

ACTUALITÉS

EUROPE

FO

# INTERNATIONAL

Lettre électronique N°40 – 6 juin 2017

## Sommaire

Le socle européen des droits sociaux – une dynamique sociale en demi-teinte en plein questionnement sur l'avenir de l'Europe

Recommandations pays : le SMIC à nouveau dans le viseur de la Commission européenne

La migration légale en Europe : une mosaïque de droits et de statuts disparate et confuse

Grèce : toujours plus d'austérité

Brexit – Les négociations en passe de commencer avec un Royaume plus désuni que jamais

Comment la crise a accentué la stagnation des salaires en Europe

Conclusion du projet RESt@work sur le stress au travail

Accords commerciaux : la CJUE tranche sur la mixité

Bésil – un pays en pleine tourmente sociale et politique

Les routiers russes : « Non à Platon ! »

Kazakhstan : répression contre les syndicats

## Le socle européen des droits sociaux – une dynamique sociale en demi-teinte en plein questionnement sur l'avenir de l'Europe



*Alors que la question de savoir si l'Union Européenne avait encore un avenir se posait (voir lettre électronique n°39), la Commission Européenne a délivré le 26 avril 2017 son paquet social et sa proposition de socle européen des droits sociaux qui était fortement attendue depuis la clôture de la consultation publique en décembre 2016, avec, en prime, un document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe à l'horizon 2025.*

FO

FORCE OUVRIÈRE – SECTEUR EUROPE/INTERNATIONAL

141, avenue du Maine, 75680 PARIS Cedex 14 — Tél. : 01 40 52 83 30 — Fax : 01 40 52 83 34 — andree.thomas@force-ouvriere.fr

Ce document poursuit la logique du livre blanc sur l'avenir de l'Europe publié le 1<sup>er</sup> mars 2017. La Commission européenne y fait un bilan de la politique sociale en Europe, souligne de nombreux progrès mais pointe trop de disparités sociales en Europe et des inégalités persistantes et invite à « repenser le modèle social européen ».

Elle présente trois scénarios différents pour l'avenir de l'Europe sociale, qui présentent des degrés d'ambition différents, en fonction de ce que les États décideront. Dans le scénario minimum, la dimension sociale serait cantonnée à la libre circulation des personnes, l'Union maintiendrait les règles encadrant la mobilité des personnes (les droits de sécurité sociale des citoyens mobiles, détachement des travailleurs, soins de santé transfrontières et reconnaissance des diplômes), il n'y aurait plus de normes minimales à l'échelle de l'UE concernant, par exemple, la santé et la sécurité des travailleurs, les temps de travail et de repos ou les congés de maternité et de paternité. Ce serait un recul par rapport à la situation actuelle de l'acquis social. Dans un second scénario correspondant à une Europe à plusieurs vitesses, les États qui veulent plus en matière sociale font plus (c'est-à-dire la zone euro).

Enfin, dans un troisième scénario, les 27 approfondissent ensemble la dimension sociale de l'Europe. Le centre de gravité de toute action dans le domaine social resterait toujours au niveau national, la législation européenne ne se contenterait pas de fixer des normes minimales mais, dans certains domaines, elle pourrait viser une harmonisation des droits des citoyens dans l'ensemble de l'UE, dans le but de parvenir à une meilleure convergence sociale. Les deux derniers scénarios sont privilégiés par la commission. Pour Force ouvrière,

le document est loin d'être novateur, ni dans le diagnostic ni dans les pistes évoquées par la Commission dans le dernier scénario qui énumère quelques mesures concrètes dont l'impact reste à évaluer sur les systèmes nationaux pour certaines ; parfois plutôt positives comme l'inspection du travail au niveau européen ou encore la reconnaissance mutuelle des diplômes dans l'espace européen ; parfois franchement négatives comme l'harmonisation de l'âge de départ à la retraite en Europe sur la base de l'espérance de vie !

Le document servira de base au sommet social de Göteborg en Suède le 17 novembre 2017 mais sa portée en termes d'avancées sociales sera plus que limitée, ne serait-ce qu'en l'absence de révision pourtant indispensable des traités.

Le Socle Européen des Droits Sociaux se décline, lui, en 20 principes et droits qui touchent au fonctionnement des marchés du travail et aux systèmes de protection sociale. Il est présenté en deux documents de nature juridique différente mais avec un contenu identique – l'un est une recommandation de la Commission Européenne et l'autre est une proposition de proclamation conjointe de la Commission, du Conseil et du Parlement européen. Il s'agit d'obtenir de la part des États (à l'échelle des 27, donc pas seulement ceux de la zone euro) un large soutien aux grands principes contenus dans le socle, du fait de l'absence de compétences de l'Union, pour adopter une législation contraignante dans certains des domaines couverts par le socle.

Le recours à une proclamation conjointe s'inspire du précédent créé par la Charte des droits sociaux fondamentaux, ce qui fait courir le risque que la déclaration reste lettre morte, la Charte ayant largement été ignorée par de nombreux gouvernements. Compte tenu de la

nature juridique particulière du socle, les principes et droits qu'il contient ne sont pas directement applicables, ils devront être concrétisés par des actions spécifiques et/ou par une législation distincte, au niveau approprié, du fait de la répartition des responsabilités entre les autorités à différents niveaux et les interlocuteurs sociaux.

Le « paquet social » décline une série de mesures à la fois d'ordre législatif et non législatif. Ainsi, la Commission a présenté : une proposition relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée où on peut notamment relever la création d'un congé de paternité pour tous les travailleurs européens ; deux consultations des interlocuteurs sociaux, l'une sur la modernisation des règles applicables aux contrats de travail et l'autre sur l'accès à la protection sociale pour ceux exclus de la protection générale comme les faux travailleurs indépendants ; et une clarification sur l'interprétation de la directive sur le temps de travail avec la consolidation de la jurisprudence plutôt négative de la CJUE en la matière. ■

### **Pour Force Ouvrière.**

**En résumé, si la Commission ouvre plusieurs chantiers sur le « social », les initiatives dévoilées le 26 avril 2017 posent encore beaucoup de questions et risquent de n'avoir que très peu de retombées positives concrètes pour les travailleurs. Par ailleurs, les reculs sociaux sont aussi à craindre, ce n'est pas avec de tels scénarios que les travailleurs obtiendront une Europe sociale forte et protectrice de leurs droits et de leurs conditions de travail.**

# Recommandations pays : le SMIC à nouveau dans le viseur de la Commission européenne

**Dans le cadre du semestre européen**, la Commission Européenne élabore des propositions de recommandations par pays après la présentation par les Etats membres de leur Programme National de Réforme (PNR). Le Conseil de l'UE les adopte sous leur forme définitive début juillet.

Les recommandations de la Commission Européenne pour les États membres ont été publiées le 22 mai 2017. Elle a adressé à la France 4 recommandations en 2017 contre 5 en 2016 et 6 en 2015. Année après année, celles-ci deviennent plus concises et plus précises mais les principaux points demeurent.

Les 4 recommandations portent une nouvelle fois sur les **finances publiques, la compétitivité et la fiscalité, le marché du travail, la concurrence et professions réglementées (voir encadré)**.

Le PNR transmis par le gouvernement concernait le **quinquennat du président sortant** – entre temps, la **prévision du déficit public de la France a été revu légèrement à la hausse**, suscitant l'avertissement de Juncker au nouveau président français : "la France dépense trop". À politique inchangée, le déficit s'établirait à 3,2% en 2018.

Les priorités de la Commission Européenne ne changent pas : aller vers l'équilibre budgétaire par la **réduction des dépenses**, favoriser la **compétitivité coût** (selon la Commission, un coût du travail toujours élevé couplé à une imposition forte sur les sociétés pèserait sur l'emploi, la croissance des entreprises et découragerait les investisseurs privés), – **plus de simplification – moins d'obstacles à la concurrence – moins de régulation...** Le diagnostic qui ouvre le document adressé à la France est plus sévère que les 4 recommandations elles-mêmes.

Sur le marché du travail, la recommandation **n'évoque pas**

### Les quatre recommandations adressées à la France :

1. La France doit mettre en œuvre **un effort fiscal substantiel pour 2018 qui contribue au renforcement de la reprise actuelle et qui assure la durabilité des finances publiques de la France = faire des économies dans les dépenses pour ramener le déficit en dessous de 3% ;**
2. **Consolider les mesures contribuant à la réduction des coûts du travail – élargir l'ensemble de base d'imposition fiscale et prendre des mesures pour mettre en œuvre l'abaissement programmé de l'impôt sur les sociétés (28% d'ici 2020) ;**
3. **Améliorer l'accès au marché du travail – notamment pour les moins-qualifiés et pour les personnes issues de l'immigration – à travers notamment la révision du système de formation professionnelle. L'augmentation du SMIC doit être compatible avec la création d'emplois et la compétitivité ;**
4. **Réduire davantage le fardeau de la régulation pour les entreprises – notamment par la poursuite du programme de simplification. Continuer à lever les barrières à la concurrence dans le secteur des services – y compris pour les services d'affaires et les professions réglementées. Simplifier et améliorer l'efficacité des aides publiques en soutien à l'innovation.**

**de réforme du code du travail mais observe avec bienveillance** l'attention particulière portée à la négociation au niveau de l'entreprise et s'attaque encore une fois aux seuils légaux pour les TPE et PME (respectivement de 10 et 50 salariés) qui sont vus par la Commission comme un frein aux activités de l'entreprise. La recommandation invite à **faciliter l'accès au marché du travail aux personnes les plus défavorisées**, notamment les personnes d'origine étrangère. La Commission observe en outre la conclusion de la **nouvelle convention d'Assurance Chômage** par les partenaires sociaux en mars 2017 d'un œil positif au vu de son objectif de réduire le déficit annuel du système d'assurance chômage de 1,2 milliard d'euros... Dans les consultations préalables à la conclusion du

PNR, FO avait mis en avant la montée des emplois précaires et la nécessité de soutenir le pouvoir d'achat par des augmentations de salaires. ■

Sur ce point, **Force Ouvrière déplore que la Commission si elle ne parle plus des mécanismes de formation des salaires, s'attaque encore une fois au SMIC dont le mécanisme d'indexation contribuerait à retarder l'ajustement des salaires globaux. Pourtant, le SMIC français est dans la moyenne des salaires minimums de pays équivalents. Avec tous les mécanismes de réduction de cotisations, il n'y a quasiment plus de cotisations sociales employeur au niveau du Smic.**

### La migration légale en Europe : une mosaïque de droits et de statuts disparate et confuse



*Avec une population d'environ 510 millions de personnes, l'Union Européenne compte près de 20 millions de ressortissants de pays tiers soit 4 % de la population).*

*Ces migrants arrivent en Europe pour des raisons multiples : regroupement familial, travail, études... Les réfugiés et demandeurs d'asile en quête d'une protection internationale bénéficient de statuts juridiques et de droits différents : droit au séjour plus ou moins long, assortis à des conditions, droit au travail ou non, etc...*

**A**ctuellement de nombreux textes régissent et organisent l'arrivée, le séjour et le travail des migrants en Europe. L'approche actuelle de l'Union est d'adopter une législation ciblée selon les catégories de migrants : autant de textes qui devront être transposés dans les systèmes

juridiques nationaux qui peuvent eux-mêmes prévoir des conditions plus favorables, chacun des pays membres organisant nationalement les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers. Cette mosaïque juridique constitue donc une législation dense complexe et peu lisible.

Actuellement de nombreuses directives concernent la migration légale avec de nombreux statuts différents (voir encadré).

Une grande confusion et opacité règne donc pour les migrants, les privant d'une réelle information sur leurs droits et pouvant aboutir

- **La directive sur le regroupement familial (2003)**
- **la directive sur les résidents de longue durée (2003) modifiée en 2011 pour l'étendre aux réfugiés et bénéficiaires de protection internationale,**
- **celle sur les étudiants (2004) et les chercheurs (2005) un nouveau texte de 2016 a fusionné ces 2 directives pour favoriser le séjour des chercheurs et étudiants étrangers dans l'Union Européenne mais aussi des stagiaires et des travailleurs au pair, jusque-là sans protection juridique.**
- **La directive dite «carte bleue» sur les travailleurs hautement qualifiés de 2009 (ce système ne fonctionne que mal et très peu, une révision de cette directive est en cours depuis 2016) ;**
- **celle sur le permis unique de 2011, dont le but est d'établir une procédure commune simplifiée pour les ressortissants des pays tiers et un socle de droits communs.**
- **La directive sur les travailleurs saisonniers de 2014 ;**
- **celle sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe de 2014.**

à des situations de travail ou de séjour illégales. Par exemple, les ressortissants des pays tiers une fois légalement admis dans un Etat membre de l'Union ne bénéficient pas forcément de la même liberté de mouvement et de circulation que les ressortissants de l'Union Européenne.

Un travailleur autorisé à travailler dans un Etat membre ne peut faire état de cette autorisation de travail dans un autre pays (mais il existe des exceptions). Il ne peut se prévaloir que d'un droit de circulation de 3 mois (procédure du visa dit « Schengen »). Très souvent, il l'ignore et pense en

toute bonne foi pouvoir travailler dans un autre pays de l'Union.

Il est donc nécessaire de simplifier cet arsenal juridique, afin de mieux organiser mais également d'identifier les manques et les vides juridiques notamment en ce qui concerne la migration légale des ressortissants de pays tiers peu qualifiés qui sont aujourd'hui les grands oubliés de la législation européenne, qui privilégie, comme de nombreux États, une immigration choisie.

Dans ce contexte, la Commission Européenne a lancé en début d'année 2017, un programme d'évaluation des outils législatifs en matière de migration légale : le « fitness check ». L'idée de ce bilan est d'identifier les incohérences, les disparités et les manques afin de mettre en place une politique plus cohérente, plus efficace et plus pertinente pour l'avenir. Il serait temps !

Une consultation des parties prenantes (gouvernements et partenaires sociaux) est actuellement en cours. Le processus devrait se terminer en février 2018 pour aboutir à une simplification des textes en la matière. ■

### **Pour Force Ouvrière.**

Lors des consultations avec la Commission, et dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats (CES), **FORCE OUVRIÈRE** a soulevé que de la même façon que nationalement, l'absence de règles claires, l'opacité et la multiplicité des statuts et l'absence d'égalité de traitement favorisent le travail irrégulier et le dumping social entre les travailleurs. Pour FO, il y a urgence à réorganiser et à simplifier le dispositif législatif européen afin de permettre une meilleure lisibilité des conditions de migrations légales.

En outre, pour FO, il est nécessaire de mettre en place des voies d'immigration de travail pour les travailleurs les moins qualifiés qui n'ont aujourd'hui que peu de possibilités d'intégrer le marché du travail européen dans des conditions légales. L'intégration des migrants dans le marché du travail européen dans des conditions de respect des droits et d'égalité de traitement est un enjeu important pour l'avenir.

Dans le cadre de cette réflexion, FO participe également à un projet mené par la CES en collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail sur l'intégration dans le marché du travail dans le cadre d'une approche multipartite, plus particulièrement ciblée sur les réfugiés et les demandeurs d'asile

### Brexit – Les négociations en passe de commencer avec un Royaume plus désuni que jamais

Le processus de sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne a officiellement été lancé le 29 mars 2017 par le déclenchement, par le Premier ministre britannique Theresa May, de l'article 50 du TFUE. S'ouvre désormais un cycle de négociations qui doivent débiter mi-juin entre le négociateur en chef de l'Union Européenne, le français Michel Barnier, et le futur gouvernement britannique.



Alors que Theresa May avait surmonté tous les obstacles sur son chemin, elle a décidé d'organiser des élections anticipées qui se tiendront le 8 juin 2017 et définiront la composition du nouveau gouvernement. Face aux difficultés rencontrées par le Labour Party et le parti des libéraux-démocrates, la chef de gouvernement actuelle comptait renforcer sa majorité conservatrice au Parlement afin de disposer d'une plus grande marge de manœuvre dans les négociations avec l'Union Européenne mais surtout pour voir l'accord final pour le Brexit validé sans trop de difficultés par le Parlement britannique.

Toutefois, la stratégie politicienne de Theresa May pourrait se révéler

risquée sur le long terme et réactiver les revendications d'indépendance de l'Écosse et de réunification de l'Irlande du Nord avec la République d'Irlande qui est toujours un Etat membre de l'Union Européenne en cas de percée de leur défenseurs respectifs, le Parti national écossais (SNP) et Sinn Fein, au Parlement britannique.

En effet, alors que la demande de Nicola Sturgeon, la chef du gouvernement écossais, d'organiser un second référendum sur l'indépendance de l'Écosse adressée à Theresa May, a été mise entre parenthèses d'ici la fin de la campagne pour les élections anticipées ; l'Irlande du Nord est dans une impasse politique avec les deux grands partis politiques, Sinn Fein et le Democratic Unionist Party (DUP), incapables de trouver un accord pour

composer un nouveau gouvernement – risquant de raviver le spectre d'un pilotage à distance par Westminster ce qui a déchaîné la colère de nombreux nord irlandais dans le passé.

À cela s'ajoute une certaine instabilité à Gibraltar où les velléités espagnoles ressurgissent pour prendre le contrôle du Rocher britannique. Des provocations récentes du gouvernement espagnol et le parti pris par Donald Tusk, président du Conseil européen, de subordonner tout futur accord entre l'UE et Gibraltar à l'aval de l'Espagne a provoqué la colère du gouvernement britannique alors que le spectre de la guerre des Malouines de 1982 pour la défense des îles britanniques plane toujours. Mais le TUC (Trade Union Congress) – principale organisation syndicale

## UNION EUROPÉENNE

britannique – a confirmé la poursuite du projet de groupement européen de coopération territoriale qui doit voir une coopération renforcée des organisations syndicales locales, à la fois gibraltariennes et espagnoles malgré le Brexit.

Les instabilités régionales couplées à la lutte politicienne pour les élections anticipées du 8 juin 2017 risquent de pousser encore davantage le Royaume-Uni au bord de la rupture alors que le TUC continue de se

mobiliser pour défendre les droits des travailleurs. Une récente étude « *Could a bad Brexit deal reduce workers' rights across Europe ?* », commandée par le syndicat et publiée début mai 2017, s'est penchée sur la relation entre le niveau de protection des travailleurs et sur les possibles retombées du Brexit sur le niveau de protection des travailleurs en Europe – concluant que le scénario le plus probable est la polarisation du marché du travail avec un affaiblissement de la protection des

travailleurs peu qualifiés et un maintien de la protection actuelle pour les travailleurs hautement qualifiés.

La situation chaotique au Royaume-Uni est clairement en contraste avec une Union Européenne, certes en proie à quelques divergences mais unie, qui a donné le feu vert au français Michel Barnier pour mener les négociations dans le cadre du Brexit le 22 mai 2017. Le Parlement Européen a rappelé les lignes rouges à ne pas dépasser dans une résolution du 6 avril 2017 – s'opposant

**Dans ce contexte électoral tendu, les différents partis politiques britanniques ont exprimé leurs vues sur le Brexit dans leur programme électoral respectif. Ainsi, le Parti Conservateur, aujourd'hui au pouvoir sous les traits de Theresa May, a rappelé qu'aucun accord est mieux qu'à un mauvais accord ; les tories voudraient alors faire sortir le Royaume-Uni du Marché unique et de l'Union douanière tout en maintenant une relation profonde et spéciale à travers un accord de libre-échange et un accord douanier avec l'Union Européenne ; ils souhaitent aussi exercer un contrôle sur l'immigration des ressortissants de l'UE tout en sécurisant les droits des citoyens européens résidant au Royaume-Uni et des britanniques résidant au sein de l'UE ; l'accord de libre circulation en place au Royaume-Uni appelé Common Travel Area serait maintenu avec une frontière immatérielle avec l'Irlande.**

**L'inquiétude principale dans leur programme réside dans le Great Repeal Bill – la loi qui transposerait le droit de l'UE dans la législation britannique dont les grandes lignes figurent dans un livre blanc publié le 30 mars 2017 qui semblait aller dans un bon sens pour les travailleurs malgré quelques ambiguïtés et un certain flou. En effet, les conservateurs souhaitent exclure la Charte des droits fondamentaux de l'UE de la transposition du droit de l'UE – énième revirement de Theresa May qui ne cesse de faire des effets d'annonce et revenir sur sa propre parole quelques jours plus tard comme par exemple sur son programme relatif à la protection sociale.**

**Face à un tel programme, les libéraux-démocrates souhaitent, eux, tenir un nouveau référendum sur l'accord final du Brexit en conservant l'option de rester au sein de l'UE, seule solution pour les britanniques de rejeter un hard Brexit qui les exclurait du Marché unique, de l'Union douanière et qui mettrait un terme à la liberté de circulation.**

**Les Travaillistes acceptent le résultat du référendum du 23 juin 2016 et souhaitent construire une nouvelle relation avec l'UE concentrée notamment sur l'emploi et les droits des travailleurs. Ils veulent garantir les droits des citoyens européens résidant au Royaume-Uni et des britanniques résidant au sein de l'UE tout en donnant au Parlement britannique un rôle crucial dans les négociations. Les travaillistes rejettent aussi le livre blanc des conservateurs sur le Brexit et veulent établir de nouvelles priorités pour les négociations en retenant l'accès au Marché unique et à l'Union douanière. Ils réfutent la possibilité de ne pas trouver d'accord et demandent des accords transitoires si besoin. De plus, ils souhaitent maintenir le droit dérivé de l'UE relatif aux droits des travailleurs, à l'égalité, aux droits des consommateurs et aux protections environnementales tout en défendant les intérêts des agriculteurs britanniques. En résumé, le Parti Travailliste se bat pour un soft Brexit avec une participation du Royaume-Uni à l'Union Européenne dans certains domaines, notamment dans le programme Horizon 2020 et ses programmes successeurs mais aussi dans l'Euratom, l'agence européenne du nucléaire, et l'Agence Européenne des Médicaments.**

## UNION EUROPÉENNE

à toute forme de « choix à la carte » et à une relation économique fragmentée caractérisée par des accords sectoriels et contre toute mesure transitoire tant qu'aucun progrès tangible n'aura été réalisé dans les négociations tout en demandant la préservation du haut niveau de protection sociale pour les britanniques.

Un consensus a été trouvé entre les 27 Etats membres de l'Union Européenne pour définir les lignes directrices des négociations avec le Royaume-Uni que l'on retrouve dans une communication du Conseil de l'Union Européenne du 22 mai 2017. Tout d'abord, les négociations sont divisées en deux phases : la première vise à donner autant de clarté et de sécurité juridique possible aux citoyens, aux entreprises, aux investisseurs et aux partenaires internationaux sur les effets immédiats du Brexit et la seconde vise d'éventuelles mesures transitoires et autres problématiques plutôt secondaires qui ne nécessitent aucune urgence comme les services.

Trois points majeurs sont abordés dans les lignes directrices de négociation : sauvegarder les droits des citoyens européens résidant au Royaume-Uni et vice-versa ; parvenir à un accord financier où le Royaume-Uni s'acquitte de l'ensemble de ses obligations ; régler la situation des biens placés sur le marché et des procédures en cours dans le cadre du droit de l'UE.

Les lignes directrices des négociations émises par l'Union Européenne sont positives dans l'ensemble, garantissant une véritable protection des citoyens européens et britanniques mais limitant *de facto* la césure du Royaume-Uni de l'Union Européenne en la soumettant, pour un certain temps, à la juridiction de la Cour de Justice de l'Union Européenne, directement ou indirectement – ce à quoi est clairement opposé le Royaume-Uni.

Un accent important a été mis sur l'Irlande du Nord – l'Union Européenne souhaite en effet éviter la mise en place d'une frontière physique entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord afin de sécuriser l'accord de Belfast de 1998 (ou *Good Friday Agreement*) qui avait scellé la paix entre les révolutionnaires irlandais et le gouvernement britannique et juge que l'accord de libre circulation appelé *Common Travel Area* est compatible avec le droit de l'UE et pourra toujours être appliqué. Mais l'UE rappelle aussi que les irlandais du Nord garderaient leur statut particulier de citoyen britannique et européen malgré le Brexit.

En parallèle, certains Etats membres continuent leur lutte pour tirer tous les avantages possibles du Brexit – à l'image du combat acharné autour de la City de Londres, haute place de la finance en Europe. En effet, alors que l'Italie a changé son régime fiscal pour attirer les grandes fortunes et que l'Allemagne continue à envoyer des signaux positifs envers les banques et autres sociétés financières londoniennes, la France se positionne de nouveau comme havre de paix pour traders et banquiers désespérés comme l'a rappelé récemment le nouveau ministre de l'Économie. ■

### **Pour Force Ouvrière.**

**La sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne est complexe et inédite et l'issue des négociations sera décisive pour le futur de l'Union Européenne. Bien qu'il faille s'assurer que les travailleurs britanniques ne paient pas le prix fort de la logique politicienne de Theresa May, le Royaume-Uni doit respecter ses propres engagements notamment sur le plan budgétaire à travers un accord financier juste et raisonnable qui ne fera pas peser l'essentiel de l'effort sur les travailleurs britanniques, qui subissent déjà une précarité galopante et une austérité mettant en danger les services de santé, de l'enseignement ou encore de l'emploi et limitant drastiquement les aides sociales.**

**Un futur accord doit nécessairement prévoir que le Royaume-Uni transpose l'ensemble de l'acquis social communautaire dans sa législation nationale afin de protéger les droits des travailleurs et éviter le nivellement par le bas ouvrant la voie à un dumping social et fiscal dans les futures relations entre l'UE et le Royaume-Uni. Bien que les premières déclarations de Theresa May paraissent rassurantes, son choix d'exclure la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne témoigne, outre ses nombreux revirements, d'un certain mépris pour une protection effective des droits des travailleurs et des citoyens.**

**L'instabilité politique et régionale ne doit pas affecter les chances pour les travailleurs britanniques de connaître une issue positive des négociations. Il faut saluer la démarche de l'Union Européenne de sécuriser les droits des travailleurs avant d'entamer toute discussion quant à ses futures relations avec le Royaume-Uni – subordonnant l'éventuelle conclusion d'un accord de libre-échange avec les britanniques à la sauvegarde de la protection des droits des citoyens britanniques et européens résidant au Royaume-Uni.**

### Grèce : toujours plus d'austérité

Alors que les mesures d'austérité imposées par la Troïka à la Grèce ont mené le pays vers une pauvreté toujours plus importante, le FMI a pourtant déclaré le 30 mars dernier qu'il cherchait à assujettir le renforcement de son soutien financier à la Grèce « en particulier, à des réformes du travail et des retraites ».



**L**es travailleurs grecs ont pourtant déjà subi une baisse considérable de leur niveau de vie. Depuis 2010, salaires, retraites et négociations collectives ont été sans cesse abaissés et remis

en question. La décentralisation de la négociation collective nationale vers les entreprises a notamment amené à un abaissement des droits. Aujourd'hui, un travailleur grec sur quatre est au chômage. Le ratio monte

à un sur deux en ce qui concerne les jeunes travailleurs. Une étude de l'OIT de 2016 a démontré que le taux de couverture par convention collective est passé de 70% avant la crise à 10% en 2015. Les inégalités se sont creusées dangereusement, encore plus que dans n'importe quel autre pays selon un rapport récent de la Banque Mondiale

La Grèce est en effet retombée en récession au premier trimestre et cette nouvelle saignée ne sera en aucun cas un remède. C'est ce qu'ont dénoncé nos camarades lors de la grève générale du 17 mai 2017. Force Ouvrière a exprimé son soutien envers les camarades travailleurs grecs depuis le début et dénonce ces politiques d'austérité suicidaires sur le plan économique, social et démocratique. ■

### Comment la crise a accentué la stagnation des salaires en Europe

**etui.**  
european trade union institute

L'institut syndical européen (ETUI) dans l'édition 2017 de son rapport annuel *Benchmarking Working Europe* a apporté un éclairage nouveau sur la modération salariale en Europe au cours des dernières années et mis notamment en lumière l'effet de la crise et des politiques d'austérité sur la dynamique des salaires.

**L'**institut compare la hausse des salaires réels sur longue période avant et après la crise, entre 2001-2008 puis entre 2009 et 2016. Quasiment partout, la progression des salaires réels a été plus faible au cours de la période récente. Dans sept pays, les salaires ont même reculé : sans

surprise c'est la Grèce qui a connu la plus forte baisse des salaires (-3% en moyenne sur les années 2009-2016) mais c'est aussi le cas de la Croatie, de la Hongrie, du Portugal, de Chypre, du Royaume-Uni et de l'Italie. À l'inverse, seuls trois pays ont connu une hausse des salaires réels plus rapides dans la période d'après crise :

la Pologne, la Bulgarie et l'Allemagne qui, de ce point de vue, se distingue nettement de ses voisins, tout comme elle se distinguait dans la période qui a précédé la crise, étant le seul pays à connaître un recul des salaires réels.

La France, de son côté, est assez constante dans la modération sala-

## UNION EUROPÉENNE

riale depuis 15 ans : moins de 1% en moyenne annuelle, l'évolution des salaires étant à peine plus faible après le déclenchement de la crise qu'avant. En 2016, la France figurait parmi les pays où la progression des salaires, quasiment nulle, était la moins dynamique.

Les conséquences économiques de cette modération salariale accrue au cours des dernières années sont importantes : demande intérieure en panne, pression à la baisse sur les prix et *in fine*, longue période de stagnation économique. L'ETUI

recommande une réorientation des politiques économiques en faveur d'une stratégie de croissance fondée sur les salaires. Dans ce contexte, la campagne de la CES pour des augmentations de salaires partout en Europe prend tout son sens... ■

## Conclusion du projet REst@work sur le stress au travail



*Le projet européen Rest@work, sur la prévention du stress au travail en Europe, auquel Force ouvrière (voir lettre électronique n°32) a participé s'est conclu lors d'une conférence tenue à Rome le 12 mai dernier.*

**C**e projet visait à évaluer l'accord cadre européen de 2004 notamment à travers une étude de terrain menée dans les huit partenaires du projet (Italie, Espagne, France, Portugal, Hongrie, Roumanie, Lituanie, Grèce) et à développer une meilleure connaissance des outils de prévention et de réduction du stress au travail. Le projet insiste en particulier sur le rôle des partenaires sociaux dans les PME pour favoriser et mettre en œuvre des actions de prévention.

L'accord de 2004 a donné une définition du stress au travail, auparavant les incertitudes alimentaient une absence d'action et de décision qui empêchait de traiter cette question. L'accord définit donc le stress lié au travail, développe les différents facteurs en lien avec l'organisation du travail et vise à combattre ce stress dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

Au niveau national, l'accord a été mis en œuvre avec des outils et mo-

dalités différentes. Pour rappel, FO est signataire de l'accord national interprofessionnel de 2008 qui transpose l'accord européen. L'accord reconnaît notamment « l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail » comme facteur potentiel de stress. Il rappelle que, dès qu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer, ou, à défaut, le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur qui doit

associer les institutions représentatives du personnel à leur mise en œuvre. Pour FO, malgré l'absence d'obligation de négocier dans les branches, il était nécessaire que cet accord soit repris pour qu'il soit porteur de garanties concrètes pour les travailleurs.

Le travail réalisé a reposé en particulier sur un questionnaire adressé aux employeurs et salariés. Les causes principales du stress au travail avancées par les salariés sont l'organisation, le rythme et la charge de travail, les relations interpersonnelles, ainsi que la conciliation vie privée-vie professionnelle. Dans les réponses des travailleurs, l'aspect le plus souvent

mis en évidence est moins l'accomplissement de tâches compliquées que le fait d'avoir à résoudre des problèmes imprévus au travail, d'autres difficultés signalées sont aussi les tâches monotones, les responsabilités et les horaires variables et/ou irréguliers.

Le questionnaire a permis de approfondir la question de la formation et l'information sur les risques de stress lié au travail. Parmi les divers outils utilisés pour la sensibilisation, les travailleurs évoquent le plus souvent brochures, dépliants et autre matériel spécifique. Toutefois, rares sont les formations spécifiques sur le risque de stress au travail dispensées en entreprise.

L'enquête a permis de tester la connaissance des mesures de prévention et l'implication des acteurs, ainsi que la perception des risques à la fois par les entreprises et les salariés. Beaucoup reste à faire : il en ressort une faible connaissance de l'accord européen et de sa transposition. De même pour un grand nombre de répondants, l'évaluation du stress en entreprise n'est jamais menée. Une majorité de travailleurs disent ne pas connaître les mesures d'évaluation et de prévention, un peu moins du côté employeurs. Enfin, lorsque de tels dispositifs existent, les représentants du personnel disent généralement n'être associés à leur mise en œuvre qu'à la fin du processus. ■

## Accords commerciaux : la CJUE tranche sur la mixité

*Nouveau rebondissement pour les accords commerciaux en ce mois de mai 2017 car la Cour de Justice de l'Union Européenne a rendu son avis sur la mixité des accords commerciaux dans le cadre de la procédure sur l'accord de libre-échange entre l'Union Européenne et Singapour, procédure lancée il y a quelques mois à peine. La question de la mixité, c'est celle de la toute puissance accordée à la Commission Européenne dans la négociation de ces accords ou bien celle de la possibilité également pour les parlements nationaux de s'exprimer par le vote sur ces accords de libre-échange.*



**F**orce Ouvrière n'a cessé de dénoncer, entre autres, le déni de démocratie de ces accords, confiant à des commissaires européens non élus par le peuple le soin de négocier des accords commerciaux qui impacteront lourdement les salariés.

Dans sa décision, la CJUE considère que l'accord de libre-échange avec Singapour ne peut pas, dans sa forme

actuelle, être conclu par l'Union seule, du fait que certaines des dispositions envisagées relèvent de la compétence partagée entre l'Union et les États membres. La décision confirme le partage de la décision avec les parlements nationaux sur les domaines qui ne relèvent pas de sa seule compétence. Cela concerne notamment les mécanismes d'arbitrage (RDIE – ISDS en anglais) que Force Ouvrière n'a cessé de dénoncer puisqu'ils représentent une justice supranationale au seul service des entreprises et de l'idéologie libérale.

Toutefois, cette décision de la CJUE n'intervient pas du tout sur la mise en œuvre provisoire des accords commerciaux, qui peuvent, une fois

ratifiés, voir les dispositions relevant du champ de compétence de l'Union Européenne s'appliquer.

Dans les mois qui viennent, l'Assemblée Nationale devra notamment se prononcer sur les parties de l'accord UE-Canada (CETA) relevant du champ de compétence nationale. ■

### Pour rappel :

**Retrouvez toutes les positions de FORCE OUVRIERE sur le sujet des accords commerciaux :**

**<http://www.force-ouvriere.fr/analyse-et-positions-de-force-ouvriere-sur-le-traite#tbalise>**

### Brésil – un pays en pleine tourmente sociale et politique



La colère gronde au Brésil alors que le Président Temer multiplie les réformes libérales dans un contexte d'incertitudes et d'instabilités. Après avoir mené à terme des mesures d'austérité fortement critiquées dans un contexte de récession économique dès octobre 2016 avec l'amendement constitutionnel PEC241 gelant les dépenses publiques pendant 20 ans et entraînant l'arrêt de l'augmentation réelle des salaires des fonctionnaires publics et du salaire minimum, le Président Temer s'est ensuite attaqué au système de prévoyance sociale avec son amendement constitutionnel PEC87 en mars dernier – entraînant une forte mobilisation des travailleurs brésiliens à l'appel des syndicats et notamment de la CUT.

**M**ais le président Temer est allé encore plus loin dernièrement en s'en prenant au Code du travail et aux retraites : il souhaite ainsi développer la tertiarisation du travail, faire reculer l'âge de départ à la retraite ou encore annuler les principaux droits syndicaux et démocratiques des travailleurs. Face à cette offensive destinée à satisfaire les investisseurs et les employeurs dans un contexte économique difficile, le peuple brésilien a démontré sa force en se mobilisant massivement dans les rues à plusieurs reprises à l'image de la grève générale historique du 28 avril 2017 dans l'ensemble des grandes villes brésiliennes réunissant près de 40 millions de personnes selon les syndicats contre la politique de Temer.

Le contexte social tendu est le reflet d'une société brésilienne affectée par une corruption en plus haut-lieu,

notamment révélée par l'opération Lava Jato, une enquête de la police fédérale dévoilant une affaire de corruption et de blanchiment d'argent impliquant la société pétrolière publique Petrobras et de nombreux politiques. Après la destitution de l'ancienne présidente Dilma Rousseff, accusée d'avoir masqué la réalité du déficit budgétaire afin d'assurer sa réélection en 2014, la situation ne s'est pas apaisée avec la nomination de son vice-président, Michel Temer, comme nouveau président par intérim jusqu'aux prochaines élections présidentielle et législatives fin 2018.

En effet, le président Temer est sous le coup d'une enquête pour corruption et entrave à la justice. Il fait l'objet de nouvelles révélations avec un enregistrement compromettant dans lequel il donnerait son aval à un chef d'entreprise pour verser des pots-de-vin destinés in fine à acheter le silence de l'ancien président de la Chambre des députés, emprisonné dans le cadre du scandale Petrobras. Le président Temer dément toute implication et exhorte la Cour Suprême du Brésil à suspendre l'enquête à son encontre, excluant toute démission malgré la colère des brésiliens qui continuent à se mobiliser dans les rues. ■

**Force Ouvrière, soutient les travailleurs brésiliens dans leur lutte pour la préservation de leurs droits et salue la force mobilisatrice des organisations syndicales brésiliennes comme la CUT qui multiplie les actions à succès à travers tout le pays depuis de nombreux mois et exerce une pression nécessaire pour faire face à des réformes néolibérales synonymes de régression, de précarité et d'inégalités.**

### Les routiers russes : « Non à Platon ! »

Le 15 novembre 2015, le gouvernement russe a mis en place le système « Platon ». Ce nom n'a rien à voir avec le philosophe antique grec. L'abréviation « Platon » signifie « paiement à la tonne ». Il s'agit d'une taxe au kilomètre imposée aux poids lourds. Il s'agit d'un impôt routier supplémentaire, car l'État perçoit déjà un impôt routier et des accises sur les carburants sans cesse plus onéreuses



Le système « Platon » est en réalité une privatisation des routes au profit d'oligarques. Bien que construites avec l'argent public, leurs utilisateurs doivent d'acquiescer d'une redevance dont le montant est évalué grâce à un mouchard GPS installé sur les camions. En 2015 et 2016, les camionneurs avaient manifesté leur mécontentement en effectuant des opérations escargots dans toute la Russie. La protestation avait contraint le pouvoir d'abaisser ce taux, ainsi que de réduire l'amende pour absence d'enregistreur de route. Cet impôt sera en définitive payé par le consommateur, car répercuté sur le prix de la marchandise à l'étalage.

Le 24 mars 2017, la taxe a été de nouveau augmentée. Les routiers ont déclaré une grève nationale illimitée à compter du 27 mars 2017. Dans un pays où par le passé ne régnaient essentiellement que des organisations syndicales verticales à fort pouvoir autoritaire, il a fallu tout d'abord tisser horizontalement un réseau de solidarité professionnelle indispensable pour faire vivre un

syndicat démocratique : l'Union des transporteurs russes.

Le gouvernement russe bloque également toute information concernant l'action des routiers dans les médias russes. Alors que la grève est massivement suivie sur l'ensemble du pays, aucun mot sur les chaînes de télévision proches du pouvoir. Les 1,5 million de camionneurs russes étaient déjà lésés par la crise économique qui frappe la Russie ces dernières années. La chute de la monnaie locale, le rouble, a majoré le prix des véhicules, des pièces de rechange et d'usure importés tandis que le prix des carburants a augmenté. La baisse du volume du commerce de détail a provoqué une diminution du trafic. Et maintenant, voilà « Platon » !

Dans leur immense majorité, les routiers sont opposés à ce nouvel impôt. Ils se rassemblent à proximité des grandes villes sur des aires de stationnement avec le soutien des chauffeurs de véhicules légers et de taxis. Le gouvernement a alors mis en œuvre des moyens conséquents pour mettre fin à cette contestation,

notamment en faisant creuser des tranchées autour des camions en stationnement afin d'empêcher d'autres véhicules de les rejoindre.

Au Daghestan, plus de 40000 chauffeurs ont rejoint la protestation. C'est pratiquement 100% de la profession. 90% d'entre eux sont des indépendants. Toutes les décisions des routiers en grève sont démocratiques. Elles doivent être approuvées en assemblée générale et adoptées par un vote à la majorité des personnes présentes, selon le nombre de mains levées. Au Daghestan et en Ingouchétie, les routiers ont décidé de quitter les aires de rassemblement et de se disperser. Néanmoins, l'action se prolonge sous d'autres formes, car le problème reste entier.

Cette contestation continue alors que la Douma, chambre basse du parlement national, a adopté des lois liberticides qui interdisent toute manifestation publique non approuvée par le pouvoir. Seuls les piquets solitaires sont en théorie autorisés. Tout rassemblement de plus d'une personne, située à moins de 50 mètres d'une autre, est une infraction à la loi sur les manifestations publiques. L'article 212.1 du Code pénal punit de 5 ans de prison quatre infractions constatées dans un délai de six mois. Cela est applicable également aux chauffeurs routiers dont les opérations sur les routes sont considérées comme des manifestations publiques.

Les jugements se multiplient. Les amendes et les arrestations s'abattent sur les grévistes dans toute la Russie. Malgré cela, la grève

## INTERNATIONAL

continue. À proximité des grandes villes asiatiques ou européennes de la Fédération de Russie, les véhicules des camionneurs grévistes sont à l'arrêt. Ils n'accepteront pas « Platon » !

Ce mouvement des routiers de la Fédération de Russie unit les

professionnels du transport sur des bases sociales indépendamment de leur nationalité. Il est fédérateur dans ce pays menacé par les conflits ethniques et au fédéralisme mis à mal par un régime autoritaire, alors que des contestations toujours plus retentissantes s'élèvent. D'autre part,

l'Union des transporteurs russes peut être une force dans une future Russie plus démocratique après tant de décennies d'absolutisme si réducteur.

La lutte contre la taxe « Platon » est aussi un combat pour la démocratie et la liberté. ■

## Kazakhstan : répression contre les syndicats

*Alors que la répression sanglante à Zhanaozen est gravée dans les mémoires, la répression contre les syndicats continue de battre son plein au Kazakhstan. La CNTUK, affiliée à la CSI, a été radiée et les principes fondamentaux de la liberté syndicale sont constamment bafoués.*

Les pressions contre les représentants syndicaux sont nombreuses, allant jusqu'à des peines d'emprisonnement comme celle à l'encontre de Nurbek Kushekbaev, un des dirigeants de la Confédération CNTUK. Pour simplement avoir lancé un appel à la grève, Nurbek a écopé d'une peine de deux ans et demi d'emprisonnement et de 80 000 USD d'amende.

Le CE du PERC a adopté une déclaration dans laquelle il condamne à l'unanimité les violations de la liberté syndicale et l'annulation de la radiation de la confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan. Le CE du PERC exige également la libération des syndicalistes emprisonnés et poursuivis au pénal comme Emin Eleusinov, délégué syndical dans l'entreprise de construction pétrolière LLP, ainsi que l'arrêt du harcèlement envers ceux-ci. Larisa Kharkova, présidente du CNTUK, est en effet soumise à de constants interrogatoires.

Lors de la réunion préparatoire à la Conférence Internationale du Travail de l'OIT en avril dernier, Force



Ouvrière a soutenu l'inclusion du cas kazakh sur la liste des cas de violations graves des normes internationales du travail afin qu'il soit entendu.

La CSI vient par ailleurs d'informer ses affiliés qu'elle avait déposé une

plainte à l'OIT contre le Kazakhstan au motif d'emprisonnement injustifié de deux militants syndicalistes, ainsi que pour le refus du gouvernement de reconnaître les droits des travailleurs de créer des syndicats indépendants dans différents secteurs d'activité. ■

### **Force Ouvrière,**

**qui avait déjà exprimé son indignation après le drame de Zhanazozen, a de nouveau exprimé son soutien aux camarades syndicalistes kazakhs et dénoncé lors du Comité Exécutif du PERC (région paneuropéenne de la CSI) le non-respect de la liberté d'association et du droit de grève garantis par la convention fondamentale n°87 de l'OIT d'applicabilité universelle.**

**Pour recevoir et faire suivre la lettre électronique...**

**Pour suivre régulièrement dans cette lettre les actualités et analyses du secteur Europe/international...**

**envoyez votre adresse-mail : [andree.thomas@force-ouvriere.fr](mailto:andree.thomas@force-ouvriere.fr)**