



## EXPOSÉ DE POSITION

# POUR UNE POLITIQUE SOCIALE ET PROGRESSISTE EUROPÉENNE<sup>1</sup>

Recentrée sur les personnes

*UNE EUROPE SOCIALEMENT PLUS JUSTE*

*Les droits sociaux en Europe*

**Date:** 17/12/2015



Groupe de l'Alliance progressiste des  
**Socialistes & Démocrates**  
au Parlement Européen

Parlement Européen  
Rue Wiertz 60  
B-1047 Bruxelles  
T +32 2 284 2111  
F +32 2 230 6664  
[www.socialistsanddemocrats.eu](http://www.socialistsanddemocrats.eu)

**TABLE DES MATIÈRES**

1. INTRODUCTION.....	3
2. NOTRE VISION DE L'EUROPE SOCIALE.....	4
3. RENFORCER LA DIMENSION SOCIALE DE L'UEM .....	6
4. DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS: LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES ET LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE.....	8
4.1. Lutte contre le chômage des jeunes.....	9
4.2. Lutter contre le chômage de longue durée .....	10
4.3. Éducation et possibilités de formation pour tous.....	12
5. RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ .....	13
5.1. Revenus et salaires décents .....	14
5.2. Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	18
6. ASSURANCE D'EMPLOIS DE QUALITÉ POUR TOUS.....	20
6.1. Lutte contre la précarité.....	21
6.2. Mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée.....	22
7. AMÉLIORATION DES NORMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL	23
8. DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS .....	24
9. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL.....	25
10. MOBILITÉ ET MIGRATION ÉQUITABLES: LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL.....	26
11. DESSINER LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE: OPPORTUNITÉS ET DÉFIS ....	30

<sup>1</sup> Le présent document a pour objectif de fournir un aperçu de la position défendue par le Groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes et Démocrates au Parlement européen et de son engagement en faveur d'une véritable politique sociale et progressiste européenne, en tant que base d'une Europe sociale forte et durable. Ce manifeste est principalement axé sur les questions relatives aux compétences de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen. L'éducation et la politique de formation figurent également parmi les éléments essentiels d'une politique sociale progressiste européenne, mais sont supervisées par d'autres commissions.

## 1. INTRODUCTION

L'absence d'un agenda social fort pour l'Europe et un engagement insuffisant en faveur de la poursuite du progrès social datent d'avant la crise financière et économique. Depuis les années 1990, la dimension sociale de l'Union européenne s'est progressivement affaiblie au fur et à mesure que la législation contraignante a été remplacée par la méthode ouverte de coordination non contraignante.

Selon les conclusions de l'OCDE, au cours des décennies qui ont précédé la récession, la croissance économique a bénéficié, de façon disproportionnée, aux groupes les plus aisés, laissant derrière les ménages à faible revenu. Bon nombre d'emplois créés étaient de mauvaise qualité et souvent précaires. Au lendemain de la crise, les disparités se sont aggravées et les inégalités se sont creusées de façon spectaculaire, tandis que les considérations sociales ont perdu leur dimension politique et ont fait place à des considérations économiques et budgétaires. Parallèlement, les droits et l'influence des travailleurs et des syndicats ont été de plus en plus marginalisés.

L'élaboration de la politique sociale a également été mise à rude épreuve en raison de la nouvelle structure de gouvernance économique mise en place après la crise, basée sur le semestre européen. Depuis 2010, l'Union a engagé un certain nombre de vastes réformes du cadre de sa gouvernance économique, qui ont permis d'élargir et de renforcer les capacités de la Commission européenne à surveiller, à coordonner et à sanctionner les politiques économiques et budgétaires des États membres. Cela a eu pour conséquence de subordonner la politique sociale aux objectifs économiques de la discipline budgétaire, de l'austérité budgétaire et du désengagement de l'État dans le domaine de la protection sociale. Dans la pratique, cela a entraîné la subordination manifeste des intérêts des peuples européens aux objectifs macroéconomiques.

Parallèlement, les conservateurs et les libéraux sont de plus en plus nombreux à dénoncer le modèle social européen, y compris le droit du travail, les conventions collectives et la protection sociale, qu'ils considèrent comme étant un obstacle à la croissance économique et à la création d'emplois. Cependant, il n'est pas possible

d'ignorer plus longtemps les effets de l'accroissement des inégalités. Les déséquilibres sociaux et macroéconomiques menacent l'essence même et l'avenir du projet européen. Les divergences sociales au sein des pays et d'un pays à l'autre minent la légitimité de l'intégration européenne et nuisent à la confiance nécessaire pour obtenir de meilleurs résultats à l'avenir. Dans ce contexte, il est inacceptable que la Commission européenne ne prenne aucune mesure décisive visant à remédier à cette situation et à renforcer sensiblement la dimension sociale de l'Union européenne. Alors que le président de la Commission, Jean-Claude Juncker, parle d'un "triple A social pour l'Europe" et de son désir de devenir le "président du dialogue social", la réalité sociale de millions d'Européens est marquée par le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette situation nous paraît intolérable. Une Europe non sociale trahit les objectifs fondateurs de l'Union européenne.

## **2. NOTRE VISION DE L'EUROPE SOCIALE**

Une des leçons tirées de la crise économique est que les sociétés qui se caractérisent par un niveau élevé d'égalité et d'investissement en capital humain obtiennent de meilleurs résultats en ce qui concerne la résistance de la croissance et de l'emploi.<sup>1</sup> La lutte contre les inégalités et l'amélioration de l'investissement social doivent donc être les principes directeurs d'un agenda social progressiste et s'accompagner d'une politique sociale européenne forte et coordonnée. Notre vision de l'Europe sociale est un changement de paradigme qui consiste à passer à un modèle social alternatif basé sur la solidarité, l'intégration, la justice sociale, une répartition équitable de la richesse, l'égalité des sexes, un système d'éducation publique de haute qualité, des emplois de qualité et une croissance durable - un modèle qui garantit l'égalité et la protection sociale, responsabilise les groupes vulnérables, favorise la participation et la citoyenneté et permet d'améliorer le niveau de vie de tous les citoyens. Des indicateurs sociaux contraignants, ainsi qu'un renforcement des syndicats et du dialogue social sont essentiels dans ce contexte.

L'Union européenne a clairement une dimension sociale, bien que certains s'efforcent de le nier. La coordination des droits de sécurité sociale pour les travailleurs mobiles, les normes en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les directives sur les

---

<sup>1</sup> Le capital humain est ici synonyme de l'éducation et des compétences de la personne.

droits des travailleurs constituent, notamment, un acquis non négligeable. Toute tentative de réduire l'Union européenne à sa seule dimension économique ou monétaire doit donc être fermement rejetée. Les affaires sociales ne sont ni un appendice du marché unique, ni un fardeau réglementaire. En effet, de tels points de vue ne font qu'alimenter encore davantage la montée du populisme et de l'euroscpticisme. Nous avons, au contraire, besoin d'œuvrer dans le sens d'une union sociale fondée sur des normes communes élevées, qui permettent de soutenir et de guider les États providence lors de l'adoption des politiques sociales au niveau national.

Une union sociale forte, recentrée sur les personnes, doit devenir la base de la coopération entre les États membres à cet égard. Elle doit inclure le respect des droits sociaux fondamentaux, une mobilité équitable et l'amélioration des conditions de vie et de travail; elle doit être orientée vers la lutte contre le chômage, la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et le dumping salarial et fiscal; et elle doit promouvoir le modèle social européen qui a fait ses preuves, basé sur une forte protection sociale, la qualité des services publics et le dialogue social. Une union sociale forte et dynamique permettra non seulement de contrebalancer les effets négatifs de la crise financière, économique et sociale, mais aussi de corriger le déséquilibre persistant entre la gouvernance économique et sociale au niveau européen.

L'engagement en faveur de la cohésion sociale est repris dans la clause sociale horizontale prévue dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui demande que l'accent soit mis sur la dimension sociale des politiques de l'Union. Cependant, la mise en œuvre d'une telle disposition dépend de l'engagement en faveur de l'application du principe de l'intégration de la dimension sociale à toutes les politiques de l'Union en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité de la législation. Cela devrait devenir l'objectif principal de ce que la Commission appelle son "programme pour une meilleure réglementation" permettant d'ouvrir la voie vers la création d'une Europe sociale solide et durable.

### 3. RENFORCER LA DIMENSION SOCIALE DE L'UEM

La promotion d'un modèle social européen alternatif, orienté vers la croissance durable, des emplois de qualité et la justice sociale, consiste d'abord à assurer une forte dimension sociale dans le cadre de l'Union européenne et monétaire (UEM). Celle-ci doit être fondée sur un pilier social qui garantisse une synthèse des aspects économique et financier d'une part, et de la dimension sociale de l'autre. Cela peut être réalisé grâce à la mise en place d'un système de coordination sociale applicable et contraignant et aux normes sociales, en mettant un accent particulier sur la qualité de l'emploi. Les effets négatifs des réformes économiques et sociales sur le bien-être des citoyens doivent être abordés dans ce contexte, et être traités, le cas échéant, avec l'aide des stabilisateurs automatiques associés aux politiques durables à long terme.

Le Parlement européen a adopté une position claire sur cette question - notamment, dans sa résolution intitulée "Vers une véritable Union économique et monétaire" du 20 novembre 2012 (rapport Thyssen). La majorité des députés ont appuyé notre proposition progressiste dans laquelle nous appelons à un pacte social européen, en tant que cinquième pilier de l'UEM, afin de promouvoir:

- l'emploi des jeunes et la garantie pour la jeunesse,
- un cadre européen de qualité en matière de stages et d'apprentissage,
- un financement de haute qualité et adapté des services publics,
- des salaires décents et un revenu minimum visant à prévenir la pauvreté des travailleurs,
- l'accès au logement social abordable,
- un seuil de protection sociale garantissant un accès universel aux services de santé essentiels, quel que soit le revenu,
- la mise en œuvre d'un protocole social visant à protéger les droits fondamentaux en matière sociale et de travail,
- des normes européennes pour une gestion sociale et responsable des restructurations,
- une nouvelle stratégie de santé et de sécurité englobant les maladies liées au stress,
- l'égalité des salaires et des droits pour toutes les personnes effectuant un travail de valeur égale.

Le renforcement de la dimension sociale de l'UEM est indispensable pour surmonter la crise sociale persistante et la période de lente reprise économique. Par conséquent, les exigences du groupe S&D vont au-delà des propositions du rapport Thyssen.

Le groupe S&D demande:

- un **protocole social** afin de garantir la primauté des droits fondamentaux sur les libertés économiques, la garantie du respect de l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de la Charte des droits fondamentaux,
- un **Eurogroupe social** avec un président permanent en vue de renforcer la dimension sociale de l'Union économique, monétaire et sociale,
- un **recentrage du semestre européen** sur la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, davantage axée sur des objectifs dans le domaine social, de l'éducation et de l'emploi. Ces objectifs devraient avoir le même poids que les objectifs économiques.
- **Les indicateurs économiques et sociaux de la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques** doivent être examinés sur un pied d'égalité. En outre, le tableau de bord social figurant dans le rapport conjoint sur l'emploi doit jouer un rôle plus important dans le semestre européen et fonctionner comme un "système d'alerte précoce" concernant les déséquilibres sociaux excessifs. Il devrait également être étendu à des indicateurs sociaux supplémentaires, concernant, notamment, le travail décent, la pauvreté des enfants, le phénomène des sans-abri, l'accès aux soins de santé et à l'éducation, aux fins d'un suivi adéquat de l'évolution sociale dans les États membres,
- l'intégration de **l'agenda pour le travail décent** de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans les politiques européennes,
- un acte législatif sur **l'égalité de salaire à travail égal au même endroit**, quel que soit le type de contrat ou le statut d'un travailleur.

#### 4. DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS: LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES ET LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

La croissance économique est peu susceptible d'être durable si elle n'est pas socialement inclusive. Malgré les signes de reprise économique dans l'Union européenne, le chômage reste très élevé et touche principalement les groupes vulnérables, tels que les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs de longue durée. Si l'Europe veut poursuivre l'objectif de création de marchés du travail inclusifs et de la cohésion sociale dans des économies concurrentielles, elle doit réduire le chômage tout en améliorant de manière considérable la qualité du travail en Europe. Ces tâches relèvent de la responsabilité partagée des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

Une croissance insuffisante et l'atonie de la demande globale dans les États membres, résultant de la crise économique et des politiques d'austérité qui l'ont suivie, sont les principales responsables de la hausse excessive du taux de chômage en Europe. Bien que le Fonds européen pour les investissements stratégiques puisse aider à stimuler la croissance, un plan d'investissement seul n'est pas suffisant pour que la reprise économique puisse aboutir à la création d'emplois durables et de qualité. Nous avons également besoin de politiques qui permettent aux secteurs riches en emplois de prospérer afin d'optimiser la création d'emplois dans tous les domaines. Malheureusement, de nombreux emplois créés se situent au bas de l'échelle des salaires.

Le groupe S&D demande:

- une **nouvelle phase de la stratégie Europe 2020**, afin d'améliorer toutes les conditions-cadres pour la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et pour la justice sociale,
- d'autres instruments en vue de stimuler les **investissements, en particulier les investissements sociaux**, visant à créer des emplois durables et de qualité.

#### 4.1. Lutte contre le chômage des jeunes

Le taux de chômage des jeunes en Europe est beaucoup trop élevé. Dans certains États membres, plus de 50 % des jeunes sont sans emploi. La lutte contre le chômage des jeunes reste donc une priorité absolue si l'Europe ne veut pas courir le risque de perdre toute une génération. Une première étape doit être le renforcement et la mise en œuvre réussie de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes. À ce stade de la mise en œuvre, il est fondamental d'améliorer les avantages positifs à long terme des opportunités offertes aux jeunes, concrètement, à travers des formations pertinentes, permettant d'améliorer leur employabilité, et des emplois stables.

Le groupe S&D demande:

- une augmentation substantielle du financement de la **garantie pour la jeunesse européenne**. Dans sa recommandation concernant le budget, l'OIT a avancé un chiffre de 21 milliards d'euros, par rapport au budget actuel qui s'élève à seulement 6 milliards d'euros. Ces questions doivent être abordées lors de la révision, en 2016, du budget à long terme de l'Union. Dans l'intervalle, les États membres doivent utiliser pleinement les 6 milliards d'euros déjà affectés, ainsi que les dotations actuellement disponibles du Fonds social européen,
- une mise en œuvre correcte et rapide de la garantie pour la jeunesse visant à assurer la valeur ajoutée et la qualité des formations et des emplois proposés grâce aux programmes développés dans le cadre de **l'initiative pour l'emploi des jeunes**. La Commission devrait élaborer chaque année un rapport sur l'état d'avancement dans chaque État membre, permettant d'évaluer la **qualité des actions** et contenant des recommandations concernant la garantie pour la jeunesse dans le semestre européen.
- L'objectif de la garantie pour la jeunesse en matière d'éducation et de formation pour les jeunes chômeurs non qualifiés ou peu qualifiés devrait être élargi pour couvrir également les **jeunes diplômés** et ceux qui ont déjà suivi une formation professionnelle,
- une extension de la **limite d'âge de la garantie pour les jeunes, de 25 à 29 ans**, pour tenir compte du fait que de nombreux diplômés et entrants sur le marché du travail sont presque à la fin de la vingtaine,

- **des politiques de coordination** permettant d'évaluer le lien entre les besoins du marché du travail et l'éducation, associées à la promotion d'une culture de la formation qui encourage la pensée critique, la créativité et les actions responsables, car cela constitue la condition préalable du progrès et de l'innovation au sein des sociétés.

#### 4.2. Lutter contre le chômage de longue durée

Traditionnellement, les conservateurs et les libéraux pensent que les causes du chômage de longue durée résident dans le manque de compétences, de motivation et d'instruction, en rendant les chômeurs indirectement responsables de leur situation. Cette hypothèse est à l'origine de choix politiques erronés faits par de nombreux gouvernements qui ont axé leurs réponses politiques au chômage structurel sur la réduction des allocations de chômage et sur la participation aux mesures d'activation comme condition préalable à un soutien financier. Ces politiques poussent les chômeurs vers des emplois précaires et qui ne tiennent pas compte du coût de la vie. Une approche plus progressiste de lutte contre le chômage de longue durée doit donc être fondée sur le caractère inclusif des marchés du travail à travers l'augmentation des investissements dans les domaines de l'éducation et de la formation, dans un meilleur conseil et accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que dans des avantages liés à l'emploi.

Les employeurs sont peu enclins à embaucher les demandeurs d'emploi, même hautement qualifiés, qui ont été sans emploi pendant six mois ou plus, ou ceux qui ont dépassé les cinquante ans. Cependant, les entreprises peuvent promouvoir des pratiques d'embauche inclusives en supprimant les obstacles qui empêchent les chômeurs de longue durée de postuler ou d'être retenus pour un poste. La discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi en situation de chômage de longue durée est malheureusement très répandue. Cette pratique est fondée sur la stigmatisation associée au chômage, qui conduit les employeurs à percevoir les chômeurs et les candidats plus âgés comme moins compétents ou moins aptes à l'emploi que les personnes ayant un emploi. Cependant, il est nécessaire que les employeurs forment leurs responsables des ressources humaines afin que ces derniers surmontent leurs préjugés à l'égard des travailleurs sans emploi ou âgés

et qu'ils concentrent leur attention sur les qualifications et l'expérience des personnes plutôt que sur leur statut professionnel du moment.

Le groupe S&D demande:

- **des mesures de protection de l'emploi et une législation favorable** à la fois au niveau européen et national, afin d'éviter de recourir aux suppressions d'emplois comme mécanisme d'ajustement en cas de chocs économiques,
- **une recommandation, y compris un ensemble de bonnes pratiques pour les entreprises concernant le recrutement et l'embauche** de chômeurs de longue durée, y compris l'élimination des annonces d'emploi de nature ouvertement discriminatoire envers les demandeurs d'emploi au chômage, l'examen des procédures de contrôle qui désavantagent les chômeurs et l'élargissement des pratiques de recrutement visant à encourager les chômeurs de longue durée qualifiés à poser leur candidature,
- un **plan d'action européen relatif aux marchés du travail inclusifs**, basé sur un dialogue social fort, permettant de repérer non seulement les **compétences** dont les **employés** ont besoin pour accéder au marché du travail, mais aussi les compétences dont les **employeurs** et les **dirigeants** ont besoin en vue d'atteindre les objectifs du marché du travail inclusif. Ce plan devrait proposer des options de recyclage des compétences pour les employeurs et les cadres concernant **la gestion socialement durable des ressources humaines**, permettant de profiter pleinement du potentiel que représentent les travailleurs expérimentés,
- une **directive européenne contre la discrimination dans le recrutement** basée sur les périodes de chômage présent ou passé, quelle que soit la durée pendant laquelle une personne a été sans emploi, comportant des dispositions interdisant de mentionner dans les offres d'emploi que le statut de chômeur disqualifie un individu et que l'employeur n'examinera pas la candidature d'un chômeur ni ne l'embauchera,
- la **mise en œuvre de l'approche par le biais du cadre d'apprentissage tout au long de la vie** en faveur d'un parcours de formation flexible, permettant de reconnaître l'apprentissage formel, mais aussi non formel et informel, afin de favoriser l'équité et la cohésion sociale et d'offrir des possibilités d'emploi aux groupes les plus vulnérables.

### 4.3. Éducation et possibilités de formation pour tous

À la suite de la crise, de nombreux jeunes ont intégré ou sont resté dans le système éducatif, en particulier dans les États membres dont le taux de chômage des jeunes est élevé. Toutefois, le degré d'amélioration réelle des possibilités d'un futur emploi des jeunes dépend de la qualité de l'éducation qui, dans certains États membres, a été compromise en raison des politiques d'austérité.

Un financement public durable de l'éducation constitue la base d'une société intégrée, juste et démocratique. L'accès gratuit à l'éducation publique de qualité, y compris à l'enseignement supérieur, ainsi que l'accès à des services d'accueil de la petite enfance de qualité, sont autant d'éléments importants, permettant de lutter contre les inégalités sociales et de renforcer la pérennité des systèmes économiques et sociaux. Alors que l'importance d'intégrer l'expérience professionnelle dans l'éducation ne fait aucun doute, cela ne doit pas se faire au détriment de l'apprentissage en classe.

Les stages sont un moyen précieux pour les jeunes de se familiariser avec le fonctionnement du marché du travail et sont un instrument important leur permettant d'acquérir les compétences dans le domaine qui les intéresse. Cependant, les stages ne doivent pas servir à remplacer un emploi, et les stagiaires ne doivent pas être utilisés comme une main-d'œuvre à bas prix (ou, dans certains cas, non rémunérée). Par conséquent, dans le cadre des stages et de l'apprentissage, il convient de garantir, au minimum, des conditions de travail décentes et un système de rémunération adéquat.

L'incidence de la mobilité à des fins d'apprentissage et de formation sur l'employabilité, la citoyenneté active et l'intégration sociale des jeunes s'est avérée positive. Le programme Erasmus+ est l'une de nombreuses initiatives européennes, par conséquent nous devons continuer à y investir, l'améliorer et l'élargir afin de la faire connaître à autant de jeunes Européens que possible.

Le groupe S&D demande:

- **l'augmentation du budget de l'éducation publique** et la définition d'objectifs et de critères de qualité pour un système d'éducation inclusif qui garantisse l'égalité, la non-discrimination et les compétences civiques,

- un **programme de compétences** qui intègre une approche globale de l'accès à l'éducation et une formation de qualité,
- la mise en œuvre des **systèmes de formation en alternance**, dans tous les États membres de l'Union, sur la base de programmes mis au point conjointement par les partenaires sociaux et adaptés à des secteurs particuliers,
- la mise en œuvre **d'une directive établissant pour les stages en entreprise et l'apprentissage des normes de qualité et des exigences minimales de dignité dans les conditions de travail**, y compris des salaires minimaux applicables,
- un soutien continu et accru pour le programme de mobilité Erasmus+ qui propose et encourage les initiatives d'apprentissage et de formation pour les jeunes, les éducateurs, les bénévoles, les apprentis, les stagiaires et les jeunes travailleurs.

## 5. RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

La Commission européenne a déjà reconnu que les politiques d'austérité avaient pour effet d'aggraver les inégalités, la pauvreté et la pauvreté des travailleurs dans les États membres de l'Union européenne.<sup>2</sup> Parallèlement, la justice sociale est en baisse.<sup>3</sup> Cependant, les inégalités ne sont ni inévitables, ni irréversibles, et doivent être corrigées par le biais d'une action politique au niveau européen et national, non seulement parce qu'elles sont injustes, mais aussi parce qu'elles nuisent à la croissance et compromettent l'efficacité économique. En gardant à l'esprit le fait que le nombre de personnes menacées de pauvreté a augmenté de sept millions en Europe à la suite de la crise, nous avons besoin d'une action et d'une coordination des politiques plus

---

<sup>2</sup> COM (2013) 801 final. Rapport conjoint sur l'emploi. Document de travail de la Commission européenne 1/2013

Bantout et Lokajickova: Dépenses de protection sociale dans l'Union pendant la crise.

<sup>3</sup> Justice sociale dans l'Union européenne – Une comparaison transnationale Daniel Schraad-Tischler et Christian Kroll. Bertelsmann-Stiftung

décisives et urgentes, afin de réduire les inégalités et de promouvoir l'égalité des chances, la lutte contre la pauvreté - en particulier des enfants - et la lutte contre le chômage. Il est essentiel que tout travailleur puisse bénéficier d'une couverture en ce qui concerne les droits sociaux et du travail, et que les emplois stables à plein temps permettent aux Européens de gagner décemment leur vie.

### **5.1. Revenus et salaires décents**

Les salaires équitables sont un aspect important de la réduction des inégalités de revenu. Même si les salaires ne relèvent pas de la compétence de l'Union européenne, une action coordonnée au niveau européen - principalement dans le cadre du semestre européen et des politiques d'austérité - a eu un effet négatif sur les salaires au niveau national. Le salaire minimum et les salaires dans le secteur public ont été réduits, la négociation collective décentralisée, les salaires ne sont plus indexés et les syndicats sont affaiblis. En tant que telle, la Commission interfère clairement avec les politiques salariales nationales et la détermination des salaires. Le rapport dit des cinq présidents sur l'union économique et monétaire suggère la mise en place d'un système de la zone euro composé des autorités de compétitivité "avec pour mission d'estimer si les salaires évoluent en fonction des progrès de productivité". En outre, le rapport appelle les partenaires sociaux à utiliser ses avis comme guide pendant les négociations salariales. Cette proposition a été présentée par la Commission comme une recommandation du Conseil sur la mise en place de conseils nationaux de compétitivité dans la zone euro, chargés de surveiller l'évolution de la compétitivité, y compris des coûts de main-d'œuvre, et de "contribuer au processus de négociations salariales au niveau national en fournissant des informations pertinentes". Cette tendance doit être inversée de toute urgence en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, inscrite dans le traité, et en renforçant le processus de négociation collective, tout en rejetant toute forme d'ingérence politique de la part des institutions autrefois appelées la "troïka", ainsi que de tout autre organisme public.

Les inégalités de revenus sont également le résultat de l'inefficacité des réformes du marché du travail. Ces dynamiques négatives qui affectent la répartition des revenus doivent être traitées par le biais des mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi en vue de réduire la segmentation du marché, mais aussi par le biais des mesures d'augmentation du salaire minimum à un niveau décent, du renforcement de la négociation collective et de la position des travailleurs dans les systèmes de négociation salariale afin de réduire la dispersion des salaires. Au cours des dernières décennies, les dirigeants d'entreprises se sont approprié une part plus importante du gâteau, alors que les salaires des travailleurs ont stagné ou ont été réduits. Des niveaux excessifs de rémunération des cadres supérieurs sont possibles non seulement aux dépens des actionnaires, mais aussi au détriment des travailleurs. Il a été clairement démontré que dans les entreprises qui affichent une grande disparité de rémunération entre les salaires les plus élevés et les plus bas, les employés souffraient d'une baisse de moral et étaient moins engagés envers l'entreprise<sup>4</sup>, et que la qualité des produits s'y était considérablement détériorée.<sup>5</sup> Cette dispersion excessive des salaires est contraire à l'éthique, contribue à accroître les inégalités et porte préjudice à la productivité et à la compétitivité des entreprises.

L'avenir des retraites est fondamental pour garantir une vie décente aux personnes âgées en Europe. Les mesures visant à garantir des systèmes de pension adéquats, viables et sûrs, ne peuvent pas se résumer à la mise en œuvre de mesures d'ajustement technique. Nous reconnaissons les défis auxquels sont confrontés les États membres, mais nous ne sommes pas d'accord avec une vision de l'avenir selon laquelle les employés paient plus, travaillent plus longtemps et bénéficient d'un revenu plus faible lorsqu'ils prennent leur retraite. Au contraire, nous devons préserver la solidarité de nos systèmes de retraite en renforçant le volet des recettes sans augmenter l'âge de la retraite. Nous nous battons pour des systèmes de retraite publics et professionnels qui assurent un revenu de retraite adéquat bien au-dessus du

---

<sup>4</sup> Voir à cet égard la publication de Jeffrey Pfeffer, intitulée *Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21 (2007).

<sup>5</sup> Douglas Cowherd and David Levine, *Product Quality et Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management*, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37 (1992).

seuil de la pauvreté et permettent aux retraités de maintenir leur niveau de vie. La meilleure façon de garantir des retraites durables, sûres et adéquates pour les femmes et les hommes est d'augmenter le taux d'emploi global, par le biais, notamment, des investissements sociaux dans le vieillissement actif. Les réformes progressistes des systèmes de retraite devraient se concentrer entre autres sur l'âge effectif de la retraite et les tendances du marché du travail, les taux de natalité, la situation de la santé et de la richesse, les conditions de travail et le taux de dépendance économique.

Mais les inégalités sur le marché du travail entraînent également des conséquences et des incidences sur les droits des femmes - en particulier concernant les pensions - comme en témoigne l'écart de 39 % entre les pensions des hommes et des femmes, représentant plus du double de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui est de 16 %.

Outre les salaires et les pensions, plus de 120 millions de personnes en Europe sont menacées par la pauvreté et en 2013, 16,7 % de la population des 28 États de l'Union étaient exposés au risque de pauvreté après transferts sociaux, ce qui signifie que leur revenu disponible était inférieur à leur seuil national de risque de pauvreté.<sup>6</sup> L'Europe ne doit pas oublier que, conformément à la Charte des droits fondamentaux, la dignité humaine est inviolable et doit être protégée et respectée. L'engagement en faveur de politiques en matière de revenu minimum est donc un devoir dont nous devons nous acquitter envers les citoyens européens.

Le groupe S&D demande:

- la création d'un **indice de salaire suffisant** dans le cadre de l'examen annuel de croissance (Annual Growth Survey - AGS), qui servira de base pour fixer les objectifs contraignants relatifs aux actions menées par des États membres,
- le **rejet de la proposition de mettre en place des conseils nationaux de compétitivité**, étant donné que cette proposition frappe au cœur de l'Europe sociale en remettant de facto en question le rôle et l'autonomie des

---

<sup>6</sup> Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective. Les véritables experts dans l'analyse, la discussion et la négociation des salaires sont les partenaires sociaux,

- **le respect et la promotion de la négociation collective** et sa diffusion permettant d'atteindre le plus grand nombre de travailleurs possible, tout en visant à améliorer les niveaux de salaires, de sorte que, le cas échéant, les salaires minimaux soient fixés à des niveaux décents et avec la participation des partenaires sociaux. Tout cela en vue de mettre fin à la course à la compétitivité des salaires par le biais du "nivellement par le bas", de soutenir la demande globale et la reprise économique, de réduire les inégalités de salaire, de lutter contre la pauvreté des travailleurs et d'aider la Banque centrale européenne à sortir nos économies du piège de l'inflation zéro et à atteindre son objectif de stabilité des prix correspondant à 2 % d'inflation,
- adopter, au niveau européen, une obligation légale exigeant des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques de **divulguer la rémunération totale annuelle du directeur général (PDG) et des cadres supérieurs** ainsi que la médiane de la rémunération annuelle de tous les autres employés de l'entreprise,
- s'engager en faveur d'un **revenu minimum** pour ceux qui ne sont pas admissibles à d'autres régimes de revenu,
- renforcer les régimes de retraite publics en vue d'assurer un revenu de remplacement décent pour tous, tout en renforçant le volet des recettes et en garantissant des conditions de travail permettant aux travailleurs d'atteindre de façon réaliste l'âge légal de la retraite,
- **la mise en œuvre intégrale et la révision de la directive de 2006 sur l'égalité de traitement** des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail, ainsi que l'obligation pour les entreprises d'élaborer des mesures ou des plans sur l'égalité des genres, y compris des actions sur la déségrégation, le

développement des systèmes de rémunération et des mesures visant à soutenir les carrières des femmes,

- une nouvelle directive visant à inclure des **audits de rémunération obligatoires visant les sociétés cotées sur les marchés boursiers dans les États membres de l'Union**, à l'exception des petites et moyennes entreprises (PME), afin de mettre en évidence l'écart de rémunération entre les sexes et d'introduire des sanctions au niveau de l'Union, permettant d'exclure les entreprises qui n'assument pas leurs responsabilités en ce qui concerne l'égalité des sexes lors de la passation des marchés publics de biens et de services financés par le budget de l'Union.

## 5.2. Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Dans de nombreux États membres, les systèmes de sécurité sociale et de protection sociale ont été gravement compromis par des mesures d'austérité, de même que la capacité d'investir dans des domaines cruciaux pour l'avenir, tels que l'éducation, la recherche et le développement. Cela a eu des effets très négatifs en ce qui concerne la justice sociale et la confiance du public dans les institutions et les gouvernements. Selon les études sur l'évolution des dépenses sociales, il est important d'améliorer la résistance des économies des États membres en temps de crise. Grâce à leur dimension de stabilisation automatique, les systèmes de protection sociale et les mesures discrétionnaires ad hoc permettent d'absorber les ondes de choc sociales causées par les récessions. En outre, les systèmes de protection sociale de haute qualité et les investissements sociaux sont extrêmement importants si l'Europe veut maintenir son principal avantage concurrentiel - des travailleurs hautement qualifiés et des entreprises productives.

En outre, l'Europe a récemment dû faire face à un afflux de migrants cherchant refuge, en provenance des pays frappés par la guerre. Il est de la plus haute importance d'assurer la solidarité avec les réfugiés, et les États membres doivent agir ensemble pour assurer, sans tarder, leur insertion sociale et leur intégration dans le marché du

travail. Nous avons besoin d'une approche européenne commune et de politiques cohérentes en vue de relever les défis dans ce domaine, tels que le manque de ressources financières, l'accès au marché du travail et la protection sociale, un système de protection juridique pérenne pour les travailleurs en situation irrégulière, ainsi que d'identification et de punition de formes graves d'exploitation du travail des migrants.

L'Europe a besoin de s'engager à promouvoir l'égalité des chances pour les générations futures et de mettre en place des mécanismes garantissant que les citoyens disposeront des moyens et des services nécessaires leur permettant d'évoluer en tant qu'individus productifs au sein de nos sociétés.

Le groupe S&D demande:

- un **indice de progrès social** permettant de mesurer les inégalités sociales et les inégalités des chances doit être intégré dans la stratégie Europe 2020 et dans l'Enquête annuelle de la croissance (AGS), basé sur des objectifs contraignants,
- un cadre juridique européen conforme à la recommandation de l'OIT visant à garantir à chaque citoyen européen un **socle de protection sociale** et un accès universel aux soins de santé, de sécurité du revenu, et l'accès aux biens et services définis comme nécessaires au niveau national,
- la création d'un **Fonds européen pour la protection sociale**, tel que proposé par l'OIT et l'OMS au niveau mondial, en fournissant un financement temporaire en cas de crise ou de choc provoquant une augmentation du nombre de personnes qui dépendent de services de protection sociale ou nuisant à la capacité d'un État membre à financer le socle de protection sociale,
- une **directive-cadre européenne sur les services sociaux d'intérêt général (SSIG)** pour assurer la continuité de l'approvisionnement et l'accès équitable aux SSIG pour tout le monde. Les services sociaux d'intérêt général doivent être de la plus haute qualité, accessibles à tous et abordables,
- une **garantie pour l'enfant** à mettre en place d'urgence afin de veiller à ce que chaque enfant européen exposé au risque de la pauvreté puisse bénéficier de

l'accès à la gratuité des soins de santé, à l'éducation gratuite, aux services de garde gratuits, à un logement décent et à une nutrition adéquate.

- Un **plan intégré européen de lutte contre la pauvreté des enfants** devrait être adopté de toute urgence, prévoyant à la fois une garantie et des programmes destinés aux enfants, offrant aux parents un soutien et la possibilité de surmonter l'exclusion sociale et de s'intégrer sur le marché du travail,
- une **directive sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle**, qui est bloquée au Conseil depuis longtemps,
- une mise en œuvre complète et rapide par les États membres de la **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)** et le lancement d'un nouveau plan d'action pour la stratégie européenne du handicap 2015-2020,
- la mise en œuvre et le soutien d'une **transition durable des soins en institution vers une solution alternative basée sur la famille et la collectivité concernant les enfants, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé mentale et les personnes âgées** en Europe, en utilisant des fonds structurels et d'investissement européens dans les États membres, afin de restaurer la dignité humaine, l'égalité et le respect des droits de l'homme.
- Les États membres doivent agir rapidement en ce qui concerne la crise actuelle de **la migration et des réfugiés** et garantir l'accès des réfugiés à des logements de qualité, aux soins de santé et à l'éducation, au marché du travail et à la protection sociale, en assurant leur intégration dans la société.

## 6. ASSURANCE D'EMPLOIS DE QUALITÉ POUR TOUS

La qualité des emplois a un impact direct sur la productivité du travail et la résistance du marché du travail. Elle comprend des éléments tels que des salaires suffisants, la sécurité d'emploi, l'accès à l'éducation et à la formation continue, la santé et la sécurité au travail,

l'équilibre entre l'intensité du travail et l'autonomie de l'emploi, la participation et l'autonomisation des employés, ainsi qu'un juste équilibre entre le travail et la vie privée. Cependant, à l'exception de l'aspect lié à l'éducation et à l'apprentissage, tous les autres éléments ont été soit ignorés, soit négativement affectés par la crise et les réformes structurelles résultant de l'austérité. Par conséquent, la segmentation du marché, y compris le piège des bas salaires et du temps partiel, la ségrégation sectorielle et professionnelle et la dispersion des salaires, ont augmenté de manière significative. La précarité et l'exclusion sociale sont la conséquence directe de cette évolution.

### 6.1. Lutte contre la précarité

Les disparités en matière de protection de l'emploi sont une source importante de segmentation. De nombreux États membres ont abordé cette segmentation en réduisant la protection des contrats à durée indéterminée en vue de faciliter la création d'emplois. Jusqu'à présent, le succès de ces mesures n'a pas été prouvé. Au contraire, la précarité s'est aggravée pour atteindre un niveau qui est préjudiciable à la productivité. Afin de réduire la segmentation du marché du travail, il convient de commencer par assurer la dignité au travail et des normes professionnelles et sociales décentes pour tous les travailleurs.

Une autre raison des inégalités et de la précarité est la polarisation de l'emploi, c'est-à-dire une division croissante de l'emploi en catégories d'emplois hautement et peu qualifiés. Ce problème doit être abordé en mettant l'accent sur le bas de l'échelle du marché du travail, notamment en améliorant les conditions de travail des travailleurs peu qualifiés.

Le groupe S&D demande:

- une **directive sur les conditions de travail décentes** garantissant à chaque travailleur l'accès à un ensemble de droits dès la signature du contrat, y compris l'égalité de traitement, la protection sociale, la protection contre le licenciement, la protection de la santé et de la sécurité, prévoyant des dispositions en matière de temps de travail/temps de repos, de liberté d'association et de représentation, de convention collective, d'action collective, d'accès à la formation et à la formation tout au long de la vie,
- de renforcer le tableau de bord de l'emploi et les indicateurs sociaux clés du Semestre européen à travers des objectifs contraignants concernant **la qualité des emplois**, en fonction des paramètres d'Eurofound relatifs à la "qualité de l'emploi".

## 6.2. Mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée

La participation au marché du travail d'un nombre croissant de femmes, l'évolution des structures familiales et la pression démographique du vieillissement de la population ont fait de la question de la conciliation de la vie professionnelle et familiale l'un des principaux thèmes de l'agenda social européen. Les politiques en matière de services de garde d'enfants, de congé parental, de flexibilité des modalités de travail et d'autres politiques de conciliation, telles que les allocations financières pour les parents qui travaillent, doivent être soutenues et promues au niveau européen et national.

L'objectif de 75 % de taux d'emploi (celui-ci est situé actuellement à 63,5 %), fixé dans la stratégie Europe 2020, est peu susceptible d'être atteint à cette date concernant les femmes, en l'absence de toute amélioration à grande échelle de l'offre de mesures de soutien à la participation des femmes au marché du travail, principalement grâce aux trains de mesures politiques visant à équilibrer la charge de travail liée aux activités familiales et domestiques entre hommes et femmes. Une cohésion plus forte et une meilleure accessibilité aux "systèmes de congés" dans les États membres (englobant le congé de maternité, de paternité et le congé parental) augmente le taux d'adoption et l'efficacité globale des trains de mesures visant à soutenir les familles.

Le groupe S&D demande:

- une initiative législative visant à **réviser la directive 92/85 CEE du Conseil concernant le congé de maternité**, avec un accent particulier sur les femmes enceintes,
- une nouvelle **directive sur le congé de paternité**,
- la révision de la **directive sur le congé parental**,
- une initiative législative concernant les **congés pour les personnes assurant des soins**,
- **des actions visant à promouvoir des arrangements novateurs du temps de travail**, les plans de conciliation, les programmes de retour au travail, les canaux de communication entre les travailleurs et le milieu de travail, tout en

mettant l'accent sur les politiques de transformation pour changer les comportements et les attitudes envers tous les types de congés,

- l'investissement dans des **soins de qualité aux enfants et aux personnes âgées** qui soient abordables, afin de permettre à plus de femmes et d'hommes de rejoindre le marché du travail.

## 7. AMÉLIORATION DES NORMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Chaque travailleur doit avoir le droit de bénéficier des normes les plus élevées de santé et de sécurité au travail, quels que soient la taille de l'employeur, le contrat de base ou le lieu de travail. Par conséquent, le groupe S&D rejette fermement toute déréglementation au détriment de la santé et de la sécurité des travailleurs. Une stratégie de santé et de sécurité solide et complète conduit à de nombreux avantages, tels que l'augmentation de la productivité, la baisse des coûts de santé, l'augmentation du nombre de travailleurs âgés en activité et l'amélioration de l'efficacité des méthodes de travail et des technologies. Des conditions médiocres de santé et de sécurité au travail présentent un coût élevé non seulement pour le travailleur, mais aussi pour les employeurs et pour la société en général.

Le groupe S&D demande:

- une réelle **stratégie européenne 2016-2020 sur la santé et la sécurité** mettant l'accent, notamment, sur de nouveaux types de maladies professionnelles,
- la protection de tous les travailleurs contre de longs horaires de travail par une stricte application de la **directive sur le temps de travail** et le respect des décisions en la matière rendues par la Cour européenne de justice: pérennisation des périodes de référence existantes (règle de 48 heures/semaine), droit à un congé annuel aussi pendant les congés de maladie et reconnaissance du temps de garde comme étant du temps de travail,
- une **directive sur les troubles musculo-squelettiques** et la **révision de la directive** sur la protection des travailleurs contre les risques liés à des **agents cancérigènes ou mutagènes au travail**,
- un **cadre juridique pour les maladies liées au stress au travail**,

- la mise en place d'un **registre de l'amiante** dans tous les États membres.

## 8. DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS

À l'ère de mondialisation, la sauvegarde des droits fondamentaux dans le domaine social et du travail est un défi majeur, d'autant plus que les conservateurs et les néo-libéraux exercent une pression en faveur de la déréglementation et de l'abaissement des normes sociales et de l'emploi. Le groupe S&D demeure profondément déterminé à défendre les droits des travailleurs et à améliorer les conditions de travail. Nous sommes pour l'égalité et la non-discrimination sur le lieu de travail, et nous continuons à lutter contre toute tentative visant à compromettre les normes de travail et les normes sociales existantes.

Selon le traité sur l'Union européenne et la Charte européenne des droits fondamentaux, l'Union doit promouvoir le dialogue social et le droit de négociation collective, le droit à l'information et la consultation des travailleurs et le droit à des conditions de travail justes et équitables. L'Union européenne devrait par conséquent favoriser la syndicalisation des travailleurs. Cela est particulièrement important pour les travailleurs vulnérables dans des situations de travail atypiques, ainsi que pour les travailleurs détachés. La syndicalisation est essentielle à l'autonomisation des travailleurs, à leur protection contre les abus et l'exploitation, et leur permet de mieux faire valoir leurs droits.

L'augmentation de l'emploi précaire au cours des dernières années souligne la nécessité de nouvelles approches pour assurer des conditions de travail décentes et une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs en Europe. De nouvelles formes d'arrangements contractuels, tels que l'externalisation ouverte, le travail participatif et les contrats zéro heure, ainsi que le nombre croissant de travailleurs indépendants sont un défi particulier dans ce contexte. Il s'agit de prévenir tout contournement des normes en vigueur dans le domaine social et du travail.

Le groupe S&D demande:

- un **statut pour les travailleurs européens** en vue de la protection de tous les travailleurs en Europe, de la sauvegarde de leur dignité et de la préservation de l'unité européenne,

- une **directive sur le travail atypique**, éventuellement précédée d'une consultation sur le Livre vert,
- une **définition du travailleur et du travail par opposition à la prestation de services**, ce qui permettrait de lutter contre le faux travail indépendant,
- la création de structures de soutien fournissant de **l'aide et des conseils aux travailleurs détachés et migrants** dans tous les États membres, avec le soutien de l'Union européenne et la participation des syndicats,
- le soutien et la promotion de la **syndicalisation des travailleurs**,
- le respect des droits syndicaux conformément aux normes de l'OIT et aux principes de la Charte de l'Union européenne et de la Charte européenne des droits de l'homme.

## 9. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un instrument clé pour améliorer les conditions de travail. L'objectif devrait donc consister à assurer les conditions optimales pour nouer le dialogue entre les partenaires sociaux afin de leur permettre de parvenir à des accords sur les questions de compétence et à l'amélioration des relations entre partenaires sociaux. Une condition préalable à cet égard est l'existence de syndicats forts, la participation des employés à la vie de l'entreprise et le renforcement des conventions collectives. L'Europe doit améliorer la qualité du dialogue social au niveau européen, notamment dans le cadre du Semestre européen, ainsi que du processus législatif et de la programmation prélegislative. Dans ce contexte, des consultations avec les partenaires sociaux devraient s'avérer opportunes et utiles, permettant l'analyse et l'intégration nécessaires des propositions dans les processus de prise de décision.

La promotion d'un cadre de gouvernance d'entreprise juste d'un point de vue social au niveau européen aura également un impact positif sur la réduction des inégalités. L'accent doit être mis sur la promotion d'une démocratie économique plus large à travers la mise en place et le renforcement de la législation exigeant la participation des représentants du personnel aux conseils d'administration et aux comités de rémunération, des systèmes d'avantages fiscaux pour les sociétés appartenant aux employés, les coopératives et les mutuelles, ainsi que des fonds octroyant des prêts pour aider les entreprises rachetées par les salariés. En appliquant des normes strictes de responsabilité sociale des entreprises, les entreprises peuvent jouer un rôle essentiel dans la réalisation d'un modèle économique qui soit socialement juste et peuvent aider

à lutter contre les inégalités. À cet égard, la législation européenne sur la responsabilité sociale de l'entreprise apporterait une solution beaucoup plus efficace que les systèmes volontaires.

Le groupe S&D demande:

- **un cadre juridique** concernant l'information et la consultation des travailleurs afin d'anticiper et de gérer les **restructurations**,
- une **révision de la directive sur le Comité d'entreprise européen** et le renforcement de la participation des salariés dans la vie de l'entreprise,
- des **droits d'information et de consultation** adéquats visant l'ensemble des travailleurs, y compris les employés des **chaînes de sous-traitance et des franchises**,
- une meilleure **responsabilité sociale et gouvernance d'entreprise** basée sur une plus grande participation des travailleurs,
- un transfert rapide par la Commission de **l'Accord cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure** au Conseil,
- une directive mettant en œuvre l'accord des partenaires sociaux sur la **Convention 188 de l'OIT** concernant le **travail dans le secteur de la pêche**.

## 10. MOBILITÉ ET MIGRATION ÉQUITABLES: LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL

Le droit à la libre circulation des citoyens et des travailleurs est une valeur européenne essentielle et un droit fondamental des citoyens européens. Il s'agit également de l'un des piliers sur lesquels repose la réussite du marché unique de l'Union européenne. Cependant, le manque d'ambition et de dévouement de la part de la Commission européenne et de certains États membres lorsqu'il s'agit de défendre le modèle social européen se traduit par la propagation du dumping social, de la concurrence déloyale et des distorsions du marché. Cela se fait non

seulement au détriment des travailleurs, qu'ils soient mobiles, migrants ou nationaux, qui sont ainsi privés de droits fondamentaux dans le domaine social et du travail, mais aussi au détriment des entreprises qui respectent les règles. C'est également l'une des causes de la montée du racisme, de la xénophobie, du nationalisme et du protectionnisme. Pour nous, il est inacceptable que des entreprises peu scrupuleuses augmentent leurs marges de profit en exploitant les travailleurs en tant que main-d'œuvre bon marché, tout en les privant de leurs droits fondamentaux dans le domaine social et du travail. Nous sommes pour une Europe où les libertés économiques ne l'emportent pas sur les droits sociaux. Nous sommes fermement déterminés à lutter contre le dumping social, la discrimination et l'exploitation des travailleurs, en particulier de ceux qui sont détachés.<sup>7</sup>

L'Europe doit mettre un terme au dumping social et garantir le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal au même endroit, quel que soit le contrat de travail ou le type de travailleur. Ce sont des aspects cruciaux qui permettent d'associer la protection sociale à la mobilité équitable en Europe. À cette fin, le cadre juridique de la circulation transfrontalière des travailleurs doit être nettement amélioré, afin d'assurer la liberté de circulation tout en protégeant les salaires, un financement efficace des régimes de sécurité sociale, les normes sociales, de santé et de sécurité, ainsi que la négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux dans les pays d'accueil.<sup>8</sup> Parallèlement, le risque de fuite des cerveaux doit être atténué par des investissements plus importants dans les pays d'origine des travailleurs et des mesures visant à soutenir les "migrations circulaires".

Le principe de l'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers est fondamental pour promouvoir, à la fois, la non-discrimination et l'intégration des travailleurs migrants et pour éviter le dumping social. Un permis de séjour et de travail de courte durée est synonyme d'une faible probabilité de voir les droits des migrants reconnus et respectés ou le dumping social reculer. La vulnérabilité des

---

<sup>7</sup> Dans le document de prise de position 10, le groupe S&D demande de lutter contre le dumping social et de protéger tous les travailleurs

<sup>8</sup> "Europe - appel au changement" du 24 juin 2014.

migrants sur le marché du travail doit être réduite, surtout lorsqu'elle résulte d'un permis de travail/ de séjour précaire et à court terme. Tous les outils juridiques existants et futurs de l'Union dans le domaine de la migration doivent être mieux coordonnés et devraient permettre de mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement de manière cohérente.

Les accords commerciaux entre l'Union et les pays tiers qui comprennent des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre ou des programmes pour la circulation des personnes physiques doivent permettre la mise en œuvre effective du principe d'égalité de traitement, en soumettant la mobilité transfrontalière à l'impératif de l'égalité de traitement en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail.

En outre, le secteur des transports a besoin de réponses appropriées au vide juridique créé par les pavillons de complaisance et les "sociétés-boîtes aux lettres", qui génère une situation extrême de dumping social. Dans ce cas, les travailleurs sont soumis à la législation la plus commode pour les employeurs, et qui, souvent, n'est pas celle de l'Union, quel que soit le pays où la société est située.

Le groupe S&D demande:

- une **révision complète de la directive sur le détachement de travailleurs** afin de garantir le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal, d'éviter le dumping social, de mettre fin à l'exploitation des travailleurs détachés, d'introduire un système inconditionnel de responsabilité conjointe et solidaire couvrant tous les secteurs économiques et de garantir une concurrence loyale. En outre, la couverture doit être étendue aux travailleurs détachés des pays tiers dont l'entreprise est située dans un pays tiers,
- une **réglementation sur les nouvelles règles anti-dumping social de l'Union** habilitant la Commission à enquêter sur le dumping social dans les cas transfrontaliers et d'infliger des amendes aux entreprises qui ne respectent pas les règles européennes. Un accent particulier devrait être mis sur la sous-

traitance, les entreprises "boîtes aux lettres" et le faux travail indépendant dans ce contexte.

- Une **agence européenne en charge de l'instruction des affaires transfrontalières de fraude sociale** pour assurer l'application de la législation sociale et du travail en vigueur dans l'Union.
- La création d'une carte de sécurité sociale électronique afin d'assurer la transparence des activités économiques et de protéger les droits des travailleurs.
- Une **élimination des échappatoires en matière d'emploi et de conditions de travail dans le secteur des transports (routier, maritime et aérien)** afin de garantir une concurrence loyale dans le respect du droit du travail national.
- Une **révision du règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale** afin de permettre aux travailleurs européens de bénéficier effectivement de leurs droits sociaux et de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre.
- Une **directive-cadre sur les conditions de travail et l'égalité de traitement pour les ressortissants des pays tiers** afin de reconnaître leurs droits et prévenir le dumping social.
- Des dispositions visant à assurer **l'égalité de traitement en termes de salaires et de conditions de travail en tant que condition préalable aux programmes de migration de main-d'œuvre dans le cadre d'accords commerciaux..**
- Une **directive sur les conditions d'entrée et de séjour des prestataires de services individuels des pays tiers.**

## 11. DESSINER LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE: OPPORTUNITÉS ET DÉFIS

La révolution numérique est en train de changer de manière significative le monde du travail, et cette tendance devrait s'accroître à l'avenir. Il est donc d'une importance capitale que les politiques de l'emploi et sociales suivent le rythme de la numérisation des marchés du travail. Jusqu'ici la stratégie pour un marché unique numérique de la Commission est malheureusement limitée à des considérations techniques ignorant ainsi la révolution numérique comme facteur clé en ce qui concerne de nouvelles formes de vie et de travail. Afin de surmonter cette lacune, la stratégie numérique doit devenir une stratégie numérique sociale qui va au-delà des aspects techniques et qui tire pleinement parti de potentiels d'emploi et de croissance connexes.

La révolution numérique est une médaille à deux faces. D'une part, elle a des effets positifs concernant de nouveaux types d'emploi qui permettent de mieux concilier le travail et la vie privée ou de générer des revenus supplémentaires. La numérisation offre de nouvelles possibilités en matière de lutte contre le chômage et l'exclusion sociale, permettant de garder les personnes âgées dans le marché du travail jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge légal de la retraite, ou de tendre la main aux personnes handicapées et aux personnes vivant dans les zones rurales. D'autre part, de nouvelles modalités de travail, comme l'externalisation ouverte et le travail participatif, peuvent saper les normes sociales et d'emploi en vigueur et donner lieu à des formes précaires d'emploi. Parallèlement, la révolution numérique pose des défis en matière de protection des données des employés, de participation des travailleurs et de conventions collectives, de perception des impôts et des cotisations sociales dans une économie de partage ainsi que d'exigences en matière de compétences et de formation tout au long de la vie.

L'Europe doit faire face à ces défis et profiter des opportunités qu'ils présentent afin de façonner la révolution numérique en Europe d'une manière socialement juste et durable. Une Europe numérique forte doit se concentrer sur les personnes et inclure une stratégie sociale globale qui doit être discutée par toutes les parties prenantes. L'accès et la participation de tous les citoyens en ce qui concerne l'ensemble des aspects de l'économie numérique est indispensable, y compris des personnes ayant des besoins spéciaux, des personnes âgées, des minorités et des citoyens appartenant à d'autres groupes vulnérables.

Le Groupe S&D demande:

- L'adoption de politiques visant à garantir les **conditions de protection sociale, de travail et d'emploi adéquates, ainsi que les droits des travailleurs** dans le cadre de la transition vers un marché du travail numérique.
- Une évaluation approfondie de **l'économie de partage** ainsi que de nouvelles formes d'emploi, telles que **l'externalisation ouverte** et le **travail participatif**.
- Des **mesures de protection des données** des employés qui doivent être développées pour couvrir de nouvelles formes de collecte de données.
- Renforcer la **sécurité sociale des travailleurs indépendants** dans l'économie numérique, ainsi que l'égalité de traitement des personnes exécutant des travaux en tant que travailleur sans tenir compte de leur statut officiel.
- Que les partenaires sociaux discutent de l'inclusion des travailleurs à distance, y compris des travailleurs indépendants, dans les **conventions collectives**.
- Les stratégies visant à faire en sorte que les **taxes et cotisations sociales soient payées** pour toutes les formes de travail, y compris les formes atypiques d'emploi.
- Un **Forum européen de la numérisation** réunissant toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, afin de discuter de la manière de façonner l'avenir numérique de l'Europe.
- La promotion de **l'enseignement et de l'intérêt** pour les mathématiques, l'informatique, les sciences, la technologie, ainsi que les **congés de formation rémunérés** pour les travailleurs.
- Davantage de mesures **incitant les femmes** à travailler dans le secteur des TIC, ainsi que des mesures de qualification et de formation spécifiques pour réduire l'écart entre les sexes dans ce domaine.
- Des mesures spécifiques visant à répondre aux besoins des **personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes vivant dans les zones rurales**.