation contractuelle de 3 mois avec le salarié avant de le détacher
- définir « l'activité substantielle » de l'entreprise dans le pays d'origine (à partir de critères impératifs et exclusifs).

La France propose par ailleurs de renforcer le « noyau dur » des droits fondamentaux en y incluant l'hébergement.

Elle a, en outre, proposé d'interdire que des travailleurs soient détachés dans leur propre pays (à la demande de la CGT) et plaide pour l'élaboration d'un formulaire unique de détachement.

Etant donné l'opposition des ex-pays de l'est, la présidence slovaque a décidé de ne pas aborder la question de la révision de la directive de 1996 au Conseil EPSCCO du 13 octobre. Celle-ci sera abordée à celui du 8 décembre seulement.

La Ministre du Travail évoque l'idée d'organiser, pour pallier à ce report, un débat à Paris avec la CES (Confédération des Syndicats Européens), et pourquoi pas, en se basant sur l'avis du CESE national sur le sujet...

Sur la question du détachement, il sera difficile d'obtenir une majorité qualifiée au Conseil. Le Portugal, l'Espagne, l'Italie n'ont pas pris parti d'un côté ou de l'autre.

Il y a, globalement, consensus des organisations syndicales (salariées et patronales) sur les amendements proposés par le gouvernement.

La CGT pose la question particulière du détachement intragroupe. Elle exprime, en outre, son opposition à l'égard de la Résolution du parlement français du 28 juin dernier qui propose d'interdire le détachement de travailleurs intérimaires.

Selon la CFDT, le système français de lutte contre les fraudes aux règles du détachement devrait être performant. La CFDT met l'accent sur les frais professionnels (nourriture, transports, hébergement) qui devraient être à la charge de l'entreprise qui détache, comme le propose la France. Il est nécessaire de mieux associer les organisations syndicales au projet de révision. Celles des ex-pays de l'est défendent le projet. Malheureusement, la base juridique de la proposition de directive (articles 52 et 59 relatifs à la liberté de prestation de services) situe celle-ci dans le champ de la concurrence et non pas dans le champ du dialogue social.

Pour FO, il faut un même salaire mais aussi un même niveau de protection sociale pour un même travail au même endroit. FO demande un suivi des amendes - celles-ci sont-elles payées ? - et des sanctions.

La CGC pose la question de la maîtrise de la langue du pays d'accueil : celle-ci doit-elle dépasser la compréhension des mesures de sécurité ? Pour la CGC, la réponse est positive. Mais une telle exigence est à double sens : cela signifierait qu'un travailleur français détaché en Roumanie devrait connaître le roumain ! Cela semble impossible aux yeux du gouvernement.

Pour le MEDEF la révision de la directive de 1996 ne s'imposait pas. Le nouveau texte « manque sa cible » sur deux aspects :

- Le délai de 24 mois¹ pour la durée de détachement est jugé arbitraire et ne correspond pas à la réalité (45 jours en moyenne). Mieux aurait valu inverser la logique : quand il n'y a pas d'activité « substantielle » dans le pays d'origine, ce serait le code du travail national qui s'appliquerait ! La Ministre du Travail propose d'analyser la durée du détachement secteur par secteur.
- En matière de sous- traitance, le texte n'est pas clair et appelle des éclaircissements. La prise en charge des frais professionnels (nourriture, transports, hébergement) par l'entreprise aura un impact négatif sur la mobilité de longue durée intragroupe et sera source de contentieux.

La CGPME met l'accent sur la difficulté d'appréhender la notion de « rémunération » ; elle rappelle qu'il appartient aux partenaires sociaux nationaux d'étendre les conventions collectives. Comment assurer le contrôle de ces éléments supplémentaires se rajoutant au taux de salaire minimum ? Comme le MEDEF, elle considère que les obligations en matière de sous- traitance portent atteinte à la liberté contractuelle en matière de fixation des rémunérations.

L'UPA pose la question de l'application des sanctions... Selon elle, la question du détachement doit s'appréhender à l'aune de la question suivante : a-t-on les moyens d'assurer un système social performant ?

La FNSEA évoque la piste d'une TVA sociale qui aurait l'avantage de limiter l'intérêt du travail détaché, ainsi que la prochaine révision du règlement de 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Ne devrait- on pas aller vers un système où les cotisations sociales sont payées dans le pays d'accueil ?

L'UNAPL rappelle son attachement au principe, qui est un droit, de la libre- circulation des travailleurs en Europe. Néanmoins, elle est consciente des difficultés suscitées par les contournements des règles en matière de détachement. La difficulté demeure celle des écarts de coûts du travail au sein de l'UE. Au fond, se trouve interrogé notre modèle de protection sociale assis sur le travail. Plus précisément, l'UNAPL exprime son scepticisme quant au bien- fondé d'une limitation de la durée du détachement. Pourquoi 24 mois ? Cela peut sembler arbitraire. Mieux vaut se concentrer, selon elle, sur la définition de l'activité « substantielle » pour éviter les entreprises « boîtes aux lettres », ainsi que sur les moyens de contrôle, afin de limiter les phénomènes de fraudes.

Mme EL KHOMRI, Ministre du Travail, entend la demande générale d'information concernant les contrôles menés et le recouvrement des amendes. Ces informations seront transmises secteur d'activité par secteur d'activité.

Elle appelle toutes les organisations syndicales à contribuer à informer les entreprises et les travailleurs sur les règles à respecter en matière détachement, ainsi qu'à se constituer partie civile en cas de conflit.

¹ Ce délai de 24 mois permet une harmonisation par rapport au règlement de 2004 de coordination des systèmes de sécurité sociale.

Elle reconnaît la légitimité de la demande d'éclaircissements concernant les dispositions relatives à la sous- traitance et à la mobilité intragroupe.

Sur la notion de « rémunération » se substituant à celle de taux de salaire minimal, elle rappelle qu'il s'agit de se conformer à la jurisprudence de la CJUE !

Le socle européen des droits sociaux : quelle Europe sociale ?

CESE, 14 octobre 2016

Carole COUVERT, vice – présidente du CESE :

Nécessité d'une Europe plus visible, plus proche.

Double reproche assez incohérent couramment adressé à l'Europe : tantôt trop d'Europe, tantôt trop peu d'Europe

Guillaume ROTY, attaché économique de la Représentation permanente de la Commission en France

La mauvaise performance sociale de l'Europe agit comme un frein à la croissance (même s'il faut rappeler que 10 Etats- membres sont en situation de plein emploi avec un taux de chômage de moins de 6%). Le social et l'économique sont les deux faces d'une même pièce.

Le modèle social européen se caractérise notamment par une préférence pour l'égalité et un Etat qui assume le rôle d'assureur social. Le pays le plus égalitaire de l'OCDE, hors UE, se situe à peine dans la moyenne des pays de l'UE.

Le traité de l'UE (article 3) et la Charte des droits fondamentaux sanctuarisent des droits aussi importants que le droit à ne pas être discriminé, le droit à égalité homme/femme, le droit à la négociation collective, le droit à avoir accès au service public de l'emploi.

L'article 9 de la Charte institue la clause sociale (évaluation de l'impact social de toute initiative européenne).

La compétence sociale demeure celle des Etats- membres. L'action de l'UE vient se surajouter à celle menée au niveau national. L'Europe fixe des exigences sociales communes, liberté leur est laissée d'aller plus loin.

3 champs d'action de l'UE :

Egalité: égalité des chances et lutte contre les discriminations (directive de 2000 contre les discriminations sur le lieu de travail et le harcèlement, directive de 2006 sur l'égalité homme/femme en matière de salaire, accès à l'emploi, retour de congé maternité, égalité entre types de contrat indéterminé ou atypique en matière de salaire, conditions de travail, congé)

Droit à la santé et sécurité au travail : directive cadre en la matière, complétée par 23 directives sectorielles + directive sur la durée maximale de travail, le congé maternité¹, le congé parental, sur les droits collectifs en matière de licenciement collectif ...°

Mobilité : on attendrait que l'Europe soit beaucoup intervenue sur le sujet ; en réalité, ce n'est pas tellement le cas. Il s'agit notamment de la coordination des systèmes de sécurité sociale et de diverses initiatives sur les conditions de la mobilité : cf. directive sur le « détachement ».

Dans le social, ce n'est pas la directive qui est la plus utilisée, mais plutôt la coordination des politiques économiques et sociales (cf IEJ, Initiative Européenne pour la Jeunesse, qui date de 2012), dont le semestre européen est un vecteur (Recommandations non contraignantes). **Le semestre pourrait être l'outil approprié pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux.** Le pilier européen des droits sociaux doit fonctionner comme **une boussole pour la convergence.**

En conclusion, des valeurs communes très fortes entre Etats- membres ; un arsenal d'outils relativement hétérogènes à la disposition de l'UE ; possibilité d'action concertées, comme l'IEJ.

1° Table- ronde : Les défis économiques et sociaux prioritaires en Europe, animée par Jean- Marc ROIRANT (CESE européen)

Sofia FERNANDES, chercheuse à l'Institut J. DELORS (spécialiste des questions d'emploi et de gouvernance économique européenne, étude sur la dimension économique et sociale de l'UEM).

Défendre notre « mode de vie européen » (cf. Juncker dans son discours sur l'état de l'Union) intéresse davantage les citoyens européens que si on leur parle de croissance et d'investissement.

Pour Jacques DELORS, l'Europe sociale n'était pas une Europe qui se mêle de tout en matière sociale, mais une Europe qui peut donner des conseils en la matière. En dernière instance, ce sont les Etats qui décident (par ex. de l'âge légal de la retraite).

La croissance ne peut être un objectif en soi, mais seulement un moyen de garantir ce mode de vie. D'où l'importance des **investissements –les moyens du plan Juncker** seront d'ailleurs renforcés, a annoncé le président JUNCKER dans son discours sur l'état de l'Union).

Les droits sociaux font l'épreuve de nouveaux risques (notamment besoin de nouvelles compétences pour les emplois de demain).

2° priorité, **l'emploi des jeunes.** Le chômage des jeunes a un coût économique et politique important. Les jeunes de 25 ans n'ont connu que l'Europe de l'austérité. En application de la doctrine de la « troïka », on a, dans certains Etats- membres, réduit les salaires, augmenté la durée de travail et diminué les congés.

¹ 14 semaines minimum.

Mieux vaut préparer que réparer

Les pays les plus compétitifs sont les pays qui ont le niveau de dépenses publiques le plus important.

Nécessité **d'investir davantage dans les compétences** pour lutter contre la pauvreté et la reproduction des inégalités ; d'augmenter le **taux d'emploi des femmes** aussi (garde d'enfants).

Le socle européen des droits sociaux représente une opportunité, mais il ne faut pas la rater. Sa réussite n'est pas jouée d'avance. Le triple A social signifie-t-il une Europe qui a de bons principes ou une Europe qui veut vraiment changer le cours des choses ? On a déjà beaucoup d'instruments (Charte, clause sociale etc).

Est pointée une incohérence entre les droits que l'Europe est censée protéger et l'action de la Commission : par exemple, le traité et la Charte garantissent le droit à un salaire minimum, condition de la dignité des personnes. Or quand le Portugal augmente le niveau du salaire minimum, la Commission critique cette initiative.

Quand un pays baisse ses investissements en matière d'éducation (cf Portugal, Grèce), la Commission devrait intervenir pour dire « Vous ne pouvez le faire ! »

Dans l'objectif budgétaire, il faudrait une règle d'or pour prendre en compte les investissements sociaux.

L'IEJ est une très bonne initiative, mais il y avait de l'argent à la clé (6 milliard d'euros). Il faut des **carottes pour les investissements sociaux**. La rapporteure au Parlement européen, Mme Rodrigues, soutient l'idée d'un salaire minimum en Europe et propose celle d'un **Fonds de convergence** (comme le proposait J. DELORS), qui serait associé à une certaine conditionnalité sociale.

En matière de mobilité, le principe « Un même salaire pour un même travail au même endroit » suppose de poursuivre de façon déterminée la révision de la directive.

Yvan RICORDEAU (CFDT) : crise multidimensionnelle que traverse l'Europe (économique, sociale, migratoire, de sécurité, en termes de valeurs et d'appartenance). C'est le manque d'Europe qui aggrave la crise, et non le contraire. L'Union Européenne a fait le choix d'une intégration purement économique à l'origine. Ensuite, dans les années 80, l'idée d'une Europe sociale est apparue pour redonner souffle au projet européen. Dans la zone euro, les Etats-membres ne possèdent plus l'arme monétaire ni budgétaire. La convergence sociale est plus que jamais indispensable.

La CFDT était très demandeuse d'un plan d'investissement qu'elle concevait comme devant être créateur d'emplois.

La CFDT est favorable à l'idée d'une **assurance chômage européenne**, ce qui ne signifie pas une unification des systèmes nationaux mais la construction d'un socle européen d'assurance (argent communautaire ?).

Autres aspects : **portabilité des droits ; accompagnement des travailleurs dans la transition vers la numérisation de la société.**

Nadia BELLAOUI, Secrétaire générale de la Ligue de l'Enseignement, membre du CESE :

1° défi : **Concernant les classes moyennes, il importe de créer des dynamiques sociales profondes contre le choix de l'inégalité, contre le choix des discriminations.** En France, idée qu'on s'en sort, individuellement, moins bien quand on essaie que tout le monde s'en sorte.

2° défi : **Phénomène du non- recours aux droits** par ceux qui en ont le plus besoin. Il ne suffit pas de créer des droits, il faut **que les personnes se sentent en capacité d'y recourir !**

Aujourd'hui, l'intégration économique passe par l'intégration sociale.

Les entreprises sont de plus en plus dépendantes des compétences acquises hors de l'entreprise. Au-delà du bénévolat, **comment tirer part, davantage qu'on ne le fait aujourd'hui, du potentiel du volontariat** (qui combine expérience sociale et liberté d'engagement)?

Travailler depuis et avec le peuple à la définition des besoins et à l'élaboration et droits sociaux garantis par le socle.

Emelyn WEBER, rapporteure pour le CESE :

Concernant le périmètre du socle, certains évoquent la possibilité de commencer avec un nombre restreint de pays - les plus volontaires, les plus avancés en matière sociale - au sein de la zone euro. Mais attention, il est important **de n'exclure aucun Etat- membre.**

Le socle doit **pouvoir évoluer, ne pas être statique.** Enjeu, également, de l'effectivité des droits.

Interrogation sur une **assurance chômage européenne.** Condition de la mobilité, **les droits doivent être rattachés à la personne.**

Jean GROSSET, rapporteur sur le détachement, CESE.

Le modèle social européen est envié dans le reste du monde, même quand il est en difficulté.

La libre- circulation des travailleurs existait avant l'Europe.

Le niveau de protection sociale varie, de même celui des salaires et des conventions collectives. Soit on utilise ces différences pour organiser la fraude, soit, en dépit des divergences et du défaut d'harmonisation, on fait « avec » en se basant sur le principe suivant énoncé par JUNCKER mais soufflé par le CESE national « **A travail égal sur un même lieu, salaire égal** » est « simple, basic, mais cadre tout ». La collaboration entre organismes nationaux de contrôle est capitale pour lutter contre les fraudes. L'avis du CESE avait, en outre, proposé l'idée d'une carte des travailleurs détachés.

Débat: L'UNIOPSS défend l'idée d'un **revenu minimum européen** (qui ne serait pas du même montant dans tous les pays, mais assis sur les mêmes critères). Elle est favorable à l'idée de **comptabiliser les dépenses sociales hors des 3% de déficit public**.

C'est la cohésion des peuples et la vitalité démocratique qui sont en jeu. Nécessité de **renforcer l'engagement citoyen**. Le dialogue social doit être aussi un dialogue civil.

CGT : le **socle, dernière chance pour l'Europe** ! Partir des préoccupations des citoyens, des salariés. La CGT soutient la révision des règles du déficit public pour en extraire les dépenses sociales.

Juriste : le bénévolat représente en Europe 1 million d'emplois temps plein salarié. **Reconnaissance professionnelle du bénévolat**.

Convergence des droits, mais aussi du financement (soit TVA sociale, soit taxe sur transactions financières). Ne plus faire porter le poids de la protection des garanties sociales sur l'emploi uniquement. **Population de plus en plus diplômée et qualifiée : il faut la rendre employable (en baissant les charges sociales sur les salaires correspondants) !**

Economiste (spécialisée dans le tissu entrepreneurial) :

Toutes les études (BIT, OCDE, Stanford) montrent qu'on va créer moins d'emplois mais des emplois infiniment plus qualifiés. La création de richesses pour la société est assise non plus sur la sphère productive mais sur la sphère contributive (= bénévolat, volontariat). La compétitivité des nations repose sur la **réactivité de la sphère du bénévolat et du volontariat**.

Question: pourrait-on, **en matière de détachement, verser les cotisations sociales dans le pays d'accueil ?**

M. GROSSET répond que cela serait très compliqué et qu'en réalité, si l'employeur paie le logement, la nourriture, les transports, comme l'avis du CESE le recommande, le différentiel des cotisations sociales n'existe plus.

UNSA : question de l'incarnation, de la mise en œuvre de tels droits ! il ne peut s'agir d'une liste de grands principes !

Sur la règle d'or d'investissement social, **Guillaume ROTY** répond qu'il faudrait changer les traités et que ce n'est pas à l'ordre du jour. Sur le plan économique, ce ne serait, en outre, pas justifié. La Commission JUNCKER est plutôt flexible sur le non-respect par l'Espagne, le Portugal, la France de la règle des 3 %.

2° Table-ronde : face aux défis du vieillissement, numérisation, transitions professionnelles, quelle protection sociale pour demain ? animée par Marie- Françoise GONDARD- ARGENTI (CESE européen)

Elisabeth MORIN CHARTIER, membre du parlement européen :

Le pilier européen des droits sociaux pour faire ré-adhérer les citoyens européens au projet européen (cela passe par le côté humain et social), c'est un moyen de lutter contre les nationalismes.

D'ici 2025, 15 % des métiers de bas niveau de qualifications vont disparaître. On aura besoin de 15% de plus de métiers de haut niveau de qualifications. Ce qui signifie une évolution de l'ensemble de la pyramide de l'emploi. L'évaluation et la validation des compétences sont indispensables pour faire progresser les uns et les autres dans la pyramide de l'emploi.

La difficulté est que le temps de la formation, de l'innovation n'est pas le temps de l'entreprise. Le **concept même de formation** doit évoluer. La **validation des compétences** doit permettre de répondre (en partie ?) aux nouveaux besoins. En France tout spécialement, l'accès à l'emploi se fait par le biais du diplôme. Or il faut raisonner désormais à partir de la notion de « **formation par les compétences** ».

Anne EPAULARD, expert à France Stratégie :

La création d'une assurance chômage européenne correspond à des schémas tout à fait réalistes, et pourrait être le premier pas vers une harmonisation des droits sociaux en Europe.

Une assurance chômage joue, au niveau de l'individu, comme amortisseur social et, au niveau macroéconomique, comme stabilisateur économique.

Pourquoi l'étendre au niveau européen ?

Quand les choses vont bien, et qu'il y a moins de chômage, la tentation est d'être plus généreux. Quand les choses vont mal, la tentation est de réduire les droits au chômage et les cotisations employeurs, mais c'est le moment où les personnes touchées par le chômage ont le plus besoin d'être sécurisées. Ce double mouvement réduit l'efficacité de l'assurance chômage comme stabilisateur automatique. En passant au niveau européen, on pourrait imaginer que les Etats qui vont bien financent l'assurance chômage des pays qui vont moins bien, et inversement. C'est le cas aux Etats-Unis où quand un Etat va mal, les 6 mois supplémentaires de chômage sont payés par le budget fédéral.

On pourrait ainsi imaginer une assurance chômage européenne qui ne fonctionne que quand un Etat-membre accuse une brutale hausse de son taux de chômage.

C'est une piste à creuser, soutenue par le Parlement européen. **Elle aurait l'avantage de ne pas supposer l'harmonisation des droits au niveau européen. Elle pourrait « sauter » cette étape.**

Paul FOURIER, CGT, membre du CESE :

Quel niveau d'ambition de ce socle ? La balle est dans le camp des Etats-membres.

Le semestre européen s'occupe principalement de la correction des déficits des Etats-membres. Qu'il s'agisse d'assurance chômage ou de retraite, elles y sont toujours envisagées en termes de

déficit. Comment le social, jusque-là variable de l'économie et du budgétaire, peut en devenir l'équivalent ? La CES travaille activement sur le projet de socle.

Avancer sur la protection sociale européenne sans relancer **le dialogue social européen**, c'est un leurre. Les deux mandats Barroso ont considérablement affaibli ce dernier. La dernière déclaration conjointe sur le dialogue sociale européen (Commission + Conseil + partenaires sociaux européens) est « affligeante ».

La règle des 3% doit s'appliquer différemment selon que les Etats sont en crise ou pas.

Le constat est rappelé que les Etats « rechignent » à l'idée d'un budget européen.

Le concept de flexcurité est en déshérence. A vrai dire, à part au Danemark, où les filets de sécurité reposent sur des moyens importants, partout ailleurs, les expériences n'ont été que des expériences de pseudo – flexcurité.

Franca SALIS MADINIER, CFDT, membre du CESE européen :

Les droits garantis par le socle doivent être contraignants. Il ne doit plus s'agir de recommandations. Le pilier devrait faire l'objet d'un **accord contraignant entre le Parlement européen, le Conseil et les partenaires sociaux européens**. Il devrait intégrer des **critères pour suivre l'évolution de l'application des droits**.

Il doit être question d'une **convergence par le haut** (pas de remise en cause de l'acquis). Ces droits supposent des **investissements publics et privés dans l'enseignement, la formation professionnelle** tout au long de la vie.

Dans le secteur de la finance, 60% des emplois durant les 3 dernières années se sont modifiés et font appel aux compétences numériques. Selon la Commission, 46 % de la main d'œuvre ne possède pas les compétences de base. Il faudrait un **droit minimum à congé rémunéré de formation**.

Nos systèmes de protection sociale sont basés sur une forme d'emplois classiques. Quid avec la montée des emplois atypiques liés notamment à la numérisation de l'économie et aux **plateformes en ligne** ? Celles-ci posent des **questions en matière fiscale et sociale (contributions sociales « salariés » et « employeurs »)**.

Etienne CANIARD, membre du CESE et co-rapporteur de la saisine gouvernementale :

Les dépenses sociales doivent pouvoir montrer qu'elles sont efficaces, utiles, nécessaires ! L'absence d'évaluation des politiques sociales contribue à leur affaiblissement, car cette absence permet tous les jugements (non étayés, non argumentés). Le défi est **d'évaluer la performance sociale qui ne peut s'affirmer sans démonstration**. Pour cela, la définition de la finalité des politiques est essentielle. Grâce à la numérisation, il est possible de mesurer bien mieux qu'avant la performance des politiques sociales.

Le vieillissement interroge toutes nos politiques sociales et de redistribution. **L'accompagnement des maladies chroniques** est actuellement négligé.

L'effectivité des droits est capitale, elle garantit l'égalité d'accès aux droits. Les droits seront crédibles que s'ils démontrent leur efficacité.

En matière de méthode, l'idée que le **socle européen des droits sociaux ne passe pas forcément par la convergence** est une idée à retenir.

Paul FOURIER déplore le fait que les accords entre partenaires sociaux européens ne soient plus traduits dans des directives. On est encore trop dans une logique descendante, on part peu des besoins exprimés sur le terrain.

Etienne CANIARD souligne la nécessité de hiérarchiser les différentes paroles (voix qu'on n'a pas l'habitude d'entendre à côté des voix plus « institutionnelles »). Les différentes voix doivent participer à **l'élaboration des indicateurs de mesure des politiques sociales**, qui est, par excellence, **le terrain de l'exercice de contrepouvoir de la société civile**.

Salle :

L'Europe serait soumise à un « risque ontologique ».

Comment **augmenter la lisibilité des actions européennes** ?

A quoi ça sert de se fixer des objectifs (ex taux d'emploi des seniors dans stratégie UE2020) si ce n'est pas contraignant !

Aminata KONE, présidente de la section affaires sociales et santé, du CESE, souligne l'importance de **raisonner « en parcours de vie » (par opposition aux politiques en sillos)** de la petite enfance aux politiques de vieillissement, en garantissant la **portabilité et l'universalité des droits**.

Sylvie BRUNET, présidente de la section Travail du CESE, appelle à être curieux de ce qui se fait ailleurs, en dehors de la zone euro, même. Parmi les priorités, elle cite l'emploi des jeunes et l'augmentation du taux d'emploi des femmes. Elle conseille la lecture des rapports de l'OIT sur l'emploi et les questions sociales dans le monde. Appelle de ses vœux une « Europe des solutions »

Michel SERVOZ, Directeur général de la DG EMPLOI, Commission européenne, rappelle l'origine de l'initiative du pilier européen des droits sociaux : la désaffection des citoyens à l'égard de l'Europe. C'est une idée personnelle du Président JUNCKER, et non de son administration. Le modèle social européen existe bien. Les amortisseurs sociaux ont fonctionné pendant la crise. Aujourd'hui, il s'agit de créer une nouvelle convergence, comme lors des élargissements précédant 2004. Aujourd'hui, l'Europe ne crée plus de convergence, on observe, au contraire, un processus de divergences entre Etats- membres et au sein même des Etats- membres. Il faut relancer le processus de convergence sociale.

Le pilier européen des droits sociaux est un exercice conçu pour tirer les conséquences de la crise économique. La Commission estime qu'il ne s'agit pas d'une crise traditionnelle. La création d'emplois est très faible. La croissance du PIB demeure modérée et les inégalités très fortes. La digitalisation a un impact majeur en termes d'emplois. Beaucoup d'emplois disparaissent au niveau des qualifications les plus basses, tandis que les nouveaux emplois se basent sur un niveau de qualifications élevées. . D'où la **question de la transition vers des qualifications plus élevées.**

L'écart se creuse de niveau de **protection sociale entre les autoentrepreneurs et les employés traditionnels**, en termes de pensions, santé, accès au service public de l'emploi, accès à la formation. Il importe de le réduire.

Les phases traditionnellement séparées et cloisonnées (éducation, diplôme, vie professionnelle, retraite) s'entremêlent aujourd'hui, avec des **retours notamment en formation.**

Le mode de relation au travail change. **Les nouvelles activités doivent-elles être encadrées par la réglementation du travail telle qu'on la connaît ?** La réponse n'est pas évidente.

En matière d'économie collaborative, quelle réglementation promouvoir ? Faut-il même réglementer ?

Dans la mesure où sont nombreuses les périodes de transitions professionnelles, il faut réfléchir en termes de **portabilité des droits sociaux et du droit à la formation.**

Aujourd'hui, les compétences sont notre compétitivité. Or on n'est pas très bons ! 70 millions d'Européens n'ont pas les compétences de base (lecture, mathématiques, digitales).

Comment la Commission compte transformer cet exercice sur le pilier européen des droits sociaux ? Il existe 20 principes qui ont été recensés. Il s'agit de les mettre à jour maintenant.

Sur le sujet de la conciliation vie professionnelle/familiale, la Commission avance.

A côté des directives, deux instruments sont disponibles : **le semestre européen**, qui fonctionne bien mais qui doit être renforcé, et le **budget européen (86 milliards pour 7 ans) pour soutenir des actions dans le domaine social et de l'emploi.**

Salle :

Question de la confusion dont fait l'objet le statut d'indépendant de certains travailleurs (faux indépendants). Il faut se référer aux critères de l'OIT pour définir le lien de subordination.

Est posée la question **d'une garantie de protection sociale minimale pour les bénévoles.**

Réponses de **Michel SERVOZ** :

La CJUE a élaboré 3 critères pour apprécier le rôle de subordination. Après, c'est aux pays de les appliquer. La Commission ne peut pas grand chose ...

Les trois indicateurs sociaux fixés dans le cadre du semestre européen ne sont pas là pour « amuser la galerie » ! La convergence a plus de chance de réussir si on fixe par avance des indicateurs.

La Commission rappelle le **rôle fondamental des partenaires sociaux** dans l'élaboration du socle.