

A quelques semaines des élections Européennes, c'est l'occasion de revenir sur la mandature qui se termine et de dire nos attentes pour celle qui s'ouvrira après ce 9 juin.

Le premier constat c'est que malgré les craintes, suite aux résultats électoraux de 2019, il s'avère que nos décideurs européens actuels se sont montrés plutôt efficaces à prendre en compte les aspirations sociales. Cela a été rendu possible grâce à l'impulsion de la présidente de la Commission Européenne, du commissaire à l'emploi Mr Nicolas Schmit, de certaines initiatives parlementaires heureuses ou encore grâce à l'impulsion de certains états-membres dans le cadre de leur présidence tournante, L'Espagne ou la Belgique par exemple. Aussi il faut souligner les avancées en matière de salaire minimum, l'initiative sur les travailleurs de plateformes, les actions pour de meilleurs standards en matière de sécurité au travail, ou encore quelques mantras qui resteront gravés comme « Ne laisser personne de côté ! »

Pour autant beaucoup est encore à faire. Cela demandera sans aucun doute un engagement plus sincère de la part des employeurs dans le dialogue social, ou du moins de la part de certains (à l'exemple de Business Europe, qui après l'échec des négociations sur le télétravail, vient de refuser de signer la charte de la Hulpe qui doit redonner de l'espoir en matière de progrès social européen).

Ensuite nous sommes suspendus aux résultats des élections à venir. Nous espérons qu'ils permettront de constituer une équipe qui voudra avancer sur les sujets cruciaux en matière sociétale et économique, et plus particulièrement pour les cadres que nous représentons. Je veux parler de l'Intelligence Artificielle. Après avoir placé un cadre réglementaire structurant, l'Europe doit désormais avancer et pousser les employeurs, dans les entreprises, à entamer une nouvelle forme de dialogue social. Une forme où les partenaires sociaux et les cadres seront plus impliqués en amont dans les transformations

et à tous les stades de déploiement. L'IA est un formidable outil de développement économique et de croissance, à condition que l'Humain reste au cœur des processus de décisions. D'ailleurs plus que jamais il faudra des décideurs. L'IA accélérant probablement la quantité d'informations reçues et la rapidité de transmission de ces informations, il faudra des personnes capables de prendre des décisions et surtout d'en assumer la responsabilité. Le caractère scientifique des résultats donnés par l'IA et l'image de surpuissance donnée par ses capacités de calculs notamment, ne doivent surtout pas mener à une déresponsabilisation de décisions et de leurs conséquences.

Un autre sujet sur lequel l'Europe devra avancer c'est le droit à la déconnexion. Si des Etats membres avancent de façon dispersée sur ce sujet, nous voyons bien qu'avec les nouvelles formes d'organisation du travail, des aspirations telles que la semaine de 4 jours, les questions de l'intensité du travail et de la sur-connexion seront demain plus que jamais d'actualité. Il faut sensibiliser et probablement être un peu plus contraignant pour qu'enfin nous trouvions des solutions pragmatiques. Après tout nous sommes à un moment de l'histoire humaine où (rareté des ressources, déclin démographique) nous devons faire attention aux ressources que nous possédons. Et quel actif plus précieux que la santé ? C'est une question de durabilité et de RSE. C'est d'ailleurs le troisième point sur lequel je crois important d'avancer au niveau européen et dans les entreprises. La crise climatique est et sera plus encore demain, un énorme challenge, que les entreprises doivent réellement



considérer. Les cadres et l'encadrement, mais pas seulement, les jeunes générations aussi, souhaitent mettre en phase leurs valeurs personnelles avec leurs actions professionnelles au quotidien. Cela passe par le besoin d'être impliqué dans les décisions, d'être formé à ces sujets parfois très complexes et aux externalités produites et effets induits nombreux. C'est un enjeu pour l'Europe, c'est une façon d'avoir un avantage compétitif me semble-t-il et c'est crucial pour des entreprises qui font face à des difficultés de recrutement.

Enfin réussites sociale et économique sont intimement liées, sans qu'aucune des deux ne soient prioritaires. Trop peu de social entraîne un impact négatif sur l'économique et l'inverse est vrai. Toutes les études le montrent. Tout en réaffirmant les piliers sociaux et les objectifs à atteindre en la matière, il est crucial que l'Europe investisse et réussisse sa transition économique. C'est d'ailleurs j'en suis certain, ce que dévoileront en partie les rapports Draghi et Letta à venir.

Et puis, l'Europe doit promouvoir l'engagement personnel, aider les personnes qui souhaitent se former et progresser, ou encore prendre des responsabilités. C'est très complémentaire au développement d'une culture entrepreneuriale que nous envions parfois à d'autres continents et qui doit être également promue en Europe. Car (et je dois cette phrase à François Hommeril, président de la CFE-CGC) « le progrès collectif n'est rien d'autre, que la somme des volontés individuelles de progresser ».

Les cadres européens ont compris depuis longtemps tout l'intérêt d'une Europe forte. C'est pour cela que la Confédération Européenne des Cadres CEC a lancé une campagne sur les réseaux sociaux « USEYOUR-LEADERSHIP », pour appeler au vote ce 9 juin prochain. Cette campagne doit aussi rappeler aux futurs élus que nous avons besoin de leaders européens ambitieux pour notre économie et nos concitoyens !

● M.L



6 Notre voix lors du prochain scrutin sera essentielle

par Anne-Catherine CUDENNEC, CFE-CGC Secrétaire Nationale Europe, International et Droits humains.

Le 9 juin prochain se tiendront les élections européennes, à un moment où nos concitoyens expriment leurs difficultés quotidiennes, que ce soit en termes de pouvoir d'achat, d'incertitudes liées au contexte toujours plus inquiétant des conflits au proche orient, plus près de nous avec la guerre en Ukraine ou encore face aux catastrophes climatiques expérimentées dans plusieurs régions françaises ces derniers mois.

Une récente enquête Eurobaromètre publiée le 12 avril 2024 confirme que 88 % des citoyens européens considèrent qu'une Europe sociale est importante pour eux personnellement. Cela concorde avec les conclusions d'une enquête similaire publiée en 2021, qui montre que le socle des droits sociaux reste pertinent en Europe.

La dimension sociale fait partie intégrante du projet européen, si l'on se réfère à l'article 3, alinéa 3 du traité sur l'Union européenne relatif aux objectifs de l'UE qui mentionne "L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour [...], une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, [...] ».

Cela est également corroboré par les conclusions de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, qui s'est terminée le 9 mai 2022, et dont les grandes orientations sont sans équivoque : les citoyens sont favorables à une Union européenne renforcée, dont les domaines prioritaires d'action seraient les préoccupations sociales et environnementales.

C'était aussi une volonté clairement exprimée par la Présidente Van der Leyen et durant cette dernière mandature plusieurs textes sociaux ont été votés, traitant entre autres du salaire minimum adéquat, de la transparence des rémunérations hommes/femmes, de la mixité dans les conseils d'administration ou de la responsabilité des entreprises (directives CSRD et CSDDD à venir), ou encore l'initiative en matière de stages ou l'AI Act.

La directive sur les travailleurs des plateformes, même si elle reste en deçà de nos souhaits est aussi un pas en avant vers une meilleure protection de ces travailleurs.

Néanmoins, de nombreux sujets restent encore sur la table ou en phase finale d'adoption et seront très probablement à reprendre par la future commission et le nouveau parlement européen. La santé, la défense, la poli-

tique énergétique et climatique seront certainement des sujets abordés dans le cadre de l'autonomie stratégique européenne.

A notre niveau, il nous semble que la proposition de directive sur les Comités d'Entreprise Européens est un dossier capital pour le futur de l'Europe sociale dans nos entreprises. Le CEE, doit pouvoir réellement jouer son rôle d'instance de dialogue social transnational, de lieu privilégié d'observation et de consultation sur la situation économique, sociale, financière d'un groupe de dimension communautaire. Or est force de constater que la moitié des entreprises éligibles n'ont pas créé de CEE.

Tout ce qui touche également à l'organisation du travail devra encore être discuté au niveau pertinent qui pour nous est le niveau européen. L'échec de la négociation récente sur le télétravail, qui s'est enlisée dans des discussions stériles par manque d'ambition et de volonté d'avancer, notamment de la part du patronat européen nécessitera une action de la part de la Commission, qui devra jouer son rôle d'initiatrice législative en ramenant une proposition en matière de télétravail, voire aussi proposer un texte sur la reconnaissance des Risques Psycho-Sociaux en tant que maladie professionnelle, ou peut-être encore sur la semaine de 4 jours, face aux projets pilotes multiples dans les pays européens et même au-delà.

Il reste donc encore du grain à moudre pour donner à nos concitoyens que l'Europe peut leur être favorable, et être un vecteur de progrès social pour tous. La prochaine élection sera capitale pour que les parlementaires puissent continuer à jouer leur rôle, et contribuent par leurs initiatives en matière législative, à faire progresser l'Europe sociale, qui ne peut être dissociée de l'Europe économique. Les valeurs européennes de respect des droits humains, de liberté et de démocratie, y compris à l'intérieur des entreprises, qui sont celles qui font encore rêver les pays voisins candidats et leurs citoyens doivent être conservées et défendues, pour que l'Europe puisse continuer de peser par ses 450 millions de concitoyens et sa force de troisième puissance commerciale mondiale. Notre voix lors du prochain scrutin sera essentielle.

● A-C.C



7 Les Comités d'Entreprise Européens ont 30 ans

par Jean-Pierre YONNET, *directeur du cabinet ORSEU/ETIC*

C'est en effet en 1994 qu'a été promulguée la première directive sur les Comités d'Entreprise Européens après plusieurs années de négociations entre la Confédération Européenne des Syndicats, les organisations patronales et les Institutions Européennes. A l'époque les CE Européens avaient été à deux doigts de faire l'objet d'un accord patronat/syndicats mais l'obstination du très thatcherien patronat britannique l'avait fait échouer. Celui-ci avait finalement fait l'objet d'un texte législatif reprenant la quasi-totalité du projet d'accord.

Depuis 30 ans du chemin a été parcouru. Un millier de Comités ont été créés. La Directive de 1994 a été révisée une première fois en 2009. Une deuxième révision est actuellement en débat et elle sera présentée au Parlement élu en juin. On voit donc toute l'importance d'y trouver une majorité prête à défendre le dialogue social et les droits à information des salariés.

Mais beaucoup de chemin reste à parcourir. Mille accords c'est beaucoup mais cela ne représente qu'environ un tiers des entreprises éligibles selon la Commission, un cinquième selon la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Même parmi les salariés de ces entreprises bien peu connaissent l'existence du CEE. Plus grave, nous constatons souvent que les élus des CSE français, et surtout des CSE d'établissement ne savent pas ce qui s'y passe. Ils ne savent fréquemment pas qui est leur représentant au CEE, dont la désignation se fait à un niveau loin du terrain et l'information est loin de toujours redescendre.

Le projet de Directive actuellement sur la table tente de corriger certains de ces défauts. Elle prévoit en particulier de supprimer les dérogations qui permettent à certaines entreprises d'éviter la création d'un CE Européen. L'obligation pour l'entreprise de répondre aux avis formulés par le CEE serait renforcée et les ressources finan-