



**RETRAITÉS
PARIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'EUROPE SYNDICALE



Union territoriale des retraités CFDT de Paris

Supplément à Paris Commune Retraités décembre 2020

Table des matières

Retraité-e-s, syndicalistes et européen-ne-s.....	1
1. Grandes dates et faits de l'organisation mondiale et européenne du syndicalisme	4
2. État et évolution du paysage syndical.....	10
L'Union européenne	11
3. Rappel des institutions européennes	12
4. La Confédération européenne des syndicats.....	14
Le Congrès de Vienne - 2019 -.....	16
Le syndicalisme des cadres européens.....	19
Les Fédérations européennes membres de la CES.....	21
Le Socle européen des droits sociaux.....	23
Interview de Thiébaud Weber.....	25
60 millions de travailleurs dépendent du fonds européen pour la relance.....	30
5. La Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA)	32
La FERPA porte les revendications des retraités européens.....	34
CHARTRE DES DROITS DES PERSONNES AGEES ET RETRAITEES D'EUROPE.....	37
Retraites : quels systèmes chez nos voisins européens ?.....	39
Quelques données.....	48
6. Le Comité économique et social européen (CESE).....	54
Interview de Franca Salis-Madinier.....	57
Exemples d'avis du CESE.....	62
7. Le « pacte du pouvoir de vivre » et l'Europe.....	63
8. La CFDT prend position sur l'Europe.....	65

Retraité-e-s, syndicalistes et européen-ne-s

- Comprendre pour agir -

L'Union européenne nous est à la fois proche et lointaine.

Proche, parce qu'elle est au coeur des débats politiques, plus spécialement en cette période d'incertitudes quant à son devenir, et qu'elle a une influence dans notre vie quotidienne.

Lointaine, par la complexité de ses institutions qui peut parfois nous échapper.

Toujours en construction, l'élection du Parlement en 2019 a créé un nouvel équilibre des forces, la sortie récente du Royaume-Uni de l'Union européenne (U.E) puis le très fort bouleversement lié à la crise sanitaire de la Covid-19 participent de ces évolutions.

Nous évoquons brièvement les éléments les plus significatifs du fonctionnement de l'U.E. et nous nous concentrons sur les aspects qui intéressent plus particulièrement les syndicalistes, **les retraités**, que nous sommes.

Nous sommes représentés en tant que citoyens dans ces institutions ; mais, en tant que syndicat, comment pouvons-nous faire entendre notre voix ?

Le but de cette brochure est de tenter de répondre à cette question et d'approfondir les aspects spécifiques des instances de la représentation syndicale dans l'U.E : la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) , le Comité économique et social européen.

Par le biais d'interviews que nous avons réalisées auprès de représentants actuels ou passés de la CFDT dans ces instances, et d'informations recueillies dans la documentation existante, nous abordons leur fonctionnement, leur rôle, leur influence au sein de l'UE, leur poids et leurs points faibles....

Nous rappelons également quelles sont les valeurs que défend notre confédération CFDT dans cette actualité.

À partir de ces informations, cette brochure a pour objet d'éclairer nos adhérents et d'ouvrir le débat.

Bonne lecture !

L'Union européenne et la pandémie du coronavirus.

Depuis sa naissance, l'Union européenne, se construit en réponse aux crises qu'elle traverse. Ainsi la crise du coronavirus, que traverse le monde entier en cette année 2020, entrainera-t-elle une avancée décisive de la construction européenne ?

C'est ce que l'on peut espérer au vu de l'accord conclu le 21 juillet 2020 au Conseil européen, sur un plan de 750 milliards d'euros, qui servira à financer la relance de l'économie européenne affaiblie par les crises sanitaires, puis économiques et sociales qui en découlent.

Cet accord introduit, pour la première fois dans l'histoire de la construction européenne, une solidarité financière au niveau de l'Union européenne. La Commission empruntera en effet directement pour alimenter le fonds de ce plan de relance. Cet emprunt devra être remboursé à échéance 2058, et demandera nécessairement que de nouvelles ressources propres soient mises en œuvre, marquant ainsi d'autant plus le caractère fédéral de cette évolution. Ce fonds de 750 milliards d'euros, adossé au budget européen 2021-2027, sera mobilisé sur les trois prochaines années (2021-2023), pour plus de la moitié en subventions (390 milliards d'euros) et le reste en prêts accordés aux Etats membres.

Partisans d'une Europe plus intégrée et plus solidaire, les adhérents CFDT se félicitent de cet accord, et des avancées qu'il comporte, mais regrettent les concessions qui ont été faites pour aboutir. L'accord du 21 juillet marque en effet des reculs par rapport aux propositions initiales de la Commission qui avaient été avancées par l'Allemagne et la France (en particulier sur le montant de la part des subventions qui étaient proposées à 500 milliards d'euros), mais reculs aussi sur des projets essentiels inscrits au budget

européen 2021-2027: politique de santé, transition climatique, recherche et innovation, Erasmus, fonds européen de défense.*

Ces concessions montrent que, malgré le signe très positif donné par l'accord du 21 juillet, beaucoup d'efforts restent encore à faire pour la construction d'une Europe plus démocratique et plus solidaire.

**A l'heure où nous écrivons ces lignes le Parlement européen peut encore agir sur le budget européen.*

Voir la position de la CES dans le communiqué sur le plan de relance à la page 30.



1. Grandes dates et faits de l'organisation mondiale et européenne du syndicalisme

* et de la construction européenne (textes en rouge)

* Source de ce tableau : Emilio Gabaglio dans *Qu'est-ce que la CES* édit. L'Archipel, juin 2003


<i>Date</i>	<i>Organisation</i>	<i>Origine</i>	<i>Divers</i>
1791	« Le peuple se gère seul. » Pas d'intermédiaires ! C'est pourquoi Isaac LE CHAPELIER fera passer une loi le 14 juin 1791 supprimant les jurandes mises en place dès le Moyen Age par les bâtisseurs de cathédrales, premières associations juridiques professionnelles		
1864	AIT : Association internationale des travailleurs	Fondée par Marx et Bakounine	Appelée la 1 ^{ère} internationale Disparaît en 1872
1864	France : suppression du délit de coalition		
1880	SPI : Secrétariats professionnels internationaux		Apparaissent en grand nombre
1884	Loi W. Rousseau	France : légalise les syndicats salariés et patronaux.	
1886	FNS : Fédération Nationale des Syndicats		France Jules Guesde
1887	Création de la Bourse du travail de Paris, France		
1889	2 ^{ème} Internationale social-démocrate		Disparaît en 1914
1891	Encyclique « rerum novarum » : Des choses nouvelles, Pape Léon XIII : « les temps changent ».	Réaction catholique au socialisme et à la lutte des classes. Inspirera la création de syndicats chrétiens qui en 1920 créeront la CISC	
1891	France. Actions et grèves pour la journée de 8 h : répression.		
1895	France : Création de la CGT au congrès de Limoges		

1896	Publication du livre de Léon Bourgeois <i>Solidarité</i> : homme politique, radical, de la 3 ^{ème} République qui, dans l'intense mouvement de réflexion politico-sociale de l'époque, jette les bases juridiques du droit de la négociation des conventions collectives (le « quasi-contrat », à mi-chemin du droit public qui s'impose à tous et du droit privé qui se négocie entre les parties) et des grands accords sociaux (accidents du travail, retraite, logement social, médecine préventive etc.). Il inspira et présida la Société des Nations et sera prix Nobel de la paix. Il est le père du premier système de retraite des salariés du privé, les ROP, retraites ouvrières et paysannes, en capitalisation, voté par le député socialiste Jean Jaurès, rejeté par la CGT, comme « retraite des morts » (âge fixé à 65 ans, très vite ramené à 60 ans). Il faudra attendre les lois de 1928 et 1930, avec les Assurances Sociales en capitalisation, et la Libération, avec la Sécurité Sociale en répartition, pour finaliser un vrai système de retraite en France.	
1903	SICN : Secrétariat international des confédérations nationales syndicales	Favorisé par les actions de la 2 ^{ème} internationale
1913	FIS : Fédération internationale des syndicats, née de la réunion des SICN et de la 3 ^{ème} internationale	7,7 millions adhérents. Vise à l'échange d'informations et à la solidarité
La voie " socialiste-centriste " (Allemands ; Belges, Scandinaves, Néerlandais, Suisses), domine les orientations " révolutionnaires " (France, Italie, Espagne) et "pragmatiques" (Britanniques et Américains).		
1914	La 1^{ère} guerre mondiale fait s'effondrer ces réseaux.	
1917	La révolution de 1917 ouvre une rivalité idéologique entre la RILU (Red International Labour Unions, 10 millions de membres, qui soutient les soviétiques) et les révisionnistes de la FIS	
1919	Création de la 3 ^{ème} Internationale : Komintern	Naissance de la Russie soviétique
1920	CISC : Confédération internationale des travailleurs chrétiens Elle deviendra CMT en 1968 et fusionne avec la CISL en 2006 pour créer la CSI	Les relations difficiles entre syndicats socialistes et la CISC l'affaiblissent.
La crise de 1929 rapproche syndicats et états nationaux. S'estompe l'idée		

**que les travailleurs sont « sans patrie » :
prolétaires de tous les pays unissez-vous ?**


1945	FSM Fédération Syndicale Mondiale	Accord syndicats britanniques et soviétiques	Rejeté par l'AFL américaine et les syndicats chrétiens.
1949	CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres)	Scission à la FSM entre communistes et tendance socialiste	CISL et CMT disparaissent en 2006, au profit de la Confédération syndicale internationale (CSI)

L'existence des 3 internationales rivales, communiste, socialiste, chrétienne, entrave le processus d'intégration européenne, autrement dit la capacité d'action des syndicats au niveau européen. Le Plan SCHUMAN et la mise en place de la CECA (charbon acier) amènent une organisation européenne la ORE-CISL puis un Comité des 21 avec les 6 pays de la CECA et dont s'excluent les syndicats chrétiens.

1950	Déclaration du 9 mai 1950 (aussi appelée déclaration Schuman) ; elle est considérée comme le texte fondateur de la construction européenne. Prononcée par Robert Schuman, ministre des Affaires étrangères français, elle est inspirée par Jean Monnet, premier commissaire au Plan	
-------------	--	---

Ce texte débouche sur la signature, en 1951, du traité de Paris, qui fonde la Communauté européenne du Charbon Acier entre six États (Belgique, Allemagne, France, Italie, Luxembourg et les Pays-Bas)

1957	Traité de Rome , créant la Communauté économique européenne (CEE) entre le 6 mêmes	L'idée de négocier avec les syndicats est « prématurée ».
1958	UNICE : Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe	La France y est représentée par le CNPF.
1961	Création du Centre européen des employeurs et entreprises fournissant	

	des services publics (CEEPP)	
1961	Charte sociale européenne, (Révisée en 1966)	Ensemble de principes, adopté par le Conseil de l'Europe, sorte de déclaration des droits sociaux
1962	L'assemblée parlementaire européenne est rebaptisée "Parlement européen"	
1964		Victoire de la tendance « reconstruction » avec Eugène Descamps. au congrès au Palais des Sports de Paris : la CFTC se transforme en CFDT
1968	Suppression totale des droits de douane liés aux produits industriels et instauration d'un tarif commun extérieur.	
1969	CESL : Confédération européenne des syndicats libres : les syndicats des pays européens précités.	S'ouvre une période de négociations difficiles notamment avec la Grande-Bretagne qui n'est pas dans la CEE.
1973	CES Confédération européenne des syndicats : Congrès fondateur Bruxelles.	« Représenter et promouvoir les intérêts sociaux, économiques et culturels des travailleurs au niveau européen en général et vis-à-vis des institutions européennes en particulier ».
1973	Premier élargissement : Danemark, Irlande et Royaume-Uni adhèrent à la CEE	
1979	Première élection au suffrage universel direct ; 9 pays élisent 410 députés européens.	
1981	Entrée de la Grèce dans la CEE	
1986	Espagne et Portugal adhèrent à la CEE	
1985/ 1991	Le nouvel élan. Delors présente en 1985 un programme de création du marché unique (liberté de circulation des marchandises, des services, des personnes et des capitaux) sans nouvelles mesures sociales. La CES	

	proteste : en vain ! La CES peine à s'organiser et à s'entendre.	
1989	Chute du mur de Berlin	
1991	Maastricht Protocole social, Accord entre les partenaires sociaux européens (CES, UNICE, CEEP)	Sur l'initiative de la CES, ils formulent des propositions pour être intégrées dans le futur traité de Maastricht
<p>La Commission européenne a l'obligation de consulter les partenaires sociaux européens avant de formuler toute proposition de législation sociale. Ceux-ci peuvent alors décider d'arrêter le processus législatif et de le remplacer par un accord négocié entre eux, puis soumis au Conseil (des ministres européens). Ils deviennent ainsi co-législateurs.</p>		
1993	Entrée en vigueur du traité de Maastricht : future monnaie unique, politique étrangère et de sécurité commune, coopération plus étroite en matière de justice et affaires intérieures. La CEE devient l'Union européenne (UE). Procédure de codécision entre le Parlement et le Conseil (qui réunit les ministres des Etats membres). Le protocole social reprenant l'accord des partenaires sociaux est annexé au traité.	
1995	Autriche, Finlande et Suède adhèrent à la CEE (15 membres ; Parlement élu en 1999 de 626 députés)	
1999 - 2002	Après l'entrée en vigueur de l'Euro le 1 ^{er} janvier 1999, les pièces et billets sont mis en circulation le 1 ^{er} janvier 2002. Aujourd'hui 17 pays l'utilisent.	
2004	Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie et Tchéquie adhèrent à l'Union européenne (U.E.) (25 membres ; Parlement élu de 732 députés)	
2004	Signature par les Chefs d'Etat du projet de Constitution pour l'Europe.	
2005	Rejet par référendum du projet de Constitution en France et aux Pays-Bas	
2007	Bulgarie et Roumanie adhèrent à l'U.E. (27 membres ; Parlement de 785 députés)	
2007	Au sommet de Lisbonne est trouvé un accord sur la réforme des traités par les chefs d'Etat ou de gouvernement (entrée en vigueur	

	en 2009)
2013	La Croatie devient le 28e membre de l'Union européenne. La population de l'U.E. atteint désormais plus de 508 millions de personnes.
2016	Par référendum, la Grande Bretagne décide de quitter l'Union européenne. De longues négociations s'engagent.
2019	Élections au Parlement européen et nouvel équilibre des forces.
2020	Sortie actée du Royaume-Uni de l'UE qui ne compte plus que 27 Etats membres et 446 millions de citoyens.
pour plus de détails consulter le site : https://europa.eu/european-union/about-eu/history_fr	



2. État et évolution du paysage syndical

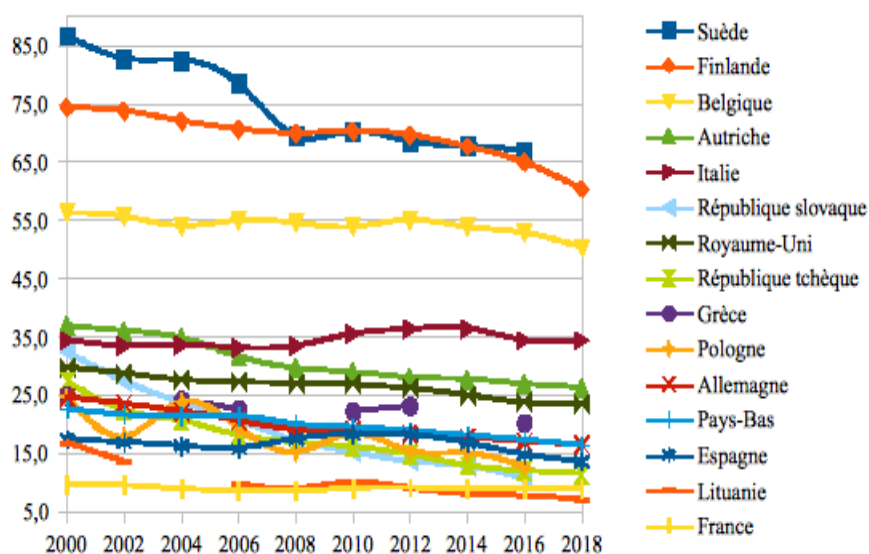
Les taux de syndicalisation sont très disparates d'un pays à l'autre de l'Europe, de 80 % à 8 % des travailleurs. Avec, au total, un taux européen de 23 %.

En tête, les pays nordiques, où, comme en Belgique, les allocations de chômage et d'autres prestations sociales sont versées par le syndicat, et où la syndicalisation fait quasiment partie de l'emploi.

Au contraire, dans beaucoup de pays de l'Europe centrale et de l'Est, le climat est plus hostile à la syndicalisation : vestige des syndicats de l'époque soviétique ? de l'éclatement du syndicalisme entre de nombreuses structures après la chute du mur ? De grands pays, dont l'Allemagne, l'Espagne, la Pologne et, encore plus, la France ont des taux faibles.

Partout, le taux de syndicalisation est plus fort dans le public que dans le privé, plus fort aussi pour les salariés à temps plein que chez ceux à temps partiel.

Mais en général, le taux est en recul depuis quelques années dans la plupart des pays. Par exemple, le DGB allemand a perdu 48 % d'adhérents depuis le début des années 90. Seuls 6 pays européens ont connu un essor du nombre de syndiqués, mais aussi des emplois en augmentation plus importante, ce qui fait que leur taux baisse. Seule l'Italie connaît une augmentation de son taux.



Durcissement des cultures d'entreprise dans la mondialisation et la financiarisation, Évolution du nombre d'emplois des grandes entreprises vers des petites, Impact de la crise sur les taux de chômage, telles sont quelques unes des principales questions qui se posent au syndicalisme pour redéfinir ses positionnements.

Publié avec l'aimable autorisation de la revue "les clés du social" (<http://clésdusocial.com/>)

L'Union européenne

En passant de 6 Etats membres à 28, puis de nouveau à 27, l'Union européenne est aujourd'hui une grande puissance, avec plus de 450 millions d'habitants et un PIB représentant en 2018 22% du PIB mondial (située entre les États-Unis à 25%, première puissance, et la Chine à 16 %).

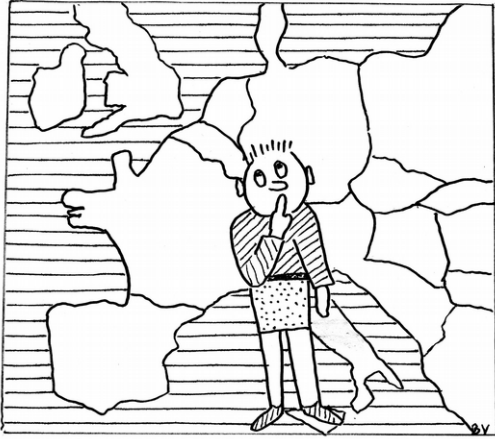
Cette carte européenne présente les différentes vagues d'élargissement : 1957, 1973, 1981, 1986, 1995, 2004, 2007 et 2013.

source : Touteurope.eu.
et Wikipédia



3. Rappel des institutions européennes

Le Parlement européen



Rôle : Instance législative de l'Union européenne, elle est élue au suffrage universel direct

Prochaines élections : 2024

Réunions : Sessions plénières mensuelles à Strasbourg, réunions des commissions, des groupes parlementaires et sessions supplémentaires à Bruxelles

Le Parlement a trois rôles essentiels :

1. Exercer le pouvoir législatif. Il partage ce pouvoir avec le Conseil dans de nombreux domaines politiques quand il adopte les actes législatifs. Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009, son pouvoir a été étendu à 40 nouveaux domaines comme l'énergie, l'environnement, l'agriculture, les transports ou encore la santé publique et la justice.

2. Exercer un contrôle démocratique sur toutes les institutions européennes et notamment sur la Commission. Il peut approuver ou refuser la désignation des membres de la Commission et il est habilité à censurer la Commission dans son ensemble.

3. Exercer le pouvoir budgétaire. Il partage cette autorité budgétaire et donc le pouvoir financier avec le Conseil et peut ainsi influencer les dépenses de l'UE. Au terme de la procédure, il adopte ou refuse le budget dans sa totalité.

Site internet : <http://www.europarl.eu.int>

Le Conseil de l'Union européenne

Rôle : Bras législatif (et exécutif dans certains domaines) de l'Union européenne ; il représente les Etats membres.

Membres : Un ministre de chaque pays de l'Union en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Présidence : Tournante, rotation tous les six mois

Réunions : Bruxelles sauf en avril, juin et octobre où les sessions ont lieu à Luxembourg.

Le Conseil est le principal organe de décision de l'UE. Quatre fois par an, les chefs d'Etat ou de gouvernement des Etats membres et le président de la Commission se réunissent pour un **Conseil européen**. Ces sommets arrêtent les orientations générales de la politique européenne.

Le Conseil européen ou sommet européen

Rôle : Instance politique avec une dimension intergouvernementale. Son rôle politique est consacré officiellement par le traité de Maastricht. Il devient une véritable institution de l'Union européenne avec le traité de Lisbonne.

Membres : Les chefs d'Etat et de gouvernement et le président de la Commission européenne sous la tutelle d'un président élu pour 2 ans 1/2

Réunions : Bruxelles, trois ou quatre fois par an, selon l'actualité. Ces sommets arrêtent les orientations générales de la politique européenne.

La Commission européenne

Rôle : Bras exécutif de l'Union européenne et auteur des propositions législatives

Membres : 27, un pour chacun des Etats membres

Mandat : Cinq ans

La Commission est indépendante des gouvernements nationaux. Elle représente et défend les intérêts de l'Union dans son ensemble. Elle élabore les propositions de nouvelles lois européennes qu'elle soumet au Parlement européen et au Conseil. Elle est également responsable de l'exécution des décisions du Parlement et du Conseil. Elle assure la gestion quotidienne de l'UE c'est à dire la mise en œuvre des politiques communes.

Site internet : <http://www.europa.eu.int/comm>

Le Comité économique et social européen

(Voir le chapitre 6 qui lui est spécialement consacré dans la brochure puisque c'est un organe où sont représentés, entre autres, les syndicats)

4. La Confédération européenne des syndicats

La CES a été créée en 1973 par dix-sept organisations nationales affiliées à la Confédération internationale de syndicats libres (CISL). Elle s'est progressivement élargie à d'autres organisations affiliées à la CISL, à la Confédération mondiale du travail (CMT) ou sans affiliation internationale.

Elle se compose de 90 confédérations syndicales nationales et de 10 fédérations syndicales représentant les différentes branches professionnelles (voir pages 21). Elle regroupe plus de 45 millions de membres dans 40 pays européens. Pour la France sont affiliées : CFDT, CGT, FO-CGT, CFTC et UNSA.

Ses organes

Le Congrès qui se réunit au moins tous les quatre ans est l'instance suprême de la CES. Il a pour tâche de déterminer la politique générale de la Confédération. Il se compose de représentants des confédérations nationales proportionnellement à leur nombre d'adhérents, des fédérations syndicales et du Comité des Femmes. Les fédérations disposent de 3 délégués plus 1 par tranche de 500000 membres. Le Comité des Femmes a droit à 10 déléguées.

Le Congrès élit les membres du Comité exécutif, le ou la Président(e) , le ou la Secrétaire général(e) et les deux Secrétaires généraux (ales) adjoint(e)s.

Le Comité exécutif qui est l'instance gestionnaire entre les congrès se réunit au moins quatre fois par an. Il se compose de représentants des confédérations nationales, des fédérations syndicales des branches professionnelles et du Comité des Femmes.

Il décide des politiques nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie décidée par le Congrès. Il décide aussi de l'action syndicale nécessaire pour soutenir les revendications et les positions syndicales communes. Il détermine au cas par cas le mandat et la composition de la délégation pour les négociations européennes avec les organisations

des employeurs. Tout en s'efforçant de recueillir l'accord le plus large possible, il prend les décisions sur la base de la majorité des deux tiers.

Le Comité de direction qui se réunit en principe huit fois par an se compose au maximum de dix-sept membres, du (de la) Secrétaire général(e) et des deux Secrétaires généraux (ales) adjoint(e)s qui sont membres de droit. Il a la charge de décider des actions intermédiaires à entreprendre pour exécuter la politique fixée par le Comité exécutif.

Le Secrétariat doit statutairement inclure au moins une femme. Il se compose d'un(e) Secrétaire général(e), de deux Secrétaires généraux (ales) adjoint(e)s et de Secrétaires confédéraux(ales) dont le nombre est fixé par le Comité exécutif. Le (la) Secrétaire général(e) est le (la) seul(e) responsable politique devant les instances statutaires. Il (elle) est également le seul porte-parole de l'organisation.

Autres structurations internes à la CES

Comité des Femmes : composé de représentantes de tous les affiliés de la CES ainsi que des organismes ayant un statut d'observateur. Consacré à l'égalité de traitement femmes-hommes, il est représenté au Congrès et au Comité Exécutif.

Comité des Jeunes : traite les problèmes spécifiques aux jeunes travailleurs il a un rôle important en raison de la hausse du chômage et de leur précarisation. Il a une structure et des statuts propres.

Comités d'entreprises européens : la CES assure la coordination de plus de 1300 CEE et organise une conférence annuelle avec tous ses membres.

L'Institut syndical européen est la fusion de 3 anciens organismes :

➤ L'ISE (institut syndical européen) devenu le Département des recherches scientifiques : chargé de recherches sur des sujets socio-économiques et industriels. Il constitue un lien entre le mouvement syndical européen et le monde académique

- Le BTS (bureau technique syndical européen) devenu le Département de la Formation en Santé-Sécurité : Il veille au cadre et à la transposition dans les législations nationales de la législation européenne en matière de santé et de sécurité.
- L'ASE (académie syndicale européenne) devenu le Département Education : chargé de concevoir et de fournir des programmes de formation pour la CES et développer la dimension européenne de la formation syndicale.

La Fédération européenne des personnes âgées et retraitées (FERPA) : le chapitre 5 lui est dédié spécifiquement.

Le Congrès de Vienne - 2019 -

Le 14ème Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) a eu lieu à Vienne, en Autriche, du 21 au 24 mai 2019. Le lieu, comme la date, étaient particulièrement opportuns. Un congrès en Autriche, dirigée par un parti populiste et d'extrême-droite et alors que se déroulaient les élections européennes dans tous les pays de l'Union. L'avenir de l'Europe et de la démocratie occupait les esprits des 600 délégués représentant quelques 45 millions de travailleurs, 90 organisations syndicales nationales affiliées de 38 pays. Ils ont réaffirmé leur volonté de bâtir un nouveau contrat social européen, garantissant une Europe plus égalitaire et offrant de réelles opportunités pour l'ensemble des travailleurs.

Une prise de position pour la démocratie et le social

« La démocratie européenne est en danger. L'Union européenne semble avoir perdu son âme sociale, a lancé le Secrétaire général de la CES, Luca Visentini, dans son discours d'introduction. Il a souligné « que le chômage, les inégalités, la pauvreté et l'exclusion sociale ont résolument affecté la confiance des travailleurs dans l'avenir », rajoutant « L'Union européenne ne survivra que si elle est capable de proposer des résultats concrets, qui améliorent la vie des citoyens ».

Aller plus loin que la mandature passée

Même si la mandature passée fut marquée par l'adoption du Socle européen des droits sociaux, au sommet de Göteborg en novembre 2017 et sa traduction concrète à travers plusieurs initiatives et législations européennes, la révision de la directive sur les travailleurs détachés, la création de l'autorité européenne du travail ou la directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'ensemble des délégués a souhaité une accélération sur les droits sociaux, les conditions de travail et la protection sociale pour l'ensemble des salariés européens.

Un nouveau manifeste « le Manifeste de Vienne » et un programme d'action pour 2019-2023 sur le thème « Une meilleure Europe pour les travailleurs » ont été adoptés

La CES réclamera au nouveau Parlement européen et à la nouvelle Commission l'adoption des axes politiques approuvés au congrès. En voici les principaux :

- Une réforme du processus d'élaboration des politiques économiques européennes, du budget et de l'Union monétaire afin de promouvoir la justice sociale, les investissements favorables à l'emploi, la croissance durable et équitable et une fiscalité progressive en tant qu'objectifs de la politique économique de l'UE ;
- La mise en œuvre complète des 20 principes du Socle européen des droits sociaux adoptés par l'UE en 2017, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, le droit à un juste salaire et le droit à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Une initiative de l'UE pour soutenir des négociations collectives plus fortes dans tous les pays de l'Union – des négociations entre employeurs et syndicats en matière de rémunération et de conditions de travail ;
- Une transition socialement juste vers une économie d'avenir mondiale, numérique et sobre en carbone, s'accompagnant d'une législation, de politiques et de financements européens pour assurer que personne ne soit laissé en arrière ;
- Encadrer l'avenir du travail à travers le droit européen afin de réduire l'emploi précaire, établir les droits des travailleurs dans

les nouvelles formes de travail, mettre fin au dumping salarial et social et veiller à la mobilité équitable et à l'égalité de traitement des travailleurs ;

- Réformer la législation européenne pour renforcer l'information et la consultation des travailleurs ainsi que leur représentation au sein des conseils d'administration et des comités d'entreprise européens.

Une nouvelle équipe de direction élue

Luca Visentini a été réélu avec 76,6 % des voix au poste de Secrétaire général et Laurent Berger (Secrétaire général de la CFDT) élu avec 95,9 % des voix, Président de la CES. C'est une première pour un syndicaliste français.

Luca Visentini avait été élu Secrétaire général en 2015 lors du précédent Congrès de la CES à Paris. Avant cela, il avait, depuis 2011, été Secrétaire confédéral de la CES et membre du syndicat italien UIL depuis 1989.

Des exigences pour le futur Parlement et la future Commission, il n'y a pas de temps à perdre

Si la CES se satisfait du niveau relativement élevé de participation aux élections et du fait que les partis nationalistes et d'extrême droite n'ont pas réalisé la percée significative qu'ils espéraient, elle pose toutefois la question de savoir ce que fera cette nouvelle majorité. « Il n'y a pas de temps à perdre. Les partis démocratiques doivent veiller à ce que la transition soit aussi brève que possible et se tourner vers les partenaires sociaux et la société civile pour contribuer à remettre l'UE sur la bonne voie » a déclaré solennellement le Secrétaire général.

Publié en juin 2019 dans "les clés du social" (<http://clésdusocial.com/>)

(voir plus de détails sur le site de la CES : <https://www.etuc.org/fr>)

Le syndicalisme des cadres européens.

Les cadres sont syndiqués sous des formes très variées dans les divers pays européens : syndicats de cadres, confédérations de diplômés universitaires, unions au sein des confédérations nationales (comme c'est le cas avec notre Union confédérale CFDT Cadres). Les organisations affiliées à la Confédération européenne des syndicats CES (à travers les confédérations nationales ou à travers les fédérations sectorielles européennes) regroupent la grande majorité des cadres syndiqués en Europe.

Dans les années 90 les enjeux européens sont apparus de plus en plus déterminants dans des domaines concernant particulièrement les cadres : mobilité, reconnaissance des diplômes, modes de gestion, etc. Il était devenu indispensable d'avoir une organisation capable d'agir spécifiquement à ce niveau. Cette nécessité a conduit à la création du Conseil des cadres européens EUROCADRES début 1993. La CFDT Cadres a été à l'origine des discussions menées sous l'égide de la CES dans le même temps où, par ailleurs, se préparait la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA).

Aujourd'hui EUROCADRES regroupe près de 6 millions de cadres, professionnels, ingénieurs, dans tous les pays européens, cela lui a permis dès fin 1993 d'être reconnu comme partenaire social européen. EUROCADRES agit au nom des cadres européens, au niveau interprofessionnel et les représente dans le dialogue social et dans les consultations avec les institutions européennes et dans les négociations avec les employeurs européens qui conduisent à des accords européens (par exemple : congé parental, travail à temps partiel, télétravail etc.). EUROCADRES, étant une organisation associée à la CES, prend part à ses débats et activités et travaille en bonne relation avec les Fédérations syndicales européennes en charge des aspects sectoriels.

Au plan national, en 1998, pour faciliter la coordination du travail français au sein d'EUROCADRES, l'UCC-CFDT, l'UCI-FO et l'UGICA-CFTC ont créé le Comité de liaison Eurocadres-France qui a été rejoint ensuite par l'UGICT-CGT, l'UNSA-Cadres et le SNES.

EUROCADRES centre son action sur les principaux domaines qui concernent plus directement les cadres avec la volonté de travailler en liaison avec l'ensemble du mouvement syndical. C'est particulièrement le cas pour :

- une mobilité qui puisse être librement choisie en levant les obstacles pratiques et juridiques ;
- la reconnaissance des qualifications et diplômes avec notamment la création d'ENAE (réseau européen d'accréditation des formations d'ingénieurs);
- le déploiement de l'espace européen d'enseignement supérieur ;
- le développement de l'emploi avec le renforcement de l'Europe de la connaissance, par le soutien à la recherche et à l'innovation ;
- la transférabilité (entre pays européens) des droits à pensions complémentaires ;
- l'égalité femmes/hommes et l'accès des femmes aux postes de responsabilité (notamment avec la mise en œuvre du cadre d'action, négocié au plan européen entre employeurs et syndicats) ;
- les conditions de travail, les risques psychosociaux, le temps et la charge de travail, avec par exemple les efforts pour lever l'exclusion des cadres de la directive européenne sur le temps de travail (directive dont la révision est bloquée par le Conseil) ;
- l'évolution des fonctions de cadres, la digitalisation, le travail indépendant, la promotion d'un modèle européen de management responsable ;
- le renforcement de l'Union européenne pour maîtriser la mondialisation ;
- la constitution avec d'autres organisations syndicales et avec des ONG d'une plate-forme qui a abouti à la mise au point et à l'adoption fin 2019 d'une directive européenne protectrice des lanceurs d'alerte. Il s'agit maintenant de veiller à sa mise en œuvre.



Les Fédérations européennes membres de la CES

Les branches sont également représentées dans la CES par le biais de fédérations professionnelles ; elles sont au nombre de 9, en voici la liste :

- Alliance européenne des media et du spectacle EAEA
- Confédération européenne de la police Eurocop
- Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme EFFAT
- Fédération européenne des journalistes EFJ
- IndustriAll syndicat européen, résultant de la fusion en 2012 de la fédération européenne Mines, Chimie, Energie, de la fédération européenne des Métallurgistes et de la fédération syndicale européenne Textile, Habillement et Cuir
- Fédération syndicale européenne des services publics EPSU
- Fédération européenne des travailleurs des transports FET
- Comité syndical européen de l'éducation
- Union Network international Europa
- Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment

Un exemple de fédération : **la Fédération européenne des travailleurs des transports : FET/ETF**

Organisation régionale de la Fédération Internationale des Ouvriers des transports, fondée en 1999 – siège à Bruxelles ; elle est affiliée à la Confédération européenne des syndicats

Elle est présente dans 41 pays européens par l'intermédiaire des 243 syndicats qui la composent et de plus de 2,5 millions de travailleurs qu'elle représente.

7 Comités de dialogue sociaux sectoriels européens ont été créés depuis sa fondation.

Les secteurs suivants sont représentés : L'aviation civile, les dockers, les pêcheurs, les voies fluviales (rivières et canaux), les transports maritimes, les chemins de fer, les transports routiers, le tourisme, le transport public urbain.

Exemple d'accord-cadre européen : Le Ciel unique européen :

Comment accroître l'efficacité du trafic aérien et des services de navigation européenne ? En réduisant la fragmentation de l'espace aérien européen et en ouvrant aux pays voisins.

Lancé en 1999 pour remédier aux retards nombreux dans les années 1990, il s'agissait d'améliorer les performances de gestion du trafic et des services de navigation aérienne, en triplant sa capacité, en réduisant les coûts, en améliorant la sécurité, en réduisant l'incidence sur l'environnement. L'Europe se donne jusqu'à 2030/2035 pour y parvenir.

En 2004 : Une première directive européenne : Afin de réduire le temps de vol, par des trajets plus courts se met en place un cadre :

Séparation des fonctions de contrôle

Fournitures de services

Organisation et utilisation de l'espace par l'interopérabilité du réseau européen de gestion de l'espace

Système commun de tarification

Exigences communes concernant l'octroi de licences pour les contrôleurs aériens

En 2009 : on y inclut des mécanismes de performance concernant la sécurité, l'environnement, la capacité, les coûts.

Un gestionnaire du réseau Eurocontrôle améliore les performances des fonctions de réseau centralisé et de la coordination des programmes radio.

Création de 9 blocs fonctionnels d'espace aérien couvrant 31 pays. Ils sont conçus en fonction des flux et pas des frontières.

En 2019 : la Commission (TRAN) Transport et Tourisme du Parlement européen décide d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles.

Le Ciel unique européen suscite aussi diverses oppositions.

La crise financière de 2008 voit diminuer le trafic aérien qui reprend son rythme antérieur seulement en 2016.

Pour l'instant, tout est encore remis en cause en raison de la pandémie.

Le Socle européen des droits sociaux

- Sommet social de Göteborg -

En novembre 2017 , lors du Sommet social organisé par la Suède à Göteborg, **les chefs d'Etat et de gouvernement, la Commission et le Parlement européens ont proclamé le Socle européen des droits sociaux**, traduisant ainsi l'engagement politique des Etats membres et des institutions européennes en faveur de la dimension sociale de l'Europe.

La Confédération européenne des syndicats et l'ensemble de ses affiliés, notamment la CFDT, se sont fortement mobilisés pour cette étape significative dans la construction d'une Europe sociale.

Qu'est-ce que le Socle européen des droits sociaux ?

Après plus d'un an de débats entre institutions et partenaires sociaux, les chefs d'Etat et de gouvernement ont proclamé le Socle européen des droits sociaux. Ce Socle doit servir de cadre de référence pour les politiques sociales et d'emploi aux niveaux national et européen avec pour objectif de relancer la convergence au sein du marché unique.

Le Socle européen des droits sociaux repose sur 20 principes clés qui couvrent des champs divers, notamment en matière de compétence législative de l'UE, qui se déclinent autour de trois thèmes :

- Égalité des chances et accès au marché du travail.
- Conditions de travail équitables.
- Protection et insertion sociales.

Parmi les 20 principes on peut souligner en particulier : l'égalité entre les femmes et les hommes, l'encouragement du dialogue social, un salaire minimum dans chaque État adapté à la situation économique

nationale, la lutte contre la situation des travailleurs pauvres ou encore le droit à une protection sociale adéquate et le droit à un logement pour les sans-abris.

Notons le principe n° 15. Les revenus et pensions de vieillesse : Les travailleurs salariés ou indépendants à la retraite ont droit à une pension de retraite proportionnelle à leurs cotisations et leur garantissant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension.

Toute personne âgée a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

Un Socle européen et après ?

La CFDT voit dans le Socle européen des droits sociaux une opportunité pour équilibrer les dimensions économique et sociale du projet européen ainsi que le lancement de nouveaux chantiers dans la construction d'une Europe plus sociale. Pour le syndicalisme européen, il s'agit donc bien que les principes du Socle soient déclinés en droits effectifs pour tous, partout en Europe, par l'adoption d'un plan d'action au niveau européen et dans chacun des Etats membres. A cet égard, le dialogue social et la négociation collective seront des leviers déterminants.

Pour plus de détails :

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

Quelques acquis depuis son adoption (2017) :

- Directive de mai 2018 sur les travailleurs détachés ;
- Création d'un Fonds Social européen Plus doté de 102 Mds d'€ ;
- Création d'une Autorité européenne du travail ;
- Directive de juin 2019, votée par le Parlement européen, visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.



Interview de Thiébaud Weber

Secrétaire confédéral de la CES
de 2015 à 2019

Peux-tu faire le bilan des quatre années que tu as passées à la CES ?

Quand j'ai été élu en 2015, la nouvelle Commission présidée par Jean-Claude Juncker venait d'être désignée et c'était un peu la commission de la dernière chance ; un certain nombre de défis devaient être relevés au plan social et les promesses devaient être tenues. Jean-Claude Juncker avait assisté au Congrès de la CES à Paris où il avait fait la promesse d'un Socle européen des droits sociaux qui avait été accueilli avec beaucoup de circonspection par les syndicalistes européens. Peu parmi nous croyaient en la parole de la Commission européenne en matière de social.

Quelles étaient les raisons de cette défiance ?

La gestion de la crise de la zone euro par la Commission Barroso avait été catastrophique, notamment en Grèce où des réformes drastiques avaient été imposées, à l'inverse de ce qu'il aurait fallu faire. Le Conseil poussait lui-même majoritairement pour ces politiques rigoristes d'ajustement budgétaire qui ne tenaient pas compte de l'aspect social. Il y avait donc une grande défiance vis à vis de l'Europe.

En quoi la position de la Commission a-t-elle changé aujourd'hui ?

Le contexte est totalement différent actuellement ; L'Europe est dans une posture différente dans la gestion de cette crise sanitaire et sociale même si on n'en connaît pas encore le visage, ni la force ; chose inattendue, l'Europe est prête à soutenir par tous les moyens l'emploi, les salaires, l'économie dans les pays membres. Elle suspend les critères de Maastricht et les règles budgétaires. Elle propose un plan de relance avec une augmentation massive des fonds structurels (dont le fonds social européen FSE+), alors que jusqu'alors les discussions autour du budget européen tablaient sur une baisse de ce

budget ; Il faut souligner la proposition franco-allemande de juillet 2020 où l'Allemagne a complètement changé de position, en ouvrant les vannes de la dette alors qu'elle s'y était toujours opposée.

Le commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, Nicolas Schmidt, a exprimé son souhait d'avancer sur les salaires minimums et de réglementer les plate-formes numériques ; aujourd'hui, nous n'en sommes qu'au niveau des intentions et il est trop tôt pour porter un jugement mais il y a nettement un changement de posture de la Commission.

Quelle est, à ton avis, le rôle joué par la CES dans cette évolution ?

Dès 2015, la CES et le mouvement syndical européen sont redevenus des interlocuteurs de fait. Au moment de la crise, la CES avait prévenu des dangers politiques et économiques qu'allaient causer les décisions prises, en particulier de la montée des populismes en Europe et ailleurs qui s'est vérifiée dans les années qui ont suivi, en Italie, en Hongrie, aux Etats-Unis. Mais la Commission ne nous a pas écoutés. Or, il n'existe pas d'autres structures organisées et crédibles capables d'alerter sur la situation, de porter la colère des européens et la transformer en propositions utiles. Jean-Claude Juncker, avec l'habitude qu'il avait de la politique européenne a compris qu'il fallait renouer le dialogue. Le fait même qu'il vienne proposer la mise en place d'un Socle des droits sociaux européen au Congrès de la CES de 2015 remettait en quelque sorte la CES à sa place, la place historique voulue par Jacques Delors quand il avait instauré le dialogue social tripartite. C'était en quelque sorte une manière de réparer l'erreur qui avait été faite de passer à côté des organisations syndicales dans la gouvernance européenne pendant tout ce temps.

Quels sont les domaines où la CES a fait avancer les choses ?

Pendant ce mandat là, sur les questions d'emploi, de formation, d'éducation, la CES a pesé. Nous avons été des partenaires privilégiés, au grand dam des organisations patronales. Le Socle européen des droits sociaux a été adopté sans leur consentement et elles se sont ralliées bon gré mal gré aux directives sur le contrat de travail, la protection sociale et le congé parental adoptées dans la foulée. On peut dire que sur le plan social, les choses allaient plutôt bien. Au plan

économique, nous avons été également des interlocuteurs, quoique pas au premier plan mais petit à petit l'étau s'est desserré sur le plan budgétaire. La CES s'est par ailleurs engagée dans un travail de fond sur le numérique, l'intelligence artificielle, les plate-formes etc ; j'ai personnellement participé à un groupe d'experts sur le sujet. On peut dire que ce travail mené en lien avec les syndicats européens et la Commission a constitué le terreau des décisions qui sont prises actuellement. La CES a signé en juin 2020 un accord avec le patronat européen sur la digitalisation sur le lieu de travail. C'est un aboutissement du travail qu'on a mené. La Commission va, par ailleurs travailler sur les plate-formes numériques.

La CES a également beaucoup œuvré à modifier l'approche des institutions européennes sur les marchés intérieurs, sur les politiques industrielles et ses outils de défense commerciale. Avec la crise actuelle, ce qu'on défend depuis des années a été repris par la Commission : l'actuel commissaire au marché intérieur, Thierry Breton travaille sur des outils de défense commerciale, de régulation du marché intérieur, d'ajustement carbone aux frontières etc.

Depuis 2017, y a-t-il eu d'autres directives s'appuyant sur le Socle européen des droits sociaux ?

Outre les directives déjà adoptées sur les conditions de travail, la protection sociale, le congé parental et des aidants, il y a eu une négociation sur la digitalisation qui s'appuie aussi sur les 20 principes du Socle. Demain, d'autres initiatives pourront voir le jour. Depuis mon départ, il y a eu une directive cadre autour des salaires minimums ; la mise en œuvre d'un salaire minimum européen était d'ailleurs une promesse de campagne lors des dernières élections. Nicolas Schmidt, a acté le principe d'un salaire minimum dans chaque Etat membre en fonction du revenu médian. La CES avait une position forte sur ce sujet mais elle a été confrontée à la diversité syndicale au sein de l'Europe et sa position s'est vue contrariée en particulier par l'approche différente des pays nordiques ; la directive leur fait craindre la remise en cause de leur modèle social où le salaire minimum est régi par les conventions collectives et où il n'existe pas de minimum légal interprofessionnel ; le salaire minimum est négocié entre les partenaires sociaux des différentes branches et ce n'est pas

l'affaire de l'État. Pour eux, il n'était pas question d'inscrire cette question dans le droit. La sphère syndicale s'est trouvée ainsi affaiblie par ses propres divergences ; il est regrettable qu'une proposition aussi forte de la Commission sur un sujet plébiscité par l'ensemble de l'Europe se soit vue nuancée par les syndicats eux-mêmes. Mais l'essentiel sera de voir les progrès que cette directive apportera. Sur les salaires, on parlait de zéro !

***Quelles sont les relations intersyndicales au sein de la CES,
retrouve-t-on les mêmes divergences que celles rencontrées en
France ?***

Il y a en Europe une diversité syndicale qui reflète la diversité des Etats membres. Sur certains sujets, il y a une différence d'approche entre syndicats de l'est de l'Europe et syndicats de l'ouest. Par exemple sur les travailleurs détachés. Néanmoins, il y a une volonté de trouver des solutions communes.

Les divergences sont à la fois d'ordre géographique et idéologique. Elles font partie du débat au sein de la CES mais, au final, elles n'empêchent pas un travail en commun. La force de la CES est que les compromis trouvés en son sein sont solides, même s'ils sont parfois nuancés et qu'ils demandent du temps et de la patience. Sur certains sujets, par exemple sur les accords commerciaux, il est parfois difficile de se mettre d'accord mais sur d'autres, notamment le marché intérieur, le Socle des droits sociaux, on arrive à s'entendre sur des positions fortes.

Sur le travail détaché, le fait de demander des règles communes avec un salaire égal à travail égal est bénéfique pour tous et réunit tout le monde.

***Comment peux-tu résumer ton expérience au sein de la CES
et comment vois-tu son avenir ?***

La CES est une organisation où il faut s'armer de patience et de diplomatie pour trouver des compromis car il faut s'assurer que les positions prises sont des positions partagées, portées par les syndicats affiliés. C'est une formidable expérience et ce qu'on peut souhaiter à la CES c'est qu'elle saisisse les opportunités actuelles sur les questions sociales et économiques pour se renforcer encore et qu'elle devienne

une vraie organisation européenne et ne soit plus considérée par certains comme un simple bureau syndical européen. Si la CFDT s'y investit si fortement, c'est qu'elle considère qu'elle doit être un vrai syndicat européen, avec une vraie force de frappe capable de peser sur les politiques européennes. C'est le sens de l'engagement de Laurent Berger comme président de la CES. A terme, il faudrait une véritable délégation de souveraineté pour négocier au niveau européen. Même si les salaires se négocient dans chaque pays par les négociations collectives, pourquoi ne pourrait-on pas envisager chaque année une convention européenne sur la convergence salariale ?

On pourrait ainsi limiter les écarts qui font le lit de toutes les concurrences déloyales qu'on a pu constater pendant trop longtemps.

Quelle est l'attitude des syndicats anglais après le Brexit ?

Dans un pays historiquement eurosceptique, les syndicats anglais ont souvent utilisé l'Europe comme un chiffon rouge de l'ultralibéralisme ; lors du Brexit, ils se sont trouvés paralysés par leurs divergences internes ; ils sont entrés très tard dans le combat avec la société civile pour le « Remain » (rester) ; quand le Brexit a eu lieu, ils ont pesé de tout leur poids mais trop tard pour avoir l'assurance qu'ils conserveraient les avantages que présentait la législation sociale européenne, notamment sur les Comités d'entreprise, les congés, etc.. Il y a eu une occasion manquée ; cet exemple montre bien qu'il faut réfléchir sur la responsabilité du syndicalisme lorsqu'il prend position dans un débat aussi important que le départ, ou non, de l'Union européenne.

Quels sont le rôle et la place de la FERPA dans la CES ?

J'ai eu l'occasion de travailler avec la FERPA sur les questions intergénérationnelles ; dans le cadre du dialogue social européen, le Comité des Jeunes a travaillé avec eux sur un texte adopté en 2019 sur la solidarité intergénérationnelle dans l'entreprise ; au moment de l'élaboration du Socle social européen des droits sociaux, la FERPA a également été très en pointe sur la protection sociale.

Par ailleurs, j'ai eu aussi des contacts avec la FERPA par l'intermédiaire du militant retraité CFDT Henri Lourdelle.

interview réalisée le 23 juin 2020

La CES demande une réforme complète du système actuel de gouvernance économique de l'UE qui mette fin à l'austérité, encourage les investissements et cesse de faire pression sur les salaires et la négociation collective. L'approfondissement de l'Union économique et monétaire (UEM) doit aller de pair avec une forte dimension sociale et intégrer des indicateurs sociaux et environnementaux. Les syndicats nationaux doivent participer étroitement à l'élaboration et à la mise en place des programmes nationaux de réforme et des recommandations spécifiques par pays.

60 millions de travailleurs dépendent du fonds européen pour la relance

COMMUNIQUÉ DE PRESSE CES en date du 15 juillet 2020

Plus de 10 % de la population de l'UE compte sur le fonds de relance pour éviter ou échapper au chômage, c'est en substance ce qu'ont déclaré les syndicats aux responsables nationaux à l'approche d'un sommet européen crucial.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a écrit aux responsables des institutions de l'UE et aux 27 chefs d'Etat et de gouvernement pour les exhorter à ne pas davantage retarder l'adoption du plan de relance de 750 milliards d'euros nécessaire pour sauver et créer des emplois.

La CES rappelle aux dirigeants qu'il y a actuellement au sein de l'UE :

- 45 millions de travailleurs sous contrat de courte durée dont les emplois dépendent d'investissements ;
- 14,3 millions de travailleurs en permanence sans emploi, soit une augmentation de 900.000 travailleurs depuis le début de la crise ;
- 2 millions de travailleurs sous contrat de très courte durée très vulnérables au chômage.

La lettre signée de Luca Visentini et Laurent Berger, respectivement Secrétaire général et Président de la CES, explique :

« Ce sont-là 60 millions de raisons de lancer le plan européen de relance maintenant. Ce plan représente probablement la décision la plus importante que l'Union européenne ait à prendre depuis plus de dix ans et elle ne peut être une nouvelle fois reportée. Tarder encore risque de condamner des millions de travailleurs au chômage, ce qui aurait un coût financier bien plus élevé que celui du financement de la relance. »

La CES plaide aussi pour que les dirigeants européens définissent certaines lignes rouges à ne pas franchir durant la négociation du plan :

- Pas d'augmentation de la part des prêts afin d'en minimiser l'impact sur la dette nationale ;
- Pas de réduction du cadre financier pluriannuel (CFP) afin de protéger les indispensables fonds consacrés à la cohésion sociale ;
- Pas de droits de véto ni de conditionnalités budgétaires concernant les plans nationaux de relance.

5. La Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA)

texte de Bruno Constantini,
ex Secrétaire général de la FERPA

Fondée en 1993, la Fédération européenne des retraités et personnes âgées est la voix des millions de retraité-e-s et personnes âgées en Europe pour porter et faire aboutir leurs propres revendications.

Elle est un « acteur » essentiel de la société civile dans la construction de l'Union européenne et dans la prise en charge des besoins des retraité-e-s, tant au niveau national – à travers sa quarantaine d'organisations syndicales présentes dans 21 pays de l'Union européenne- qu'au niveau européen.

Elle milite pour une reconnaissance « citoyenne » retraité-e-s et personnes âgées. Pour la FERPA, les retraité-e-s et personnes âgées ne sont pas des personnes assistées. Ce ne sont pas des citoyens de seconde zone mais bien des citoyen-ne-s à part entière qui ont toute leur place dans la vie de la cité, notamment en mettant au service de la collectivité les compétences et l'expérience acquises tout au long de leur vie.

Mais cette reconnaissance ne peut être acquise que si les retraité-e-s et personnes âgées bénéficient d'un véritable droit, garanti dans toute l'Union, à une vie digne et à des soins de qualité. Cela passe tout d'abord par la garantie de pouvoir bénéficier de pensions d'un montant tel qu'il ne les condamne pas à la pauvreté et à l'exclusion sociale. La FERPA revendique également l'accès à des soins de qualité accessibles pour toutes et tous, notamment en cas de perte d'autonomie. Membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la FERPA fonde son engagement sur la solidarité intra et intergénérationnelle. Elle ne peut ignorer les difficultés que connaissent aujourd'hui les travailleuses et les travailleurs confronté- e-s à la précarité de l'emploi et au chômage, notamment chez les plus jeunes. C'est pourquoi elle est présente dans les luttes mises en œuvre par la CES, tant au niveau européen qu'au niveau

national, pour combattre ces fléaux, générateurs d'exclusion sociale et de conflits entre les générations et à l'intérieur même des différentes générations.

Les retraité-e-s en Europe

L'Europe compte plus de 151 millions d'individus âgés de plus de 65 ans, résidant dans les 27 pays de l'Union européenne (UE), soit plus de 30 % de la population de l'UE. Il n'existe aucune statistique européenne précisant le nombre de salarié-e-s ayant fait valoir leur droit à la retraite.

En raison des systèmes centralisés des caisses de retraite, la France reste une exception. Nous connaissons avec précision le nombre de pensionné-e-s : fin 2019, 14,5 millions de personnes vivant en France ou à l'étranger sont retraités de droit direct et dérivé (4,7 millions bénéficient du minimum contributif). On dénombre, de plus au 31 décembre 2018, 455651 bénéficiaires du minimum vieillesse (ASPA) ou de l'allocation supplémentaire d'invalidité.



La FERPA porte les revendications des retraités européens

Entretien avec Michel Devacht, ancien Président de la FERPA.
extrait de "Retraité Militant" .

La Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) regroupe les syndicats de retraités des confédérations adhérentes à la Confédération européenne des syndicats. Elle milite pour une reconnaissance citoyenne de ses mandants. Celle-ci passe par un véritable droit à une vie digne et à des soins de qualité.

Comment est née la FERPA ?

À la fin des années 80, des militants de la Confédération européenne des syndicats (CES), sur le départ, réfléchissent à l'organisation des retraités dans une fédération européenne au sein de la CES. Georges Debunne (FGTB, Belgique) est particulièrement actif. Il avait participé à la création de la CES (née en 1973). Il est soutenu par des militants espagnols, belges, italiens et français. Ensemble, ils impulsent une dynamique. Les 29 et 30 avril 1993, le premier congrès de la FERPA se tient à Madrid. Georges Debunne en devient le premier Secrétaire général et aussi Président. Depuis, les responsables se succèdent: Luigina De Santis, Bruno Costantini et Carla Cantone, Secrétaires généraux, Josette Neumez (CSC, Belgique), Jacques Sense (UCR CFDT), Werner Thurm (ÖGB, Autriche), Robert Racké (OGB-L, Luxembourg) et moi-même, depuis 2015.

Quelles organisations syndicales adhèrent à la FERPA ?

La FERPA rassemble principalement les organisations de retraités des pays membres de l'Union européenne dont les confédérations sont affiliées à la CES, sauf dérogation. C'est le cas de la CFE/CGC par exemple. Mais deux organisations non membres de

l'UE, dont les confédérations sont adhérentes à la CES, sont affiliées à la FERPA, Emekli-sen (Turquie) et SPSN (Serbie). À ce jour, nous regroupons les structures syndicales de retraités de 19 pays sur les 28 qui composent l'UE. Parmi les 10 millions de retraités adhérents à la FERPA, les Italiens représentent plus de 6 millions d'adhérents issus des trois organisations de la péninsule (CGIL, CISL et UIL). Trois organisations siègent au Comité exécutif de la FERPA avec un statut d'observateurs: RN (Bosnie- Herzégovine), UORW (Géorgie) et Unia (Suisse). Ces organisations assistent aux réunions mais elles ne votent pas. Des candidats attendent comme la Macédoine ou le Monténégro, par exemple, mais le problème est que les retraités n'y sont pas organisés en syndicats.

Puisque 19 pays de l'UE sur 28 sont représentés dans la FERPA, qu'en est-il des neuf autres?

Neuf pays n'ont pas de représentants: L'Allemagne, le Danemark, la Suède, la Finlande, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la République Tchèque, la Slovaquie. En Allemagne, le DGB rejette toute adhésion d'organisations syndicales de retraités à la FERPA. Au Danemark, en Finlande et en Suède, les retraités sont rassemblés dans des associations, donc pas syndiqués. Les pays restants sont de nouveaux entrants, les retraités ne sont pas encore organisés.

Comment fonctionne la FERPA ?

Il y a deux organes de décision. Le Comité de direction est composé de 13 membres élus par les délégués du congrès sauf le Président qui est élu par le Comité exécutif. Dominique Fabre siège dans ces instances, comme titulaire, pour la CFDT Retraités et Gilbert Jérôme, comme suppléant. Il se réunit jusqu'à cinq fois l'an. Le Comité exécutif comprend 60 délégués désignés par les organisations adhérentes. 41 syndicats de retraités sont présents. Il se réunit une fois par semestre. Il y a aussi des organes consultatifs. C'est le cas du Comité des femmes qui réfléchit sur les problématiques spécifiques des femmes retraitées et les traduit en revendications.

Quelles revendications porte la FERPA ?

La FERPA porte les revendications des retraités européens communes à tous: l'accès à la santé pour tous, la prise en charge de la perte d'autonomie, appelée «le droit aux soins tout au long de la vie». Le pouvoir d'achat reste une prérogative de chaque pays membre. Le Comité exécutif a rappelé les droits des retraités au travers d'une charte (voir page 37). Chaque année, un thème est mis en exergue comme l'a souhaité le congrès de la FERPA à Budapest : l'alimentation, la sécurité énergétique, le logement, la santé ...

La FERPA rassemble des organisations adhérentes à la CES. Quelle place a-t-elle dans la CES ?

Depuis sa création, la FERPA agit pour avoir sa place mais toute sa place au sein de la CES. Des progrès ont eu lieu: la FERPA siège au Comité de direction et au Comité exécutif de la CES. Cependant, même si elle est reconnue différemment du Comité des Femmes et des Jeunes, c'est largement insuffisant par rapport à ce qu'elle représente au sein de l'Europe. La FERPA ne cotise pas directement à la CES. Mais tous ses adhérents sont affiliés et donc, cotisent, via leur confédération, à la CES. Au congrès de la CES à Prague, en 2003, les Allemands, les syndicats des pays nordiques et les Grecs ont voté contre la place pleine et entière de la FERPA au sein de la CES. Au-delà de nos revendications, nous devons agir auprès de la CES pour la reconnaissance du bien fondé de nos axes revendicatifs et pouvoir interpeller les commissaires et parlementaires européens avec le soutien de la Confédération. En clair, devenir un interlocuteur incontournable représentant les retraités.

Pour suivre l'actualité de la FERPA :
<https://www.ferpa.online/fr/>



CHARTRE DES DROITS DES PERSONNES AGEES ET RETRAITEES D'EUROPE

(Adoptée en 2016, toujours d'actualité)

La promotion des valeurs de démocratie, de liberté, d'égalité et de justice sociale passe par la mise en œuvre de politiques européennes concernant tous les aspects de la vie notamment le social, la santé, la protection sociale, l'éthique, l'économie et l'environnement.

La vieillesse est le début d'une nouvelle tranche de vie. Une société démocratique qui devient âgée ne s'épanouira pas dans le déclin mais dans un climat de sérénité, de dignité et de bien-être fondé sur la justice et la solidarité sociales.

C'est pour cela que chaque citoyen européen, jeune ou adulte, doit comprendre que le respect des droits des personnes âgées signifie un investissement sur leur propre futur.

C'est une question de civisme et de démocratie. C'est pour répondre à cette question que la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgés) lance une campagne de sensibilisation et de responsabilité sociale et politique dans tous les Pays européens sur la condition des personnes âgées de plus de 60 ans, et de leurs droits.

Les droits des personnes âgées et retraités d'aujourd'hui seront les droits des personnes âgées de demain.

Si l'on détruit les droits d'aujourd'hui il n'y aura pas de droits demain.

LE DROIT D'AVOIR DES DROITS

LE DROIT À LA DIGNITÉ

Nous les retraités et personnes âgées, nous voulons pouvoir vivre un vieillissement actif, non pas en travaillant jusque 70 ans,

Mais en étant « acteur » et des « protagonistes » dans la société,
Et dans la vie sociale en ayant accès aux loisirs, à la culture...

Nous voulons être considérés comme une ressource, pour le présent et pour l'avenir

Et non être considérés comme un fardeau, un coût...

LE DROIT AU BIEN-ÊTRE

Cela veut dire percevoir des pensions d'un niveau suffisant qui nous permettent de vivre décemment et non en étant assistés

C'est aussi avoir le droit de bénéficier des soins de santé, y compris ceux nécessités par l'âge, grâce à des services publics accessibles et de qualité

C'est encore bénéficier des mesures de prévention pour protéger notre intégrité physique

C'est également lorsque nous sommes moins autonomes ou en totale perte d'autonomie de bénéficier des services de soins et d'assistance à domicile ou en établissements, dans la reconnaissance et le respect de notre dignité

C'est aussi avoir accès à des logements, à des moyens de transports adaptés à notre âge et à notre santé

LE DROIT À LA SÉCURITÉ

Nous revendiquons le droit à la sécurité alimentaire et énergétique

Et à la mise en place de mesures pour lutter contre la violence vis à vis des personnes âgées

LE DROIT à être représentés et protégés par leurs organisations syndicales dans tous les Pays et en Europe par la FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées), affiliés à la CES.

Texte communiqué par Henri Lourdelle,
Conseiller spécial de la FERPA (également militant CFDT!)

La FERPA veut bâtir un cahier revendicatif

Le Comité exécutif des 5 et 6 décembre 2019 a soumis aux affiliés de la FERPA des questionnaires ciblant les problèmes rencontrés par les retraités et personnes âgées. Chaque questionnaire correspond à un problème identifié : pauvreté, pensions, logement, fiscalité, santé, solidarité intergénérationnelle. Les réponses permettront de définir des revendications. A suivre...

Retraites : quels systèmes chez nos voisins européens ?

1. État des lieux

Dans les pays de l'Union européenne il existe plusieurs systèmes de retraite que l'on peut regrouper selon le type de financement, de prestations et de gestion.

Plusieurs systèmes de financement

- Par répartition : les cotisations de la population active paient les pensions de retraite.

- Par capitalisation : les cotisants se constituent, individuellement ou collectivement, une épargne placée auprès d'établissements financiers (fonds de pensions), en vue de disposer d'une rente au moment de la retraite.

Plusieurs types de prestations

- A prestations définies : le montant de la pension est garanti au moment du départ à la retraite. Il dépend des cotisations versées. C'est le cas dans les régimes calculés en annuités, par points ou en compte notionnel.

- A cotisations définies : les cotisations versées à un organisme spécialisé sont capitalisées et reversées sous forme de rente dépendant de la valeur boursière acquise

La gestion est assurée soit par l'État, soit par les partenaires sociaux, soit par des organismes privés.

L'affiliation aux régimes peut être obligatoire ou facultative.

Les régimes sont articulés en 3 piliers tels que définis par l'OCDE.

Le premier pilier,

correspond au régime de base assurant un revenu minimum. Il existe deux grands modèles, bismarckien ou beveridgien (voir encadré).

Ce régime est redistributif, obligatoire et assuré par le secteur public.

Le deuxième pilier,

concerne le régime complémentaire et vise à maintenir un niveau de vie. Il est contributif et obligatoire dans presque tous les pays de l'UE. Il est financé par répartition dans la plupart des pays de l'UE, ou par

capitalisation comme au Danemark, en Hongrie, Estonie, Pologne, Slovaquie, Suède. Dans certains pays, le premier et le deuxième pilier sont regroupés dans le même régime.

Régimes de base : les deux grands modèles

	Modèle Bismarckien (réf. à l'assurance sociale créée par Bismarck en 1889)	Modèle Beveridgien (réf. au rapport de l'économiste britannique Sir W. Beveridge de 1942)
Pays concernés	Europe continentale : Allemagne, France, Italie, Luxembourg. La plupart des pays de l'Europe Centrale et Orientale.	Europe du nord : Pays-Bas (c'est l'exemple le plus pur), Grande-Bretagne, Danemark, Irlande, Suède, Finlande
Principe	Assurance professionnelle => Assure revenu de remplacement	Solidarité nationale => Assure revenu forfaitaire basé sur besoins des individus
Gestion	Partenaires sociaux (salariés & employeurs)	L'État
Financement	Cotisations assises sur les salaires	L'impôt
Pensions	Pensions versées aux ex-cotisants en fonction des années de travail effectuées et des salaires perçus. L'essentiel des pensions est versé par le régime de base : 90% en Allemagne 60% en France => Les régimes complémentaires jouent un rôle marginal dans ce modèle	Pensions forfaitaires versées à tous les résidents, sans lien ni avec les cotisations versées, ni avec les revenus. Pensions souvent faibles : Irlande 1080 € Pays-Bas 1228 € => développement important de retraites complémentaires, pensions privées ...

Un exemple du modèle beveridgien : les Pays-Bas

- Régime de base : une pension de base forfaitaire
 - Couvre toute la population résidente
 - Age légal : 66 ans et 4 mois en 2019 ... porté à 67 en 2023 puis lié à espérance de vie restante.
 - Proportionnelle au nombre d'années d'assurance. Pension complète pour 50 ans d'assurance.
 - Montant forfaitaire : 1228 € pour une personne seule, 843 € pour un couple. 2% sont déduits pour chaque année non assurée.
 - Pas de pension minimale
 - Indexée sur l'évolution des salaires
 - Est financée par des cotisations assises sur les deux premières tranches du barème de l'impôt sur le revenu.
- Régime complémentaire : obligatoire (pour la plupart des salariés) par capitalisation dans des fonds de pension créés par les partenaires sociaux au niveau entreprise, branche ou national (représente 32% du total des retraites).

Un exemple du modèle bismarckien : l'Allemagne

- Régime de base (verse 90% du total des pensions). La pension :
 - Couvre les salariés ayant cotisé 45 ans
 - Age légal de départ 65 ans et 6 mois en 2019 (67 ans en 2029)
 - Retraite anticipée possible à partir de 63 ans avec 45 ans d'assurance,
 - Pas de pension minimale fixée par la loi
 - Indexée sur les salaires
- Régimes spéciaux pour : mineurs, secteur public et agriculture
- Régime complémentaire par retraite d'entreprise pour la moitié des salariés.
- Développement des plans de retraite individuels

Le cas de la France

- Régimes de base (représentent 60% du montant total des pensions).
 - Par répartition
 - Droits à retraite comptés en trimestres

- Cotisations assises sur une partie du salaire (plafond SS ou traitement hors primes)
- Pension minimale (ASPA) : 903 € personne seule, 1402 € pour un couple (janvier 2020)
- Pension indexée sur les prix

Les régimes de base comprennent :

- Le régime général de la Sécurité Sociale : Salariés du privé + non titulaires du public.
 - Couvre les salariés ayant cotisé :
167 trimestres pour ceux qui sont nés après 1958, augmentera jusqu'à 172 trimestres pour ceux qui sont nés après 1973.
 - Age légal de départ 62 ans
 - Pension calculée sur les 25 meilleures années.
- Les régimes spéciaux : Salariés du public, d'entreprises nationales (SNCF, RATP...), et de certains secteurs (mines, marins, industries électriques et gaz)

□ Régimes complémentaires obligatoires (AGIRC, ARRCO) représentent 40% du montant total des pensions)

- Droits à retraite comptés en Points (le nombre de points dépend de la durée et du montant des cotisations)
- Valeur du point indexée sur les prix

□ Épargne retraite individuelle et collective financée en capitalisation

- Dispositifs d'entreprises : PERE (plan épargne retraite entreprise), PERCO (plan épargne retraite collectif), Prefon (prévoyance des fonctionnaires) ...
- Dispositifs individuels : PERP (plan épargne retraite populaire)...

Un projet de réforme en cours (au 1er janvier 2020) vise à instaurer un système universel à points.

Le troisième pilier,

visé à assurer un supplément de revenu. Il est discriminatoire et s'assimile plus à une épargne «de précaution ».

Les pensions minimales

Six pays de l'UE n'ont pas de pension minimale fixée par la loi : Allemagne, Grèce, Lituanie, Suède, Finlande, Slovaquie.

Dans les autres pays, les montants sont très variables et ne permettent pas d'échapper au risque de pauvreté. Quelques exemples : en Bulgarie, le montant est de 112 € mensuels pour un seuil de pauvreté fixé à 179 € ; en Pologne, 256 € mensuels pour un seuil de pauvreté de 356 €, en France, 868 € pour un seuil de pauvreté de 1111 €.

Dans deux pays seulement, Belgique et Luxembourg, le montant est proche du seuil de pauvreté.

Les conditions de départ

Les comparaisons entre pays sont très difficiles : l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 65 ans dans presque tous les Etats membres sauf :

- 67 ans en Italie
- 66 ans aux Pays-Bas et au Portugal.
- 63 ans pour les Pays Baltes, et la République Tchèque.
- 62 ans pour la Slovaquie et la France.

Mais dans certains pays, il s'agit de l'âge minimum de départ, dans d'autres pays c'est l'âge où l'on peut partir à taux plein.

Le nombre d'années de cotisation requis pour le taux plein varie également ; à titre d'exemple, pour l'Allemagne et l'Autriche, il est de 45 ans ; pour l'Espagne de 35 ans, pour la France de 41 ans et 9 mois (pour ceux nés après 1958, et évoluera jusqu'à 43 ans pour ceux nés après 1973).

Les décotes pour départ anticipé sont également différentes.

Le taux de remplacement

Mesuré par le rapport du niveau des retraites (des 65-74 ans) aux revenus d'activité (des 50-59 ans) varie considérablement au sein de l'UE, de moins de 35 % à plus de 87 %, et la hiérarchie des pays n'est pas simplement est-ouest ou nord-sud. Le Luxembourg 87% est en tête, viennent ensuite la France 67%, l'Autriche 62%, la Slovaquie 61%, la Hongrie 59%, la Roumanie 51%, la Belgique 50%, puis en dessous des 50% : le Danemark 48%, l'Allemagne 46%, la Bulgarie 41%, la Lituanie et la Croatie 40% et l'Irlande 35%, ferment la marche.

Le taux de remplacement dépend des types de régime de retraite. Sur les années 2008-2016, ce taux de remplacement s'est légèrement

amélioré dans la plupart des pays de l'UE (en France de 65% à 67%). Mais ces seules comparaisons des moyennes statistiques ne sauraient rendre compte de la situation financière réelle des retraités, car elle ne prend pas en compte des éléments importants comme l'accès au logement, la possession ou non d'un patrimoine, le coût de la vie dans la zone géographique ...

La pension de réversion

Elle existe dans presque tous les pays de l'UE. Son objectif est de maintenir le niveau de vie du conjoint survivant et non de se substituer aux dispositifs visant à limiter la paupérisation. L'étude des différents systèmes en cours fait apparaître :

- la diversité des règles appliquées au sein d'un même pays.
- la tendance générale à limiter le nombre de bénéficiaires de la pension de réversion du régime général, notamment par l'introduction de conditions de ressources (Allemagne, France...).
- la suppression des pensions de réversion du régime général: Danemark, Pays-Bas.
- la suppression totale de la pension de réversion : Royaume-Uni, Suède, Lettonie.
- la possibilité de partager les droits à l'intérieur d'un couple, le total des deux pensions restant identique.

2. Les réformes en cours dans l'UE et le rôle de la Commission européenne

Face à l'augmentation de l'espérance de vie, à la baisse de la fécondité et au chômage qui entraînent une diminution de la population active, les systèmes par répartition rencontrent des problèmes de financement.

La Commission recommande, dans le « livre blanc » de février 2012 et dans les conclusions du rapport 2018 sur l'adéquation des pensions de retraite préparé avec le Comité de la Protection Sociale :

- d'augmenter l'âge de départ à la retraite ;
- de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée ;
- de favoriser l'allongement de la vie professionnelle par l'apprentissage, l'adaptation des lieux de travail, le

- développement des emplois pour les travailleurs âgés ;
- d'égaliser l'âge ouvrant droit aux prestations pour les hommes et les femmes ;
- d'encourager le développement de l'épargne-retraite complémentaire.

Dans le cadre de ces recommandations, deux types de réformes sont en cours.

Les réformes paramétriques modifient certains paramètres du système :

- L'âge légal qui tend à augmenter ; exemple l'Allemagne et la Belgique, de 65 à 67 ans, la France, de 60 à 62 ans ;
- L'alignement de l'âge de départ des femmes sur celui des hommes : en Autriche, Bulgarie, Croatie, Lituanie, République Tchèque, Slovaquie, Royaume Uni ;
- L'augmentation de la durée de cotisation ou d'activité : en Belgique, Autriche, France, Roumanie, Pays-Bas ;
- La modification du calcul d'indexation des pensions : indexées sur les prix en France, sur les salaires en Allemagne et aux Pays-Bas ;
- La modification de la base de calcul des pensions avec une tendance à prendre en compte la totalité de la carrière : de 10 dernières années à 25 meilleures années en France, de 15 à 30 puis 38 années en 2027 en Espagne, de 24 à 40 années en Autriche...

Les réformes systémiques modifient l'architecture du système lui-même par diverses mesures :

- Passage à un régime en points et non plus en annuités, par exemple en Allemagne, Croatie, Chypre Pologne, Roumanie, France (projet de réforme en cours au 1er janvier 2020) ;
- Passage à un régime en compte notionnel : le capital accumulé tout au long de la carrière est transformé en pension en fonction de l'âge effectif de départ et de l'espérance de vie, à cet âge, de la génération à laquelle appartient l'assuré au moment de la prise de la pension. C'est le cas de la Suède et de l'Italie ;
- Introduction de systèmes obligatoires de pension privés à cotisations définies : Croatie, Roumanie ;
- Harmonisation des différents systèmes : Belgique, Grèce,

- France... ;
- Réduction des retraites anticipées ou des pré-retraites dans la plupart des pays.

3. Le point de vue syndical :

Le regard de la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA), branche de la CES regroupant la plupart des syndicats de retraités des Etats membres :

Les réformes en cours sont préjudiciables sous plusieurs aspects.

- L'augmentation de la durée de cotisation ou d'activité ou de carrière est préjudiciable pour les salariés aux carrières précaires, discontinues, à temps partiel, principalement pour les femmes ;
- La modification de la base de calcul des pensions vers la prise en compte de la totalité de la carrière réduit le montant des pensions ;
- L'indexation sur les prix entraîne une baisse du pouvoir d'achat ;
- Le développement des pensions privées fait dépendre les pensions futures des marchés financiers et non plus du travail.

La FERPA revendique :

- la défense, la préservation et l'amélioration des systèmes publics de pension ;
- le retour de l'indexation des pensions sur les salaires ou le PIB ;
- l'amélioration du taux de remplacement ;
- le relèvement des pensions minimales pour assurer aux retraités une vie digne ;
- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Revendications actuelles de la CFDT en France :

- Revalorisation des basses pensions ;
- Des mesures concrètes pour compenser les pertes de pouvoir d'achat des retraités ;
- Indexation des pensions sur les salaires ;
- Suppression de la décote de 10% pendant 3 ans sur les pensions AGIRC-ARRCO ;

- Suppression de la cotisation sociale de 1% sur les retraites complémentaires.

Dans l'optique de la prochaine réforme des retraites en France, la CFDT revendique :

- un système plus lisible et plus juste avec le maintien de la répartition, le respect du principe «à carrière égale retraite égale» et un haut niveau de solidarité ;
- le partage des fruits de la croissance avec les retraités par l'indexation sur les salaires ;
- un pilotage non-étatique pour restaurer la confiance des retraités dans le système ;
- la convergence des règles de calcul de la retraite dans un système universel ;
- des pensions de réversion renouvelées, plus généreuses pour les basses pensions, et applicables à toutes les formes de couple ;
- la prise en compte de la pénibilité.

La commission Europe
Paris Commune Retraités mars 2019 (mis à jour mars 2020)

Quelques données

Systèmes de prise en charge des retraites : données comparatives de quelques pays européens

Au regard de certains autres éléments d'appréciation comme l'espérance de vie (homme/femme), les efforts de chaque pays en matière de protection sociale, de dépense de santé, le taux de fécondité,ainsi que quelques données de prospectives.

Pays	Population (millions d'habitants)	Espérance de vie à la naissance – Hommes / Femmes (ans)	Taux de fécondité	Espérance de vie à 65 ans – hommes / Femmes (ans)	Population de plus de 65 ans (%)	
					Actuelle	Prévision 2060
		Âge légal de départ à la retraite Hommes / Femmes	Conditions pour la retraite à taux plein			
Allemagne	83,02	78,7 / 83,4	1,57	18,1/21,2	21,4%	28,8%
	65 ans et 7 mois prévu : 67 ans en 2029		Aucune possibilité de partir à 65 ans sans une durée d'assurance d'au moins 45 ans			
Belgique	11,46	79,2 / 83,9	1,64	18,5 / 21,9	18,7%	26,0%
	65 ans		La durée de carrière doit être égale à 45 ans.			
Bulgarie	7,00	71,4 / 78,4	1,56	14,1 / 17,8	21,8%	34,1%
	64ans 1 m. / 61 ans 2 m. Jusqu'à 65 ans, au rythme de +1 mois/an pour les h. +2 mois/an pour les f. jusqu'à fin 2029, puis +3 mois/an à partir de 2030		• Premier pilier : Deux conditions à remplir: Atteindre un âge minimal et un nombre fixe d'années d'assurance. • Deuxième pilier: Le droit à une pension complémentaire de vieillesse survient quand l'assuré acquiert le droit à une pension contributive de vieillesse du premier pilier.			
Espagne	46,93	81,6 / 86,1	1,31	19,3 / 23,4	19,2%	31,4%
	65 ans		Jusqu'en 2027, augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour partir à 65 ans (38 années et 6 mois de cotisations). En cas de durée de cotisations insuffisante, recul de l'âge légal jusqu'à 67 ans.			

Comment lire ces tableaux : pour chaque pays page gauche et page droite,

- la première ligne contient les données chiffrées
les années de référence varient de 2017 à 2019

- la 2^{ème} ligne colorée comporte âge de départ à la retraite, conditions et pension minimale

Sources : Eurostats et <https://www.missoc.org>

Pays	Ratio entre population de + de 65 ans et population de 15 à 64 ans (%)		Âge moyen de sortie du marché du travail (ans)	Part de protection sociale consacrée à la vieillesse (%)	Dépense de santé en % du PIB	Taux d'emploi des 55-64ans (%)
	Actuel	Prévision 2060				
	Pension minimale :					
Allemagne	32,8%	50,8%	61,6	32,5%	11,3%	71,4%
	Pas de pension minimale fixée par la loi.					
Belgique	29,1%	44,2%	58,2	40,6%	10,3%	58,3%
	Une pension minimale est garantie pour une carrière complète ainsi que pour une carrière égale aux 2/3 d'une carrière complète (montants annuels cités ci après au prorata) : Dans le cas d'une pension complète : • Taux ménage: 18.989€ par an • Taux isolé: 15.196€ par an					
Bulgarie	32,5%	64,3%	64,1	43,9%	8,1%	68,7%
	• Premier pilier : le montant minimal de la pension contributive de vieillesse est fixé à 112€. • Deuxième pilier : pas de pension légale minimale.					
Espagne	29,2%	55,9%	61,4	41,8%	8,9%	52,2%
	Pension minimale: • Plus de 65 ans : 677 € (ménage unipersonnel) ou 835 € (bénéficiaire marié). • moins de 65 ans : 633 € (ménage unipersonnel) ou 783 € (bénéficiaire marié)					

Pays	Population (millions d'habitants)	Espérance de vie à la naissance – Hommes / Femmes (ans)	Taux de fécondité	Espérance de vie à 65 ans – hommes / Femmes (ans)	Population de plus de 65 ans (%)	
					Actuelle	Prévision 2060
Âge légal de départ à la retraite Hommes / Femmes			Conditions pour la retraite à taux plein			

France	67,03	79,6 / 85,6	1,89	19,6 / 23,6	19,7%	26,2%
	62 ans pour les personnes nées à partir de 1955		La pension à taux plein est accordée: dès que sont remplies les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance déterminés selon l'année de naissance de la personne (164 trimestres, 1955: 166 trimestres) ou de l'appartenance à une catégorie spécifique (assurés inaptes au travail, etc.).A défaut, à l'âge de taux plein déterminé selon l'année de naissance de la personne (entre 65 et 67 ans). Retraites complémentaires: La pension à taux plein est accordée entre 65 et 67 ans en fonction de l'année de naissance de la personne ou dès que la pension de base est obtenue à taux plein. A suivre la nouvelle réforme systémique			
Grèce	10,72	78,8 / 83,9	1,35	18,6 /21,4	21,8%	33,0%
	67 ans (pour 15 ans d'assurance) 62 ans (pour 40 ans d'assurance)		- Assurés avant 1993:Période d'assurance de 11.000 jours de travail et âge de 59 ans pour obtenir une pension correspondant à 80% des revenus ouvrant droit à pension. - Assurés depuis 1993:Période d'assurance de 40 années ou de 12.000 jours de travail et âge de 60 ans pour obtenir une pension			
Italie	60,36	80,8 /85,2	1,42	19,2 /22,4	22,6%	34,3%
	67 ans		42 années d'assurance et de cotisations pour les hommes, 41 pour les femmes.			
Pologne	37,97	73,9 / 81,8	1,48	15,9 /20,2	17,1%	32,9%
	65 / 60		Le concept de retraite à taux plein n'existe pas. Les critères d'éligibilité à la pension de vieillesse (période d'assurance, périodes de travail contributives et non contributives...) varient selon l'âge des assurés			

Pays	Ratio entre population de + de 65 ans et population de 15 à 64 ans (%)		Âge moyen de sortie du marché du travail (ans)	Part de protection sociale consacrée à la vieillesse (%)	Dépense de santé en % du PIB	Taux d'emploi des 55-64ans (%)
	Actuel	Prévision 2060				
Pension minimale						

France	31,6%	45,2%	58,7	40,2%	11,3%	52,1%
	<p><u>minimum contributif</u> : 642,93€ par mois (janv.2020) , accordé à l'assuré justifiant à quelque titre que ce soit du taux plein.</p> <p><u>L'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)</u> est accordée aux retraités ayant de faibles ressources, âgées de plus de 65 ans et vivant en France. Il s'agit d'une allocation différentielle dont le montant est fonction des ressources et de la situation familiale. Pour une personne seule, il s'élève à 903,20 € par mois.</p>					
Grèce	34,1%	61,0%	60,40	53,2%	8,0%	41,1%
	Pas de pension statutaire minimale.					
Italie	35,2%	62,9%	60,4	48,8%	8,9%	53,7%
	<p>- Assurés avant le 1/1/1996 : pension minimale de 555€. La pension de vieillesse est complétée jusqu'au montant de la pension minimale lorsque le revenu annuel imposable de l'intéressé est inférieur à 2 fois la pension minimale proprement dite. - Assurés depuis le 1/1/1996: Pas de pension minimale fixée par la loi.</p>					
Pologne	25,3%	62,0%	59,3	45,2%	6,5%	48,9%
	Le montant minimum mensuel de la pension de vieillesse est fixé à 1.000 PLN (233 € au 1er janvier 2020).					

Pays	Population (millions d'habitants)	Espérance de vie à la naissance – Hommes / Femmes (ans)	Taux de fécondité (-)	Espérance de vie à 65 ans – hommes / Femmes (ans)	Population de plus de 65 ans (%)	
					Actuelle	Prévision 2060
Âge légal de départ à la retraite Hommes / Femmes		Conditions pour la retraite à taux plein				

Roumanie	19,40	71,7 / 79,2	1,70	14,7 / 18,3	18,2%	31,5%
	Hommes : 65 ans Femmes : 61 ans (63 ans en 2030)		Pension de vieillesse avec une durée complète de cotisation : • Hommes : 35 ans . • Femmes : 28 ans et 8 mois au 1er juillet 2012, puis une progression à 35 ans au 1er janvier 2030.			
Royaume-Uni	66,64	79,5 / 83,1	1,73	18,8 / 21,1	18,2%	25,1%
	65 ans. (66 ans en 2020)		44 ans de cotisations pour les hommes, 39 ans pour les femmes. Pension de base: Pour les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite le 6 avril 2010 ou après cette date, les cotisations doivent avoir été versées ou créditées pendant 30 ans (hommes et femmes). Pour les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite le 5 avril 2010 ou avant cette date, les cotisations doivent avoir été versées ou créditées pendant 44 ans (♂) et 39 ans (♀)			
Suède	10,23	80,8 / 84,1	1,78	19,2 / 21,5	19,8%	24,2%
	61 ans		Retraite dite "flexible" en Suède ce dispositif permet de prendre sa retraite dès l'âge de 61 ans (Suède) à condition de remplir la condition de durée d'activité, mais le montant de la pension sera moins important .			
République Tchèque	10,65	76,1 / 82,0	1,68	16,2 / 19,8	19,2%	29,9%
	Hommes : 63 ans et 6 m. Femmes : de 59 ans et 2 mois à 63 ans et 2 mois (en fonction du nombre d'enfants) 65 ans prévu pour toutes et tous		Le concept de retraite à taux plein n'existe pas. La période minimale de cotisation pour pouvoir prétendre à une pension vieillesse est de 15 ans d'assurance si le demandeur a déjà atteint l'âge de 65 ans. Pour pouvoir prendre sa retraite à l'âge légal, une période minimale d'assurance de 25 ans est exigée.			
U.E. 28 membres	513,48	78,3 / 83,5	1,59	18,1 / 21,4	19,7%	29,1%

Pays	Ratio entre population de + de 65 ans et population de 15 à 64 ans (%)		Âge moyen de sortie du marché du travail (ans)	Part de protection sociale consacrée à la vieillesse (%)	Dépense de santé en % du PIB	Taux d'emploi des 55-64ans (%)
	Actuel	Prévision 2060				
Pension minimale						

Roumanie	27,5%	58,0%	64,3	51,8%	5,2%	46,3%
	RON 640 (134€ valeur au 1/1/20) par mois. Une allocation sociale pour les pensionnés est due aux personnes retraitées si le montant de la prestation reçue est inférieur à la pension minimale.					
Royaume-Uni	28,6%	42,5%	63,2	43,1%	9,6%	65,3%
	<p>- Minimum de 25% de la pension à taux plein versé si 10 ans au moins de cotisations.</p> <p>- Possibilité d'une pension minimale non contributive. Pour les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite le 6 avril 2016 ou par la suite, une pension maximum hebdomadaire de GBP 4,82 (€5,39) est versée par année de cotisation à partir d'avril 2016, jusqu'à un maximum de 35 ans, sous réserve qu'il existe au moins 10 années de cotisations versées ou créditées.</p>					
Suède	31,7%	40,8%	63,20	49,2%	11,0%	78,8%
	Pas de pension minimale mais, depuis 2003, pension de garantie pour les personnes qui ont une petite ou aucune pension. La pension de garantie pleine s'élève à 10 188€ par an pour une personne seule et 9 088€ pour une personne mariée.					
République Tchèque	29,60%	54,30%	60,50	44,00%	7,23%	65,1%
	Montant de base: 130€ par mois au 1/1/20					
U.E. 28 membres	30,5%	51,4%	H : 60,5 F : 59,5	40,5%	- %	58,7%

6. Le Comité économique et social européen (CESE)

Le CESE ne ressemble pas aux autres organes de l'UE. C'est un forum, unique en son genre, de consultation, de dialogue et de consensus entre des représentants des différents secteurs de la «société civile organisée» notamment les employeurs, les organisations syndicales et des groupes de personnes telles que des associations professionnelles ou communautaires, des organisations de jeunesse, des mouvements de femmes, de consommateurs, des acteurs dans le domaine de l'environnement...

Naissance et fonctionnement

Il a été créé en 1957 par le traité de Rome afin de conseiller les décideurs européens et de garantir que les citoyens ordinaires de tout le continent aient leur mot à dire dans l'évolution de l'Europe.

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont l'obligation légale de consulter le CESE lorsqu'ils font passer de nouvelles lois. Le CESE examine ces propositions et élabore des avis à partir des accords auxquels les membres sont parvenus.

Au cours de ce processus, l'ensemble des participants doivent mener des négociations afin de parvenir à un consensus. c'est ce qui rend le CESE unique car il doit refléter les souhaits de l'ensemble des groupements d'intérêts de la société au moyen d'un processus de compromis et de respect mutuel.

Le CESE aujourd'hui

Les 326 conseillers sont désignés pour 5 ans par le Conseil, sur proposition des Etats membres. Ils ont été renouvelés lors d'une assemblée plénière en avril 2015. Tous les deux ans et demi, les membres du CESE élisent un président et deux vice-présidents.

Le CESE fait bouger les choses

Les avis du CESE ont un réel effet sur l'élaboration des politiques de l'UE. Les rapports de la Commission européenne montrent dans quelle mesure les points de vue du CESE ont été intégrés à des domaines cruciaux de la législation.

Qu'est-ce que la société civile ? La société civile organisée comprend tous les groupes et organisations dont les membres travaillent de manière coopérative afin de formuler des avis consensuels.

Le CESE, un intermédiaire entre les décideurs politiques et les citoyens. Le CESE est ainsi composé de trois groupes : les travailleurs représentés par les principaux syndicats européens, les employeurs (petites, moyennes et grandes entreprises européennes) et groupes divers (ONG, associations écologistes, professions libérales, consommateurs).

L'art du consensus

Le Comité est donc un espace institutionnel unique de rencontre et de dialogue au niveau européen permettant de dégager un consensus entre des intérêts différents. Il n'agit pas comme les lobbys, lesquels ne défendent clairement que leur propre intérêt. A l'inverse, il permet une expression collective consensuelle née d'un travail de concertation et de compromis en faveur d'une position commune visant l'intérêt général.

L'impact des avis du CESE sur les politiques de l'UE

Les avis du CESE sont parfois à l'origine des débats ou initiatives législatives au sein de l'UE. A la demande du président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker en 2016, le CESE européen a dû exposer le point de vue de la société civile organisée sur l'avenir de l'Europe. À l'issue d'une série de débats nationaux organisés dans les 28 Etats membres, le Comité a présenté sa réponse sous la forme d'une **résolution sur l'avenir de l'Europe**. Il a notamment invité l'UE à ne pas négliger sa **dimension sociale** et à poursuivre le travail sur le Socle européen des droits sociaux. Sur la question de la lutte contre l'obsolescence programmée en octobre 2013 ou sur l'intelligence artificielle plus récemment en 2016 et en 2018, les avis d'initiative du CESE ont été repris par le Parlement européen qui a fait de ces sujets **des priorités pour lui-**

même et la Commission.

La CFDT a deux représentants au CESE.

La France, tout comme l'Allemagne ou l'Italie, compte 24 membres au CESE européen (8 pour chacun des trois groupes qui représentent les travailleurs, les employeurs et divers corps intermédiaires). Pour la CFDT, deux représentants siègent dans le groupe des Travailleurs depuis 2015 : Christophe Quarez de la fédération Chimie-Energie (FCE) et Franca Salis-Madinier de la CFDT Cadres. La CGT et FO y sont représentées avec deux membres, la CFTC et la CFE-CGC avec un membre.

Les défis à relever par l'Europe et le CESE

Luca Jahier, Président du CESE (2017-2020): «L'Union européenne doit démontrer sa capacité de voir dans le changement une chance de s'y adapter; la transition vers la quatrième révolution industrielle, l'économie circulaire et à faibles émissions de carbone et les nouveaux modèles de travail et de société sont l'avenir de notre jeune génération. Nous devons faire des jeunes des partenaires, afin de rechercher avec eux la structure sociale et économique appropriée».

Isabel Cano Aguilar, Vice-Présidente (2017-2020): « Nos racines plongent dans chaque syndicat, entreprise ou organisation citoyenne qui contribue à construire l'Europe jour après jour. Notre principal objectif est de rapprocher cette vie sociale et économique concrète des institutions européennes, tout en assurant la promotion de nos travaux en vue d'améliorer la vie des européens. En donnant la parole aux travailleurs, aux employeurs et aux organisations représentatives des agriculteurs, des consommateurs et des droits des handicapés, nous insufflons la vie du terrain dans le débat politique, le CESE promouvant des initiatives qui répondent aux besoins quotidiens des citoyens et les rendent visibles».

Interview de Franca Salis-Madinier

Franca Salis-Madinier est une syndicaliste franco-italienne, Secrétaire nationale de l'Union confédérale des cadres CFDT, spécialiste du numérique, de l'intelligence artificielle et des lanceurs d'alerte. Elle a exercé plusieurs mandats internationaux (entre autres, présidente de UNI Europa secteur IT Telecom). Elle siège dans le groupe des travailleurs du CESE avec son collègue Christophe Quarez, de la fédération Chimie Energie CFDT. L'actuelle mandature prend fin en octobre 2020.



Peux-tu rappeler brièvement le mode d'élection au CESE .

J'ai été nommée au CESE en 2015 par le gouvernement français, après avoir été présentée par la CFDT. Ma nomination, comme toutes les autres, a été adressée au Ministère des Affaires Etrangères; elle a ensuite fait l'objet d'arbitrages entre les Ministères avant d'être ratifiée par le Gouvernement français qui a envoyé ma désignation à la Commission européenne.

La première année sert surtout à se familiariser avec les institutions , on apprend beaucoup, on regarde. Même au bout de 5 ans on ne maîtrise pas encore tout le fonctionnement de l'Europe.

Dans le cadre du CESE, la CFDT est aujourd'hui très crédible car elle s'est beaucoup investie et a élaboré plusieurs avis.

Le CESE est constitué de trois groupes : le groupe 1 qui représente les employeurs européens, le groupe 2 qui représente les travailleurs (syndicats) et le groupe 3 qui rassemble divers groupes comme les ONG, les associations de consommateurs, les mutuelles, les associations de l'environnement... Dans le groupe 2, celui des travailleurs, la délégation française comporte 8 membres, 2 CFDT, 2 CGT, 2 FO, 1 CGC, 1 CFTC.

Au sein du CESE, l'équilibre hommes /femmes doit s'améliorer ; c'est un enjeu. Le groupe 2 est cependant le plus avancé dans ce domaine.

Comment s'élabore un avis ?

Quand le Conseil, la Commission ou le Parlement veulent légiférer sur un sujet, ils doivent obligatoirement consulter le CESE pour recueillir son avis. Le bureau du CESE décide alors, selon le sujet, à quelle section attribuer l'avis (les sections, au nombre de 20, correspondent aux domaines relevant de la compétence européenne) ; les membres des différents groupes se portent ensuite candidats pour constituer un groupe d'étude, toujours sur une base égalitaire de trois groupes ; le groupe d'étude élabore l'avis qu'il transmet par l'intermédiaire de son rapporteur à la section qui, à partir d'amendements, de compromis etc, parvient à un consensus. L'avis est ensuite voté et adopté (ou pas) en plénière.

Chaque groupe d'étude peut comporter de 10 à 20 membres, selon les sujets. L'avis comporte en moyenne 7 à 8 pages ; le processus prend environ deux ou trois mois à cause des délais de traduction dans les différentes langues. Pour les dossiers urgents ou très pointus, il peut n'y avoir qu'un rapporteur qui travaille avec un expert quand le temps est trop court pour réunir un groupe d'étude.

Il existe également des demandes d'avis dits "exploratoires" quand les institutions souhaitent avoir l'avis de la société civile. L'Allemagne, qui va assurer la future présidence de l'Union européenne a, par exemple, déjà demandé des avis sur le travail décent pour les travailleurs des plate-formes numériques.

Le CESE peut aussi prendre l'initiative d'un avis, ce qui a été le cas sur l'intelligence artificielle.

Tout ne se fait pas dans un consensus mou ; il y a de vrais débats par exemple sur les travailleurs détachés, où il n'y a pas unanimité. Il faut 2/3 des votes pour qu'un avis soit transcrit au Journal Officiel des Communautés. Si un groupe vote contre un avis (souvent le groupe 1 des employeurs), ses amendements non retenus sont publiés également.

Il faut également tenir compte de l'agenda du Parlement et quelquefois prendre le risque de ne pas avoir un avis consensuel pour que sa pertinence puisse être prise en compte, même si le Parlement n'est pas tenu de le respecter. Un avis émis après le vote au Parlement n'a plus beaucoup d'utilité. Le jeu consiste quelquefois à faire traîner l'avis pour qu'il ne soit pas pris en compte. Il y a souvent des batailles

avec Business Europe, le syndicat patronal européen.

Etes-vous approchés par les lobbies ?

Il y a des pressions ; certains ont des intérêts bien particuliers ; les membres du CESE eux-mêmes essaient de faire passer les choses qui leur paraissent importantes. Les syndicats le font.

En ce qui nous concerne, il faudrait mieux faire notre propre lobbying auprès des parlementaires, pour donner notre point de vue et faire des propositions et rendre notre démarche plus efficace. Pour chaque avis, j'essaie pour ma part de rencontrer les députés ou les membres de la Commission qui travaillent sur le même sujet.

Quelles sont les priorités actuelles du CESE ?

Suite à la pandémie de la covid-19, les travaux ont été un peu bousculés et les priorités, inversées . Le confinement dans un grand nombre de pays a causé beaucoup de difficultés techniques pour communiquer.(Plate-formes non sécurisées, difficultés liées au télé-travail, problèmes d'interprétariat). Au début, les liaisons et les travaux se sont poursuivis par e-mails mais dès avril/mai, des visioconférences ont été organisées, d'autant plus qu'il a fallu émettre un avis sur la crise et les mesures de relance ; des groupes d'étude ont dû être constitués rapidement car l'avis du CESE était attendu sur les plans d'aide, la mobilisation des fonds. Finalement, un avis a été adopté en réunion plénière dans la première quinzaine de juin.

Même si la santé n'est pas du ressort de l'Europe, (la CFDT s'était d'ailleurs exprimée pour qu'elle reste l'apanage national), on s'est aperçu qu'avec un tel événement, un certain nombre de tâches et de coordinations devaient être portées par l'Europe. Face aux divers dysfonctionnements, il faudrait se poser d'urgence le problème de la recherche, des vaccins etc. et trouver des solutions au niveau européen. Va se poser également la question d'une stratégie européenne en matière de relocalisation dans ces domaines. Cela suscite déjà et suscitera à l'avenir certainement beaucoup de débats. On voit que les pays qui produisaient du matériel sanitaire sur place, comme l'Allemagne par exemple, s'en sont beaucoup mieux sortis, contrairement à l'Italie, la France et l'Espagne.

Les autres priorités n'ont pas pour autant disparu ; le groupe 2 en

particulier travaille beaucoup sur la mise en place du Socle de droits sociaux : les questions d'assurance chômage au niveau européen, de contrat de travail, de situation des travailleurs des plateformes, de ravage de la crise sur les plus précaires sont toujours à l'ordre du jour.

D'une manière plus générale, le CESE a une vision approfondie de tout ce qui est développement durable ; la transition écologique et numérique reste et restera un sujet d'actualité et un pilier des prochaines travaux.

La question du marché intérieur est aussi une priorité, en particulier le problème de la concurrence déloyale et du Brexit.

Quels sont les liens du CESE avec la CES ?

Il existe des liens très formels de notre groupe avec la CES, pas sur tous les avis mais sur certains d'entre eux où on cherche une cohérence avec le positionnement de la CES ; on utilise aussi ses experts de l'ETUI (Institut syndical européen), son centre de recherche et de formation.

Ce sont des liens organiques très structurés. On invite aussi des membres de la CES à participer à nos débats. Exemple: nous avons déjà invité Laurent Berger.

Mais comme certains syndicats (une minorité) ne font pas partie de la CES, il y a quelquefois des revendications d'autonomie de leur part.

Quels sont les liens avec les autres institutions ?

La Commission est systématiquement présente dans les réunions des groupes d'étude et des sections.

Après la nouvelle législature, nous avons invité les parlementaires.

Pour l'avis sur les lanceurs d'alerte, j'ai pris contact avec Virginie Rosier qui était la rapporteure du Parlement sur le sujet.

Ces contacts sont importants. Dans ces échanges, on comprend mieux les enjeux des uns et des autres.

Quels sont les liens entre les membres CFDT de toutes les instances : CES, FERPA, CESE ?

La Confédération organise la mise en commun et notre

coordination ; nous avons aussi des réunions avec toutes les fédérations européennes mais je pense que le lien pourrait se renforcer.

On est en contact permanent lorsqu'il s'agit de faire passer des sujets communs à tous.

La Confédération organise régulièrement des réunions sur l'international, sur l'Europe, auxquelles nous participons.

Je n'ai pas de lien particulier avec la FERPA. A mon avis, le lien avec les Comités de la CES devrait être renforcé.

Les relations se font davantage au niveau personnel ou dans le cadre d'une négociation sur un sujet précis, par exemple, le numérique.

J'ai fait un certain nombre de sollicitations auprès des secteurs, et par exemple sur la santé cela a marché. Il est important d'avoir une articulation entre le national et l'europpéen.

Le CESE a-t-il un budget particulier ?

Oui, son budget est de 1% du budget européen, pour rémunérer, entre autres, le staff qui travaille au CESE et les frais de transport des membres du CESE qui ne sont ni salariés ni rémunérés.

Nous rationalisons les déplacements en fonction des réunions des groupes d'étude (2 ou 3) ou des sections (une fois par mois).

Travailles-tu à temps plein pour le CESE ?

Personnellement non, mais certains le font. Mon principe est de garder une attache avec le niveau national sinon on risque d'être déconnecté des réalités de travail.

Je m'arrange pour rester sur le terrain et suivre des équipes syndicales.

Interview réalisée en juin 2020

Voir page suivante quelques exemples de ces avis.

Exemples d'avis du CESE

Tout ces avis sont parus au journal officiel de l'Union européenne ou sur le site du CESE : <https://www.eesc.europa.eu/fr/>

- L'intelligence artificielle : anticiper ses impacts sur le travail pour assurer une transition équitable (adopté en session plénière de février 2018).
- Avis du FERPA sur les «Rôle et perspectives des partenaires sociaux et autres organisations de la société civile dans le contexte des nouvelles formes de travail» (adopté en septembre 2017).
- «Renforcer la protection des lanceurs d'alerte au niveau de l'UE» et la «Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union»
- Cet avis adopté en septembre 2018 a été ensuite voté au Parlement européen en novembre de la même année et reconnu ensuite par la CFDT comme une grande avancée :



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

DÉCLARATION DE
PHILIPPE PORTIER, SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA CFDT
Et LAURENT MAHIEU, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT CADRES

N°24
17 avril 2019

UNION EUROPÉENNE

L'Europe protège enfin ses lanceurs d'alerte !

La directive en faveur d'un droit et d'une protection des lanceurs d'alerte vient d'être adoptée ce mardi 16 avril par le Parlement européen à une large majorité.

- Un des derniers en date : Propositions du CESE pour la reconstruction et la relance après la crise de la COVID présenté ainsi : Le 11 juin 2020, le CESE a présenté sa vision de la restructuration; il a affirmé que nous devons maintenant restructurer et améliorer nos sociétés et il a donné sa vision d'une société et d'une économie qui ne laissent personne de côté.

7. Le « pacte du pouvoir de vivre » et l'Europe

En mars 2019, dix-neuf organisations*, syndicats dont la CFDT et Organisations Non Gouvernementales (ONG) ont présenté le pacte du pouvoir de vivre pour « faire face à l'urgence sociale et économique ».

« Les alarmes retentissent. Qu'elles viennent de nos organisations depuis des années ou plus récemment de citoyens éloignés de la vie publique, ces alarmes disent la même chose. Un modèle de société qui génère autant d'inégalités et d'injustices et met en péril la vie sur Terre de nos enfants et petits-enfants, et de millions d'êtres humains à travers le monde, n'est plus un modèle. C'est un non-sens », écrivent ces organisations.

A l'appui, 66 propositions, qui vont du logement à la formation, de la lutte contre l'exclusion à la mobilité, de la fiscalité à la politique du grand âge, avec comme exigence centrale la préservation de l'environnement et des conditions de vie futures de l'humanité.

* en juin 2020 elles sont plus d'une cinquantaine à avoir rejoint le Pacte

Dans le premier appel, il était dit : L'heure est à la construction d'un nouveau pacte politique, social et écologique. Un pacte du court, du moyen et du long terme. Un pacte de la bienveillance et du commun : un pacte pour l'humain et pour l'humanité. Un pacte pour tous et pour la planète. Un pacte du pouvoir de vivre, aujourd'hui et demain, dans la dignité et le respect, un pacte qui nous engage tous. Telle est la conviction de nos organisations, composées de citoyen.ne.s de tous horizons engagés sur tous les terrains.

Il est nécessaire et possible de faire autrement :

- *Donner à chacun le pouvoir de vivre, dans un cadre commun en protégeant notre avenir et celui des générations futures ;*
- *Remettre l'exigence de justice sociale au cœur de l'économie ;*
- *Préparer notre avenir en cessant de faire du court terme l'alpha et l'oméga de nos politiques publiques ;*
- *Enfin, partager le pouvoir pour que chacun puisse prendre sa part dans la transformation de nos vies.*

Parmi les 66 mesures plusieurs concernent l'Europe :

- Construire et garantir un régime du droit d'asile européen dans le respect de la Convention de Genève.
- Porter politiquement les spécificités du modèle non-lucratif français au niveau européen.
- Augmenter les moyens pour lutter contre l'évasion et l'optimisation fiscales, et promouvoir une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés au niveau européen.
- Mettre fin aux exonérations de la taxe carbone française pour certains secteurs, en particulier le transport aérien et maritime, les entreprises du marché carbone européen et le transport routier de marchandises.
- Sortir les investissements verts du calcul du déficit public dans les règles européennes.
- Définir un plan d'investissement public et privé dans la transition écologique à hauteur des 55 à 85 milliards d'euros manquants par an entre 2019 et 2023, et soumettre la politique commerciale et d'investissement de l'Union européenne aux objectifs climatiques, environnementaux et sociaux.



Pour plus d'info : <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/>

8. La CFDT prend position sur l'Europe

En mai 2018 la CFDT lors de son congrès a longuement évoqué l'Europe, voici résumée sa position :

UNE EUROPE FER DE LANCE SUR LE PLAN SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

La défiance est de plus en plus forte vis-à-vis de l'Union européenne, perçue comme technocratique et centrée sur la compétition économique.

Il est urgent de construire une Europe plus sociale.

L'Union européenne doit viser le « triple A » écologique et social. Cela passe par le Socle européen des droits sociaux, des salaires minimums dans les États membres, la lutte contre l'évitement fiscal, un plan d'investissement dans la transition écologique juste, des critères sociaux et environnementaux dans les accords de libre-échange...

Une de nos revendications phare dans ce domaine est la création d'une assurance chômage européenne complémentaire aux systèmes nationaux.

Voici plusieurs extraits de la résolution générale du dernier Congrès de la CFDT en 2018 :

- Tout travailleur doit échapper à la pauvreté et les moins qualifiés doivent pouvoir accéder à un emploi. **En cohérence avec ses engagements européens, la CFDT revendique que le Smic soit au moins égal à 60 % du salaire médian**
- Aux niveaux européen et transnational, les instances de représentation telles que les Comités de groupe ou d'entreprise européens et Comités de société européenne sont essentielles et doivent être informés et consultés sur la stratégie à une échelle plus

large que l'entreprise et l'établissement implantés sur le territoire national.

Une nouvelle Europe sociale

Le projet européen a permis, grâce à la construction d'une union économique, de créer une ère de paix dans une zone qui avait été le théâtre de conflits permanents et sanglants. Les inégalités entre travailleurs européens, mis en concurrence sur le marché unique, se sont creusées. Chômage et précarité restent le lot de nombre d'entre eux. Cette situation a créé une défiance croissante de nombreux travailleurs européens à l'égard de l'Union, qui se traduit par la montée des partis populistes et eurosceptiques lors des scrutins électoraux, avec notamment la victoire du Brexit au Royaume-Uni. **Pour la CFDT, le marché unique doit être complété par le renforcement et le développement de solidarités effectives. Les droits sociaux européens doivent être approfondis et complétés. L'Europe sociale doit devenir la priorité. La construction européenne doit aussi s'appuyer sur un rapprochement des cultures, sur la connaissance de l'autre, pour plus de solidarité et d'entraide.**

Le Socle européen des droits sociaux

- En vue d'assurer la convergence sociale au sein de l'UE, la CFDT porte en outre, avec la Confédération européenne des syndicats, la revendication d'établir un salaire minimum dans chaque État membre selon des règles qui leur sont propres (législation ou dialogue social) et qui convergeraient vers une norme commune. La CFDT soutient la norme de 60 % minimum du salaire médian, qui permet de lier ce salaire minimum aux évolutions des salaires du pays en fonction des évolutions économiques et sociales, tout en luttant contre la pauvreté et les inégalités.
- La CFDT revendique la mise en place d'un système d'assurance-chômage au niveau européen, en complément des systèmes nationaux, restant du ressort des partenaires sociaux nationaux et/ou des États membres. Cette solution présente le double avantage d'avoir un rôle stabilisateur au niveau économique et de traduire la préoccupation sociale européenne dans une action concrète.

- La CFDT revendique par ailleurs pour tous les jeunes de 16 à 30 ans un droit à une expérience immersive européenne d'au moins trois mois au cours de leur parcours de formation ou d'insertion professionnelle : stage, échange scolaire ou universitaire, expérience professionnelle pendant les vacances ou dans le cadre d'une formation en alternance.

Améliorer la législation et le dialogue social

- La révision de la **directive sur le détachement des travailleurs** doit permettre de garantir une égalité de traitement entre les travailleurs détachés et ceux du pays où ils interviennent, ainsi qu'un meilleur contrôle des conditions de détachement, notamment en luttant contre la création de sociétés « boîtes à lettres » qui visent à contourner la législation.
- Dans le cadre du dialogue social européen, la CES s'est fixé plusieurs priorités : politique industrielle, droit à la déconnexion, risques psychosociaux, intégration des réfugiés... La CFDT souhaite y ajouter la portabilité des droits et l'anticipation du changement.
- La CFDT agira avec la CES pour faire respecter la loi et faire en sorte que toutes les entreprises dans l'Union européenne qui doivent mettre en place un CEE le fassent dans les meilleurs délais.

Doter la zone euro des moyens d'atteindre ses objectifs économiques, sociaux et environnementaux

- Des critères sociaux sur les inégalités, le niveau de pauvreté et de chômage, la qualité de l'emploi et du dialogue social, etc., doivent acquérir autant de force que les critères économiques et budgétaires.
- Au sein de la zone euro, il faut développer une capacité budgétaire propre, permettant de mener des politiques de convergence économique et sociale. Différentes solutions, qui peuvent être combinées, sont envisageables : Trésor de la zone euro (capacité de recouvrement de l'impôt), assurance-chômage européenne, mutualisation partielle des dettes, obligations européennes...

Investir dans une transition écologique juste

- La CFDT revendique un plan d'investissement européen pour la **transition écologique, énergétique et technologique**. L'objectif est de développer des réseaux européens en matière de transport à faibles émissions de carbone, d'énergie propre, de communications, mais aussi la rénovation thermique des bâtiments, la coopération transfrontalière en matière de recherche et développement, etc., dans une vision européenne intégrée favorisant le rattrapage économique des régions en retard et la formation des travailleurs pour assurer un avenir professionnel à tous.

Répondre à ces nombreux défis suppose une action conjointe au niveau international et au niveau européen

- Actrice majeure de la mondialisation, l'Union européenne peut et doit peser pour une meilleure prise en compte des aspects sociaux et environnementaux. Le syndicalisme européen et international, porte-voix des travailleurs, doit y contribuer, et la CFDT entend amplifier son action en ce sens. Cela passe aussi par un travail avec d'autres acteurs de la société civile.

- Le mouvement syndical soutient la mise en oeuvre de l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, qui vise à lutter contre les inégalités, l'exclusion et les injustices, à faire face au défi climatique et à mettre fin à l'extrême pauvreté. Cet Agenda dessine une définition universelle et partagée du progrès qui doit être mis en oeuvre dans tous les États et mobiliser le secteur privé.

- Cela suppose notamment un cadre de responsabilité négocié et contraignant sur le respect des droits sociaux et environnementaux. La CFDT revendique que chaque intervention du secteur privé soit conditionnée au respect de ces droits et aux obligations fiscales, et bénéficie effectivement aux populations locales.

La lutte contre l'évitement fiscal des entreprises

- Les bénéfices des entreprises doivent être imposés là où les activités économiques sont réalisées, donc là où la valeur est créée.

- Pour la CFDT, établir des règles contre le dumping fiscal est essentiel pour garantir le principe d'une concurrence juste et loyale.

Le syndicalisme poursuivra sa participation aux travaux du forum syndical de l'OCDE et du Labour 20. Il fera de la lutte contre l'évasion fiscale une priorité du dialogue avec les entreprises des fonds socialement responsables qu'il contribue à administrer.

- En matière de lutte contre les paradis fiscaux, les avancées sont insuffisantes. C'est pourtant un sujet essentiel pour lutter contre la dérégulation de la finance, la corruption et le financement de la délinquance ou du terrorisme.

Le suivi des négociations sur les accords de libre-échange

- La CFDT ne s'oppose ni au commerce mondial ni au principe d'accords commerciaux : de tels accords peuvent devenir un outil de régulation du commerce. La CFDT se bat pour un développement durable et équilibré qui réponde aux défis climatique et écologique dans le cadre de la mise en oeuvre de l'agenda 2030. Elle agira pour que soit préservé et favorisé tout ce qui peut être produit et consommé localement et respectant les normes de qualité.

- Toutefois, il importe de vérifier que ces garanties sont suffisantes. Pour cette nouvelle génération d'accords, la CFDT juge nécessaire d'intégrer la mise en oeuvre de procédures d'arbitrage loyales et unifiées, ainsi que des sanctions pour les États ou les entreprises qui ne respecteraient pas les normes sociales et environnementales prévues dans le chapitre « développement durable ».

- La CFDT propose notamment de :

- garantir l'application effective des normes sociales et environnementales ;
- rendre les négociations plus transparentes et assurer un meilleur suivi des négociations et de la mise en oeuvre de ces accords, en accordant une véritable place à la société civile ;
- garantir la capacité des États et des structures régionales à réglementer, contrôler et développer des services publics de qualité.

La régulation des activités des multinationales

- La CFDT appuiera les initiatives européennes et mondiales permettant d'obliger les entreprises à respecter les normes internationales en matière sociale, environnementale et de respect des droits humains. Elle soutient l'initiative en faveur d'un Traité international sur les entreprises et les droits humains dans le cadre de l'ONU.
- L'action de l'OIT, seul organisme international tripartite (États et partenaires sociaux), doit être renforcée afin de peser plus efficacement pour une mondialisation socialement plus juste. L'OIT doit notamment être associée aux travaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et aux négociations internationales sur le commerce et l'investissement, compte tenu de leur influence sur l'application des normes sociales.
- La CFDT soutiendra les actions du syndicalisme européen et international pour la mise en place de normes protégeant les lanceurs d'alerte et la reconnaissance de la légitimité des organisations syndicales en la matière.
- L'adoption en France de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, en mars 2017, a fait progresser le droit de la responsabilité des multinationales. En obligeant les multinationales à se doter d'un plan de vigilance visant à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement, cette loi analyse le rôle de l'entreprise sur sa chaîne de valeur en prenant en compte sous-traitants et fournisseurs. En incitant à la co-construction des plans de vigilance, elle légitime le rôle des organisations syndicales dans la politique de RSE. La CFDT fera connaître ce nouveau dispositif au niveau international, contribuera à sa généralisation à l'échelle européenne et à l'adoption de législations similaires dans d'autres pays.
- La CFDT poursuivra son action pour favoriser le dialogue social transnational, tant à l'échelle européenne (avec la CES) qu'internationale (avec la CSI et les Global Unions), notamment par une vigilance accrue sur les délocalisations. Elle encourage l'action de ses fédérations, en lien avec les fédérations syndicales internationales

et européennes, pour la négociation, au sein des entreprises multinationales, d'accords-cadres internationaux dotés de clauses de suivi afin d'en évaluer l'efficacité. Il en va de même pour l'action dans le cadre de Comités d'entreprise européens et mondiaux.

- Leviers de contrôle citoyen, les sociétés civiles sont un vecteur de renforcement des démocraties et ont un rôle important à jouer pour que les régulations à opérer à l'échelle globale puissent se faire de façon satisfaisante. C'est dans ce cadre que la CFDT et son institut de coopération internationale, l'Institut Belleville, conçoivent et organisent des projets de coopération, en s'appuyant sur les dynamiques locales pour développer un syndicalisme démocratique et indépendant.
- La CFDT organise des coopérations avec les organisations régionales de la CSI, notamment en Afrique, au Proche-Orient et en Amérique latine, ainsi qu'avec la CES dans les Balkans. La CFDT entend soutenir les mouvements indépendants dans des dictatures où la CSI ne peut avoir d'affiliés (par exemple en Chine, en Iran, ou à Cuba), dans des pays qui connaissent des dérives autoritaires (en Turquie ou au Venezuela) et partout où le syndicalisme indépendant connaît des difficultés (comme au Cambodge).
- La CFDT entend soutenir tous ceux qui essaient de défendre les droits des travailleurs avec une vision compatible avec nos valeurs. Les coopérations Sud-Sud au sein d'une même région ou entre deux régions du monde sont également encouragées. Ces coopérations syndicales sont un levier pour faire progresser la diffusion de normes sociales et de pratiques syndicales, lutter contre le dumping social et protéger tous les travailleurs. Les conseils syndicaux interrégionaux, mieux structurés et coordonnés, participeront plus efficacement de cette ambition. La CFDT facilitera la mise en relation des équipes syndicales avec leurs homologues d'autres pays, afin de faciliter les relations et échanges .

Des migrantes et migrants à accompagner

- La situation au Moyen-Orient a provoqué récemment une augmentation importante des flux de personnes arrivant en Europe. Ramenés à la population européenne, ils ne représentent qu'un faible pourcentage (moins de deux pour mille), alors qu'en Turquie ou au Liban, la proportion est tout autre (près d'un quart de la population totale du Liban).
- La CFDT revendique une révision du règlement de Dublin sur la prise en charge des demandeurs d'asile, en proposant une véritable politique commune sur les migrations dans l'espace Schengen. Ceci suppose une harmonisation des règles de reconnaissance du statut de réfugié.
- Dans l'attente, il faut obtenir un véritable engagement de chaque État pour un accueil digne des réfugiés dans tous les pays et notamment le nôtre. Les organisations de la société civile (syndicats et associations) en Europe doivent poursuivre leur action pour imposer cette orientation.
- Le travail est un milieu particulièrement intégrateur. Il est de la responsabilité des champs professionnels de savoir intégrer en leur sein les migrants pouvant désormais accéder à un travail. À l'instar d'autres pays européens, la CFDT proposera la négociation d'un accord national interprofessionnel pour l'intégration des migrants par le travail, qu'il faudra ensuite décliner dans les territoires.

l'ensemble de la résolution est consultable sur le site :

https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2018/resolution-generale/resolution-generale-du-49e-congres-de-la-cfdt-srv1_615495

Nationale, Européenne, Mondiale ...
tenez vous au courant de l'actualité,
lisez la presse syndicale :



**Cette brochure (2° édition) a été réalisée par la
commission Europe de l'UTR-Paris.**

Les textes, sauf mentions explicites,
ont été rédigés par :

Bernard Cretin

Chantal Weiss ,

Dominique Broszkiewicz,

Marie-Annick Laparra,

Pierre Bertaut.

Dessins : Bernard Vandevyver

support technique : Christian Ekstein

Crédits photos :

Retraité Militants, Pixabay

Retraité-e-s, rejoignez la CFDT



Publication de l'Union territoriale des retraités CFDT de Paris

7 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris

tél : 01 42 03 88 15

Courriel : paris@retraites.cfdt.fr

Site : cfdt-retraités.fr/Paris

Décembre 2020

Prix : 3 €