



Yasmin Fahimi et Reiner Hoffmann (éd.)

Pour une Europe sociale et une mondialisation juste

Programme pour le travail international
des syndicats allemands

EUROPA



**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

EUROPA

L'Europe a besoin de démocratie sociale !

Pour quelles raisons souhaitons-nous faire l'Europe, au juste ? Comment porter à la connaissance des citoyen(ne)s les opportunités offertes par une politique sociale commune, une démocratie sociale forte en Europe ? La Fondation Friedrich Ebert traite ces questions dans le cadre de son domaine de recherche « Politique pour l'Europe ». Notre objectif est de démontrer que l'intégration européenne peut et doit être envisagée avec confiance sur le plan démocratique, économique et social et en matière de politique étrangère.

Les thèmes majeurs du travail de la fondation sont :

- L'Europe démocratique
- La politique économique et sociale en Europe
- La politique étrangère et de sécurité en Europe

La fondation continuera d'aborder ce thème au travers de nombreuses publications et manifestations. Partant des préoccupations des citoyennes et citoyens, nous identifions les différentes options avec les décideurs et décideuses politiques, soucieux de présenter les alternatives politiques en toute transparence. Nous débattons avec vous d'une « politique pour l'Europe » !

Pour plus d'informations sur le sujet, cliquez ici :

<https://www.fes.de/politik-fuer-europa/>

Fondation Friedrich Ebert

La Fondation Friedrich Ebert (FES – *Friedrich-Ebert-Stiftung*) a été créée en 1925. C'est la fondation politique qui jouit de la plus longue tradition en Allemagne. Restée fidèle à l'héritage de son fondateur, la FES s'engage en faveur des valeurs essentielles de la démocratie sociale – liberté, justice et solidarité –, à laquelle elle est idéologiquement liée, ainsi qu'aux syndicats libres.

La FES promeut la démocratie sociale avant tout par :

- Un travail d'éducation politique visant à renforcer la société civile.
- Une activité de conseil politique.
- La coopération internationale avec des bureaux à l'étranger dans plus de 100 pays.
- La promotion des talents.
- La mémoire collective de la démocratie sociale à l'aide, entre autres, d'archives et de bibliothèques dédiées.

À propos des auteur(e)s

Yasmin Fahimi est présidente de la Confédération allemande des syndicats (DGB).

Reiner Hoffmann est vice-président de la Friedrich-Ebert-Stiftung ; jusqu'en mai 2022, il était président de la Confédération allemande des syndicats (DGB).

Yasmin Fahimi et Reiner Hoffmann (éd.)

Pour une Europe sociale et une mondialisation juste

Programme pour le travail international des syndicats allemands

	ENTRETIEN AVEC LES ÉDITEURS	2
1	POUR UNE EUROPE DE L'AVENIR – SOCIALE, DÉMOCRATIQUE ET JUSTE	4
	1.1 Renforcer la démocratie en Europe, garantir l'État de droit	4
	1.2 Organiser la transformation sociale et écologique	5
	1.3 Organiser la transformation numérique	5
	1.4 Construire un ordre économique et financier européen tourné vers l'avenir	6
	1.5 Renforcer la régulation des marchés financiers	6
	1.6 Endiguer l'évasion fiscale	7
2	RENFORCER LES DROITS SOCIAUX EN EUROPE	8
	2.1 Renforcer les syndicats	8
	2.2 Instituer des salaires minimums pour des conditions de travail et de vie équitables	9
	2.3 Garantir et étendre la cogestion dans les entreprises et les sociétés	9
	2.4 Améliorer les systèmes de protection sociale	9
	2.5 Développer l'Europe de la santé	10
	2.6 Concevoir le travail de demain	10
	2.7 Promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations	11
	2.8 Créer des chances d'avenir pour la jeunesse	11
3	SOLIDAIRES PAR-DELÀ LES FRONTIÈRES	13
	3.1 Renforcer la cohésion en Europe et dans les régions frontalières	13
	3.2 Construire en Europe un marché commun du travail aux règles équitables	14
	3.3 Défendre les valeurs syndicales fondamentales	16
	3.4 Développer des procédures d'asile solidaires	16
4	POUR UNE MONDIALISATION DIGNE ET ÉQUITABLE	17
	4.1 La responsabilité de l'Europe face au monde	17
	4.2 Promouvoir une gestion des crises équitable à l'échelle mondiale	18
	4.3 Concevoir des chaînes d'approvisionnement mondialisées durables	18
	4.4 Renforcer l'OIT et les normes internationales du travail	20
	4.5 Une nouvelle approche syndicale en matière de coopération au développement	21
	4.6 Un commerce mondial équitable et une réglementation internationale juste	21
	4.7 Le renforcement des positions syndicales dans notre système de gouvernance mondiale	22

ENTRETIEN AVEC LES ÉDITEURS



Yasmin Fahimi
est présidente de la Confédération
allemande des syndicats (DGB).



Reiner Hoffmann
est vice-président de la Friedrich-
Ebert-Stiftung ; jusqu'en mai 2022,
il était président de la Confédération
allemande des syndicats (DGB).

Qu'est-ce qui a motivé le DGB dans son action internationale ces dix dernières années, quelles ont été ses priorités ?

Reiner Hoffmann : Aujourd'hui comme hier, l'objectif principal de l'action internationale du DGB reste l'organisation équitable de la mondialisation. En tant que pays industriel largement orienté vers l'exportation, l'Allemagne a énormément profité de la mondialisation. En Allemagne, près de 7 millions d'emplois dépendent des exportations hors de l'Union européenne – pour l'ensemble de l'Union européenne, cela représente 36 millions d'emplois. Dans leur grande majorité, il s'agit d'emplois encadrés par des conventions collectives, avec des salaires corrects et de bonnes conditions de travail. Les gains de prospérité qui en découlent sont inégalement répartis, et les écarts de répartition, sur le plan international, se sont énormément accrus ces dernières années. Pour la DGB et ses syndicats affiliés, une mondialisation équitable implique le respect des droits humains et des droits syndicaux. C'est là la condition nécessaire pour que, dans les pays du Sud notamment, tous puissent bénéficier de ces gains de prospérité et que les conditions soient réunies pour sortir les personnes de la pauvreté et leur offrir des conditions de travail et de vie décentes.

Lors du congrès fédéral du DGB, en 2014, la future politique commerciale de l'Union européenne a fait l'objet d'un débat intense. Le cœur des discussions n'était pas simplement d'empêcher le TTIP (cet accord commercial avec les États-Unis, qui était alors vivement critiqué), mais bien de créer les conditions pour que les accords de libre-échange protègent les droits des travailleuses et travailleurs, les normes de protection des consommatrices et consommateurs, ainsi que les normes sociales et environnementales, et qu'ils respectent les principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT. Le TTIP a échoué en son temps. En revanche, dans l'accord commercial de l'UE signé avec le Canada (AECG), des modifications essentielles ont pu être imposées. Parmi elles, la protection des services publics d'intérêt général, libérés de toute pression de libéralisation supplémentaire, la suppression de l'accord de protection des investissements pri-

vés, la reconnaissance des normes de travail et des normes environnementales, avec la possibilité d'en sanctionner les infractions. Il s'agit là d'un succès syndical remarquable. Mais cela ne suffit pas : les objectifs de développement durable de l'ONU, les droits des travailleuses et travailleurs, et la garantie de protection des services publics doivent à l'avenir être inscrits dans tous les accords commerciaux signés par l'UE.

Une autre priorité du DGB était ces dernières années la loi allemande sur les chaînes d'approvisionnement, qui rend obligatoire le devoir de vigilance des entreprises tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement internationales. Il s'agit désormais de la faire appliquer, avec l'aide de nos comités d'entreprises et des représentant-es des salarié-es dans les conseils d'administration. Sans oublier de faire adopter au plus vite une loi sur les chaînes d'approvisionnement au niveau européen.

Comment le DGB envisage-t-il d'intégrer la coopération internationale dans son travail politique, à l'avenir ?

Yasmin Fahimi : Les principes directeurs du travail syndical international du DGB, qui nous guident depuis 2014, ont été repris et précisés lors du congrès de 2022 sous la forme de quatre motions détaillées. La motion principale avait pour titre « Être solidaires ensemble : pour une Europe sociale, moteur d'une mondialisation équitable ». Elle était complétée par les motions suivantes : « Renforcer les droits sociaux en Europe », « Pour une Europe de l'avenir – sociale, démocratique et juste ! », ainsi que « Organiser une mondialisation digne et équitable ».

Les défis à venir, liés au changement climatique, à la transformation socio-écologique et aux conflits géopolitiques, ne pourront être résolus qu'ensemble – au niveau européen comme au niveau international. Notre participation en tant que syndicat est plus que jamais requise. C'est pourquoi une collaboration étroite avec les collègues syndicalistes du monde entier (nous pensons ici à la Confédération européenne des syndicats et à la Fédération internationale des syndicats) ainsi qu'avec les institutions onusiennes, notam-

ment l'Organisation internationale du Travail (OIT), et les institutions de Bretton Woods reste un élément central du travail politique du DGB.

Quelles sont les principaux messages politiques et les principes directeurs du DGB en ces temps de crises multiples ? Quelles seront les priorités de ces prochaines années ?

Yasmin Fahimi : Au niveau européen, nous devons nous concentrer sur la question de l'autonomie stratégique de l'Europe. Le chemin doit conduire à une économie européenne durable, efficace, résiliente, sociale et compétitive, afin que nous puissions faire face à la concurrence des systèmes sociaux et conserver notre souveraineté géopolitique. On retrouve ces différents aspects dans les chaînes d'approvisionnement internationales, c'est pourquoi cette question est l'une des priorités de notre agenda – et nous espérons l'adoption prochaine d'une régulation européenne sur le sujet. La question de la future politique de transformation et de compétitivité européenne renvoie également à des missions syndicales fondamentales, car toute politique économique pose les bases d'un modèle social déterminé. Nous devons pour cela devenir des interlocuteurs incontournables en Europe, afin de ne pas nous enfermer dans une stratégie de retouches a posteriori. Enfin, nous devons nous engager pour plus de cogestion et pour des systèmes d'emploi et de sécurité sociale forts au sein de l'Union européenne. Nous devons concevoir une Union européenne dans laquelle les salarié-es ne sont pas perçus comme un facteur de coût, mais comme une valeur ajoutée productive, qui doit être encouragée et valorisée.

Si nous voulons des conditions de travail décentes dans le monde entier, nous devons prendre nos responsabilités, aussi bien dans la production que dans le commerce et dans les services. C'est pourquoi nous devons aussi envisager la transition vers une industrie zéro carbone comme une tâche commune, une mission européenne et internationale. Cela ne pourra réussir que si nous renforçons le rôle des syndicats dans les débats internationaux sur le climat et le développement durable, et si nous prenons part activement aux conférences et aux accords sur le climat, ainsi que dans le club climat. Nous n'avons pas de deuxième planète à disposition, et il n'est pas non plus garanti que nous continuerons à vivre en démocratie.

Nous, les syndicats, sommes en première ligne en ce qui concerne le changement social, l'écart salarial entre hommes et femmes, et l'évolution des rôles dans notre société. La dé-

claration adoptée en novembre 2022, lors du congrès de la CSI, mise sur un nouveau contrat social, dont nous avons urgemment besoin. Nous y apporterons nous aussi notre contribution, notamment en accompagnant les mutations technologiques de sorte qu'elles ne se fassent pas au détriment des salarié-es et de la population, que la protection sociale continue à s'étendre, et que l'inégalité entre les sexes recule.

Dans le monde entier, nous travaillons en coopération avec les comités d'entreprise des grands groupes, avec les fédérations syndicales internationales ainsi qu'avec la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) pour mettre en place de meilleures conditions de travail dans les différents secteurs. Depuis cette année, nous avons pour cela un nouvel instrument à notre disposition. La Loi sur les obligations de vigilance de la chaîne d'approvisionnement existe grâce à nous, elle est entrée en vigueur. Il s'agit maintenant de la mettre en œuvre.

Comment la fondation Friedrich-Ebert (FES) peut-elle accompagner le DGB sur cette voie ?

Reiner Hoffmann : Depuis les années 1950, il existe une coopération étroite entre le DGB et la FES en ce qui concerne le travail syndical international. Ce n'est pas une activité accessoire : cela fait partie de la raison d'être même de cette fondation. Dans mes nouvelles fonctions de vice-président de la FES, je me réjouis de poursuivre cette collaboration. Les instruments à notre disposition pour cela sont nombreux. L'un d'entre eux, essentiel, réside dans le soutien et la mise en place de structures syndicales en Asie, en Amérique latine et en Afrique.

Aux côtés de la coopération éprouvée dans le cadre des sommets L7/L20, la Loi sur les obligations de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (adoptée en Allemagne, et bientôt en Europe) ouvre de nouveaux champs de coopération pour les bureaux de la FES dans le monde entier. De la même façon, les chances de développement liées à la transformation socio-écologique, selon le mot d'ordre « Changement équitable », doivent être mises en avant.

Cette publication résume les motions directrices sur la coopération internationale adoptées lors du congrès fédéral du DGB en mai 2022, rédigées de façon accessible : elle est destinée à servir de référence pour nos partenaires européens et internationaux, ainsi que pour le grand public. Elle représente ainsi pour nos bureaux de la FES à l'étranger une information et une documentation précieuses.

Entretien mené par Marc Meinardus

1

POUR UNE EUROPE DE L'AVENIR – SOCIALE, DÉMOCRATIQUE ET JUSTE

Le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – Confédération des syndicats allemands) et ses syndicats affiliés s'engagent en faveur d'une Europe souveraine, démocratique, solidaire et en capacité d'agir, qui offre aux femmes et aux hommes la sécurité dans le changement. L'Union européenne est un enjeu décisif pour l'Allemagne. La transformation socio-écologique, le changement climatique ainsi que la concurrence et la rivalité systémique croissantes au niveau mondial placent l'Europe devant des défis immenses. Tous les États membres de l'Union européenne, y compris l'Allemagne, sont trop petits à l'échelle planétaire pour pouvoir relever seuls ces défis. C'est pourquoi les syndicats estiment qu'une intégration européenne plus poussée est tout simplement incontournable.

L'Allemagne et l'Europe doivent rester des sites industriels forts dans l'ordre commercial mondial. C'est pourquoi les syndicats allemands exigent une politique industrielle active, dotée d'une véritable capacité d'action stratégique grâce à des chaînes de création de valeur résilientes. Ils veulent une Europe qui fixe les normes internationales en vue d'un commerce mondial équitable le long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le marché intérieur européen doit aller de pair avec la démocratie et les droits humains, avec le progrès social et écologique, avec les innovations technologiques et la numérisation, ainsi qu'avec la lutte contre le changement climatique. Les secteurs de production stratégiquement importants doivent être rapatriés en Europe, ou dissuadés d'en partir.

1.1 RENFORCER LA DÉMOCRATIE EN EUROPE, GARANTIR L'ÉTAT DE DROIT

L'Union européenne est synonyme de démocratie, de liberté et de prospérité pour tous. La démocratie ne doit pas s'arrêter sur le lieu de travail. Les travailleuses et les travailleurs partout en Europe doivent pouvoir prendre part aux décisions concernant leurs conditions de travail dans les entreprises et les compagnies. Pour le DGB et ses syndicats affiliés, la démocratie économique et la cogestion dans les entreprises sont des priorités. Les syndicats allemands exigent donc une approche intégrée de toutes les directives et décrets européens visant à la démocratisation de l'économie, notamment ceux relatifs à la gouvernance d'entreprise. La démocratie économique contribue de façon décisive à la stabilité de l'économie et à la cohésion sociale.

La démocratie en Europe et le système de valeurs européen sont menacés, de l'intérieur comme de l'extérieur, par les divisions et l'instabilité politique. Il existe des déficits démocratiques dans certains États membres, des divisions sociales au cœur des sociétés, une montée des extrêmes politiques, du populisme de droite, des *fake news* et de la désinformation, ainsi que de la cybercriminalité et des menaces hybrides venues de l'extérieur. Les crises des quinze dernières années, la crise de l'euro et la crise sanitaire du coronavirus, ainsi que les défis posés par les exodes et les migrations vers l'Union européenne ont mis à l'épreuve la capacité politique de l'Union européenne. Ils ont aussi rendu tangibles les erreurs de conception fondamentales de l'Union, les décisions erronées et les fautes politiques. Nombre de citoyen·nes ont perdu confiance en la politique.

Les syndicats allemands souhaitent une Union européenne plus efficace, capable de répondre de façon adéquate aux défis internes et externes. Il s'agit de forger ensemble un avenir commun. Pour cela, les États membres de l'Union européenne doivent revenir à l'idée fondatrice de l'Union européenne en tant que projet de paix sociale, et aux valeurs communes d'État de droit, humanitaires et démocratiques. L'Union européenne doit tenir sa promesse de démocratie, de liberté et de prospérité pour tous. L'indépendance de la justice dans tous les États membres de l'Union européenne est en cela d'une importance capitale, car elle pose la base indispensable à la coopération européenne au sein de l'espace européen en matière de sécurité, de liberté et de droit. La corruption doit être combattue avec fermeté. Afin de surmonter la politique de blocage de certains États membres au sein du Conseil, comme cela s'est produit notamment lors des négociations pour le cadre financier pluriannuel européen, le principe d'unanimité doit être remplacé par des décisions prises à la majorité.

C'est à l'Union européenne que l'on doit les normes d'égalité de traitement à l'échelon européen, qui ont entraîné dans tous les pays membres l'adoption de législations nationales comparables contre les discriminations, avec un impact positif sur le reste du monde. L'Allemagne en a durablement profité. Au niveau mondial, la lutte contre toute forme de discrimination est en réalité une lutte contre les inégalités sociales, qui constitue le cœur du combat syndical depuis toujours. Les États membres de l'Union européenne qui bafouent le renforcement des droits de représentation collectifs, l'égalité de traitement

des minorités et le respect des principes démocratiques doivent être sanctionnés selon les procédures de l'État de droit.

Les nombreuses directives, résolutions politiques et mesures concrètes de l'Union européenne prennent en compte les expériences discriminatoires spécifiques liées au genre et à l'identité sexuelle, à l'origine ethnique, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au handicap ou à la religion. La lutte contre les discriminations croisées doit être renforcée.

1.2 ORGANISER LA TRANSFORMATION SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour une politique climatique ambitieuse et veulent agir résolument contre le changement climatique, face à la menace que le réchauffement de la Terre et la destruction de l'environnement font peser progressivement sur notre cadre de vie naturel. Il faut envisager cette transformation comme une chance pour la prospérité et pour l'égalité des conditions de vie dans toute l'Europe. C'est pourquoi elle doit être à la fois sociale et écologique. En cela, les syndicats allemands saluent le fait que la Commission européenne actuelle ait fait du changement climatique l'un des grands thèmes de son mandat 2019–2024. Avec le Pacte vert européen (ou *Green Deal*) et le plan d'action qui l'accompagne, elle prône la modernisation de la société et de l'économie sans impact sur le climat.

« *NextGenerationEU* », le plan de relance et de résilience déployé face à la crise du coronavirus, offre des moyens supplémentaires pour la protection du climat. Le DGB et ses syndicats affiliés demandent de pouvoir participer à la planification stratégique et politique de ce plan, comme cela se fait depuis des années avec les fonds structurels européens.

Mener un processus de transformation vers des modes de production et de consommation qui préservent les ressources naturelles, et vers une économie à bilan carbone neutre qui respecte l'accord de Paris sur le climat : ces deux objectifs vont exiger beaucoup de nos sociétés et engendrer de nouveaux conflits de répartition des richesses. Cette transformation doit donc être envisagée comme une question sociale, et pas seulement écologique. Une stratégie industrielle européenne ambitieuse et la promotion de services de qualité posent les fondements d'une prospérité durable en Europe. Ce n'est qu'en prenant en compte dès le début cette dimension sociale que le Pacte vert européen pourra se transformer en réussite. Les syndicats réclament donc que les travailleuses et travailleurs soient impliqués et que leur rôle soit renforcé dans les processus de décision et les mesures de stratégie globale.

La politique structurelle régionale de l'Union européenne doit davantage prendre en compte les défis de la transformation. Cela va de pair avec un renforcement des droits des employé·es ainsi que des droits syndicaux. Pour amortir les nouvelles incertitudes entraînées par ce changement structurel, les personnes ont besoin d'une sécurité d'emploi et de

revenus grâce à des normes européennes minimales en matière d'assurance chômage ainsi qu'à une politique active du marché du travail garantissant la qualification continue des personnes concernées. La transformation des industries à forte consommation d'énergie en processus de production sans émission de CO₂ et la restructuration durable des systèmes de mobilité exigent des investissements massifs dans les reconversions professionnelles. Les pertes d'emploi qui en découleraient doivent être amorties socialement.

1.3 ORGANISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Le DGB et ses syndicats affiliés saluent dans son principe la stratégie numérique de la Commission européenne visant à promouvoir la souveraineté digitale de l'Europe, des règles du jeu équitables dans l'économie de plateforme ou encore le développement de technologies numériques en faveur de la protection du climat. Dans ce but, une régulation s'impose au niveau européen sur les conditions d'autorisation des technologies d'intelligence artificielle (IA), étant donné le potentiel de l'IA de transformer fondamentalement l'économie et le monde du travail. Une condition préalable essentielle à l'application des technologies d'IA au service d'un « bon travail » réside dans une obligation de transparence suffisante imposée au fournisseur d'IA, parallèlement à des possibilités de participation et de cogestion appropriées pour les salarié·es et les syndicats.

C'est pourquoi les syndicats allemands saluent la proposition de règlement concernant l'IA (*AI Act*) de la Commission européenne, avec son approche basée sur les risques et la classification du travail et de l'emploi dans la catégorie à haut risque, tout en réclamant des améliorations nécessaires. Ces dernières visent les restrictions prévues jusqu'à présent par la Commission concernant les règles de transparence elles-mêmes, ainsi que la vérification par des tiers de l'utilisation industrielle des systèmes d'IA. C'est pourquoi les syndicats exigent que les systèmes d'IA soient par principe classés à haut risque dès qu'ils concernent des données personnelles dans le cadre des relations de travail. De plus, les systèmes d'IA appliqués aux interactions homme-machine dans le contexte du travail et de l'emploi doivent être classés à haut risque et soumis à un contrôle extérieur. Un contrôle interne pris en charge par les fournisseurs d'IA ne suffit pas. Les syndicats allemands s'engagent également au niveau européen pour renforcer les possibilités de participation et de cogestion des salarié·es, des organes de représentation de leurs intérêts et des syndicats, car les risques liés aux systèmes d'IA pour les salarié·es ne tiennent pas qu'à des vérifications de conformité technique : ils dépendent en grande partie de l'utilisation qui en est faite au sein des entreprises.

Depuis longtemps déjà, les syndicats allemands s'engagent dans le secteur des plateformes numériques. Les plateformes sont bien plus qu'un simple intermédiaire entre client et fournisseur. Y compris dans ce secteur du travail numériquement organisé, seules les personnes indépendantes du point de vue économique devraient être considérées comme

des travailleuses et travailleurs indépendants du point légal et social. C'est la dépendance personnelle et économique des travailleuses et travailleurs ainsi que leur vulnérabilité sociale qui est déterminante pour l'application de la protection du droit du travail. Afin de pouvoir fournir aux employé-es des moyens d'action collective, il faut donner un droit d'accès numérique aux syndicats. La législation sur les services numériques (*Digital Services Act*, ou DSA) de la Commission européenne doit dompter la puissance des plateformes numériques, réglementer les obligations de leurs dirigeant-es en tant qu'employeurs, et garantir les droits des personnes employées par les plateformes. Le DGB et ses syndicats affiliés vont continuer à faire entendre leur voix pour des conditions de travail équitables dans le secteur des plateformes numériques.

Le pouvoir exercé par les plateformes numériques sur le marché peut prendre une tournure existentielle, notamment pour les employé-es qui en dépendent et pour les personnes en auto-entreprise, dont les missions de travail sont attribuées à travers ces plateformes. C'est pourquoi les syndicats allemands saluent le règlement sur les marchés numériques (*Digital Markets Act*, ou DMA) de l'Union européenne, qui soumet les grandes plateformes numériques à une régulation spécifique, dans le but de créer des marchés équitables et concurrentiels en interdisant aux plateformes d'obliger leurs usagers professionnels à n'utiliser aucun autre canal de vente.

1.4 CONSTRUIRE UN ORDRE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER EUROPÉEN Tourné vers l'avenir

La capacité d'action monétaire et fiscale de l'UE représente, pour le DGB et ses syndicats affiliés, l'une des conditions nécessaires du maintien et du renforcement du modèle économique et social européen. C'est pourquoi ils saluent expressément la réponse du gouvernement fédéral allemand et de l'Union européenne à la crise du coronavirus en 2020. Dans cette crise menaçant l'existence même de l'UE, le principe fondamental de solidarité européenne a été placé au cœur d'une stratégie commune européenne, avec une augmentation massive du budget de l'UE et une répartition des moyens du fonds de reconstruction proportionnelle aux besoins de chaque État membre. Car les États membres les plus touchés par les conséquences de la pandémie se trouvent être justement ceux dont les marges de manœuvre fiscales sont les plus réduites, suite à la crise financière et aux politiques d'austérité des années 2010. Dans ce contexte, le versement de fonds européens ne doit pas être lié aux recommandations du semestre européen et de la gouvernance économique. À cause notamment de l'affaiblissement des relations industrielles dans ces États membres et du recul des conventions collectives, il est nécessaire d'associer de façon effective les partenaires sociaux dans la mise en œuvre des projets d'investissement du fonds de reconstruction, afin de promouvoir par ce biais-là le « bon travail » et une bonne cogestion. C'est une exigence fondamentale pour une Europe sociale et pour la participation syndicale.

En outre, ce fonds d'investissement nouvellement créé ne doit pas supplanter les fonds structurels de l'UE auxquels participent les partenaires sociaux. L'ordre économique et financier européen (la gouvernance économique) rend plus visible que jamais le défaut originel de l'Union économique et monétaire européenne, inachevée en l'état sous le pacte de stabilité et de croissance révisé. Une Europe sociale qui, en temps de crise, reste unie y compris sur le plan financier est une condition *sine qua non* pour le maintien et l'élargissement du modèle économique et social européen. Il faut faire attention à ne pas répéter les erreurs commises, et à ne pas saper cette ébauche de changement de cap par des échéances de remboursement trop courtes et des exigences d'austérité envers les États membres. Avant la fin de la clause dérogatoire actuelle due à la crise du coronavirus, selon l'article 122, paragraphe 2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union économique et monétaire européenne doit pouvoir s'appuyer sur des bases solides. Parmi ses principes fondamentaux, on doit trouver le renforcement des investissements publics avec la mise en place d'une « règle d'or », une plus grande marge de manœuvre en matière d'endettement, la réforme du pacte de stabilité et de croissance et l'abolition du pacte budgétaire. Cela allégera considérablement la pression mise sur les réductions de dépenses publiques et permettra aux États membres de sortir plus facilement de l'endettement public. Les syndicats allemands exigent une union monétaire qui, grâce à des emprunts européens communs, s'affranchisse du « bon vouloir » des marchés financiers.

Pour la stabilisation de l'Union économique et monétaire, des stabilisateurs fiscaux automatiques s'avèrent nécessaires. Déjà présents dans tous les États membres, ils sont également nécessaires à l'échelon européen. À l'intérieur de l'espace monétaire commun, une réassurance des systèmes nationaux d'allocations chômage pourrait être un stabilisateur efficace. Un mécanisme européen de réassurance chômage représenterait une mesure de protection pour les plus vulnérables sur le marché du travail européen (dans son ensemble), qui pourrait se déclencher automatiquement en cas d'écart du taux national de chômage par rapport à ses taux habituels. Pour cela, ce mécanisme ne doit pas être financé par les systèmes nationaux d'assurance chômage. Un tel mécanisme *ex ante* permettrait simultanément de réduire les incertitudes et les anticipations de crise, et ce faisant d'atténuer la crise elle-même tout en renforçant la cohésion européenne et la confiance perdue lors de la crise financière.

1.5 RENFORCER LA RÉGULATION DES MARCHÉS FINANCIERS

La crise financière et économique qui a éclaté il y a plus d'une décennie a rendu tangibles les déficiences des marchés financiers et les faiblesses de leur régulation. Suite à cette crise, presque toutes les autorités de régulation et de surveillance dans le monde entier ont adopté des mesures de réglementation adaptées. S'il faut saluer la voie qui a été empruntée alors, elle n'a cependant pas été suffisante, comme l'a montré clairement la crise du Covid-19 : tandis

que des pans entiers de l'économie réelle se trouvaient à l'arrêt au niveau mondial, la spéculation financière sur les places boursières a bondi. Le lien entre les marchés financiers et les activités économiques réelles est pourtant la condition essentielle d'une économie fonctionnelle et stable. Pour garantir ce lien, le DGB et ses syndicats affiliés continuent de prendre position pour l'application de règles claires et efficaces. La régulation doit désormais se faire avant tout à l'échelon international, ou au moins européen. Car les transactions financières ne s'arrêtent pas aux frontières, elles sont même au contraire fortement intégrées au niveau international. Un cadre régulateur très fragmenté desservirait inévitablement l'objectif de stabilité des marchés financiers. Le postulat de toute régulation future doit être de faire en sorte que les marchés financiers jouent (à nouveau) leur rôle au service de l'économie réelle.

Pour ce faire, le DGB et ses syndicats affiliés exigent que la dotation en capital des banques soit augmentée, afin qu'elles soient mieux protégées contre les risques en cas de crise. Par ailleurs, une attention plus grande doit être portée au capital par rapport au bilan (non pondéré) – ce qu'on appelle en anglais le *leverage ratio*. L'exigence actuelle de 3 % de capital propre par rapport au total du bilan s'avère bien trop basse. En outre, seuls les produits financiers ayant une utilité démontrée pour l'économie nationale doivent être autorisés (par un contrôle de certification financier). Il doit être interdit aux intermédiaires financiers d'effectuer des opérations sur titres à leur propre compte (négoce pour compte propre). Par principe, la finance de l'ombre (*shadow banking*), qui inclue les fonds communs de créances créées par les banques (hors bilan), les fonds spéculatifs (*hedge funds*) ou les fonds du marché monétaire, doit être soumise à la même régulation que les acteurs financiers du marché conventionnel. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra éviter le déplacement des risques vers ce secteur. La régulation doit s'appliquer selon l'activité constatée, et non selon le nom que lui donne une institution financière. L'union bancaire, l'un des principaux projets européens, doit être menée à terme et perfectionnée en fonction des évolutions actuelles. Une union bancaire efficace ne pourra cependant être garantie que lorsque tous les États membres y participeront pleinement.

1.6 ENDIGUER L'ÉVASION FISCALE

Les efforts transnationaux pour lutter contre l'évasion fiscale résultant des transferts de bénéfices au sein des multinationales et pour taxer de façon adéquate les entreprises multinationales restent insuffisants. La « Déclaration sur une solution reposant sur deux piliers pour résoudre les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie », signée en 2021 par 132 États, est un premier pas pour réduire l'évasion fiscale. Plus d'une décennie après l'éclatement de la plus grave crise financière mondiale depuis 1929 et huit ans après que la Commission européenne a validé une proposition de taxe sur les transactions financières, rien n'a été fait. Le capital est de moins en moins taxé. L'imposition du travail, en revanche, ne cesse d'augmenter. En outre, les salariées qui font la navette vers un autre État membre pour

leur travail, se retrouvent en partie désavantagés en raison d'accords intergouvernementaux lors du versement de leurs prestations sociales, et cela malgré la garantie d'une liberté de circulation des travailleurs sans discrimination.

L'UE doit donc veiller à l'égalité de traitement (*level playing field*) en matière d'impôts sur les entreprises. Le DGB et ses syndicats affiliés renouvellent donc leur demande d'élargir le prélèvement à la source des impôts à tous les paiements d'intérêts, de dividendes, de redevances, etc., afin de pouvoir faire peser le taux d'imposition allemand sur les bénéfices de multinationales transférés en interne dans des zones à faible fiscalité. Dans le cadre des communautés d'États comme l'UE, l'OCDE et l'ONU, il est nécessaire de s'entendre sur l'établissement unique et économiquement raisonnable d'une assiette fiscale pour les multinationales, afin de trouver une parade au système facilement modifiable des prix de transferts internes. Pour cela, les noms des bénéficiaires économiques réels des entreprises, des fondations ou d'autres constructions comparables doivent être divulgués. Le fait qu'un État soit membre de l'Union européenne ne doit pas empêcher qu'il puisse être traité comme un paradis fiscal.

L'objectif doit être de mettre fin à cette course internationale et destructrice à qui proposera le plus faible impôt sur les sociétés. La taxe sur les transactions financières doit être appliquée immédiatement et à tous les titres financiers (à l'exception de l'émission et de la première acquisition sur le marché dit primaire), à un taux de 0,1 % de la valeur économique réelle. Elle constitue une contribution indispensable pour freiner la spéculation des marchés financiers et elle doit contribuer au renforcement de la force d'investissement de l'UE.

2

RENFORCER LES DROITS SOCIAUX EN EUROPE

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour une Europe solidaire et unie. L'Europe représente un projet de paix sociale, avec des valeurs communes d'humanité et d'état de droit démocratique et social. L'UE est bien plus qu'un marché commun. Les crises des dix dernières années ont creusé les divisions sociales, aussi bien au sein des pays membres qu'entre eux, entamant la confiance des travailleuses et des travailleurs dans la politique européenne. Il s'agit aujourd'hui de surmonter cela et de faire des syndicats les acteurs centraux d'une Europe sociale. Le gouvernement allemand, en tant qu'acteur essentiel au sein de l'UE, doit mener sa politique européenne dans ce sens, et s'engager pour une Europe sociale.

Jusqu'à présent, les libertés économiques dans le marché commun de l'Union européenne priment sur les droits sociaux fondamentaux. Ce défaut de construction présent depuis l'origine des traités de l'UE doit être corrigé. Le DGB et ses syndicats affiliés veulent que l'Union économique et monétaire européenne se transforme en une véritable union sociale et économique, et exigent que les droits sociaux fondamentaux priment sur les libertés économiques du marché unique. Cela ne peut se faire qu'avec l'ajout d'un protocole de progrès social, ancré dans le droit primaire. C'est la seule façon de défendre le modèle social européen face à une pensée restrictive n'envisageant que la logique concurrentielle du marché unique.

Le Parlement européen, la Commission européenne et le Conseil européen ont adopté en 2017 lors du sommet social de Göteborg le « Socle européen des droits sociaux ». Ce dernier liste 20 grands principes relatifs à la politique sociale et à l'emploi. Le DGB et ses syndicats affiliés ont approuvé à l'époque l'adoption de ce Socle de droits sociaux, salué comme une avancée importante. Ils ont cependant dénoncé son aspect non contraignant. Au printemps 2021, la Commission européenne a publié un plan d'action destiné à mettre en œuvre les orientations du Socle européen des droits sociaux. Ce plan d'action est un pas dans la bonne direction, selon le DGB et ses syndicats affiliés, qui demandent un nouveau « *social deal* » pour une Europe forte face aux crises.

2.1 RENFORCER LES SYNDICATS

Les syndicats sont indispensables pour améliorer les conditions de travail et de vie des salarié-es et de leur famille partout en Europe. Les conventions collectives négociées par les

syndicats protègent les travailleuses et les travailleurs contre l'exploitation et elles sont indispensables pour que les salarié-es puissent recevoir leur juste part du succès économique. La restriction des droits syndicaux, voire le démantèlement des syndicats (« *union busting* »), la diminution de la couverture des conventions collectives et la désertion persistante des conventions de branche affaiblissent le système au niveau européen. C'est pourquoi il faut les combattre en renforçant les directives légales européennes. Les syndicats allemands exigent une politique européenne des marchés publics et des aides publiques qui renforce les positions syndicales : les subventions au niveau européen et au niveau des États membres, y compris dans l'agriculture, les fonds de soutien européens et les marchés publics doivent être octroyés selon des critères sociaux tels que le respect des conventions collectives, le maintien de l'emploi et la garantie de maintien de site.

Dans ses arrêtés récents, la Cour de justice de l'UE a confirmé la validité des critères sociaux en matière d'attribution de marchés publics. Afin de renforcer et de développer cette orientation, le DGB et ses syndicats affiliés vont s'engager pour que ces critères sociaux soient respectés et pris en compte en tant que conditionnalité incontournable dans la future réforme des marchés publics de l'UE, dans la législation sur les aides d'État ainsi que dans la « *soft law* » de l'UE (communications et lignes directrices). Le dialogue social européen doit être encouragé, il doit recevoir des moyens financiers nécessaires, et ses résultats doivent être respectés. Quand les partenaires sociaux s'accordent sur des normes communes, cet accord doit être transformé au plus vite par les institutions de l'UE en un cadre légal contraignant.

Le droit de grève, inscrit dans le droit européen et international, est un droit de l'homme fondamental, indispensable aux syndicats comme instrument pour imposer de bonnes conditions de travail et un bon environnement économique. Depuis des années, ce droit de grève est soumis à différentes attaques au niveau européen mais aussi international, il est restreint, affaibli. Les syndicats sont là pour que chacun reçoive sa part de la réussite économique, pour lutter contre l'exploitation et pour garantir le respect du travail des femmes et des hommes. Le DGB et ses syndicats affiliés exigent donc de la part de l'Europe une reconnaissance claire de la primauté du droit de grève, garanti par le droit primaire de l'UE, sur les libertés économiques fondamentales de l'UE. Cela doit se faire au plus vite au moyen d'un protocole de progrès social qui complète les traités de l'UE.

2.2 INSTITUER DES SALAIRES MINIMUMS POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE ÉQUITABLES

Le DGB et ses syndicats affiliés soutiennent l'initiative prise par la Commission européenne avec sa directive relative aux salaires minimums décents dans l'Union européenne. Au-delà de ce projet de directive, ils attendent des actions effectives en faveur de conditions de travail et de vie équitables, au moyen de conventions collectives les plus larges possibles et de salaires minimums légaux qui protègent de la pauvreté. Des salaires adéquats sont l'expression de la valeur et du respect accordés au travail de chacun-e. Ils doivent être appliqués partout en Europe. Pour cela, il faut établir un salaire plancher, qui ne se situe pas en-dessous du double seuil de 60 % du salaire médian brut national et 50 % du salaire moyen brut national – dans le cas d'un travail à plein temps. Il ne doit pas y avoir de taux de salaire minimum différent selon différents groupes de travailleuses et de travailleurs, ni de retenues sur le salaire minimum (par exemple, pour l'utilisation de vêtements de service) : cela compliquerait les contrôles et par là-même son application. Tout moyen qui renforce la couverture des conventions collectives, comme par exemple les plans d'action nationaux pour promouvoir les négociations collectives, sont expressément salués. Par ailleurs, la réglementation des directives sur les marchés publics doit aussi s'appliquer aux subventions publiques : l'attribution de marchés publics, de concessions et l'octroi de subventions publiques ne doivent être actées que si les entreprises concernées appliquent des conventions collectives.

Ces mesures permettent d'éviter une « concurrence vers le bas » en matière de salaires en Europe. Elles protègent les employeuses et employeurs équitables contre le dumping salarial et renforcent l'économie européenne grâce à une demande durablement élevée. Au niveau européen, cela encourage une convergence des salaires vers le haut, qui est essentielle pour assurer la cohésion de l'UE sur le long terme.

2.3 GARANTIR ET ÉTENDRE LA COGESTION DANS LES ENTREPRISES ET LES SOCIÉTÉS

Le DGB et ses syndicats affiliés demandent aux institutions européennes d'adopter une directive-cadre européenne relative à l'information, la consultation et la cogestion au sein de l'entreprise. Les entreprises qui ont recours à la législation européenne pour transformer leur forme d'entreprise en SE (société européenne) doivent être obligées de mener des négociations en vue de la création d'un organe européen de représentation de leurs employé-es. Pour éviter le contournement des règles de gestion paritaire au sein de l'UE, des normes valables au niveau européen doivent de plus être mises en place pour ces entreprises-là, y compris suivant le « principe escalator » – c'est-à-dire qu'en cas de dépassement des seuils nationaux d'employé-es, une obligation de renégociation doit être déclenchée pour l'introduction de la gestion paritaire.

À cela s'ajoute la nécessité de renforcer l'application des droits des comités d'entreprise européens (CEE) et des comités d'entreprise des SE (CESE), bien trop souvent insuffisamment consultés. Avant toute chose, il faut pour cela introduire à titre préventif un droit d'injonction ou de suspension, afin d'imposer une intégration en bonne et due forme dans les instances. Et de façon réactive, des sanctions dissuasives s'avèrent nécessaires, pour réduire les avantages tirés d'un manque d'implication des CEE/CESE. Il faut mettre un terme au contournement des règles allemandes de cogestion au moyen de la directive relative aux SE et de ses transpositions législatives nationales.

2.4 AMÉLIORER LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE

En période de récession, l'assurance chômage agit comme un stabilisateur automatique, et permet de soutenir la demande macroéconomique en renforçant les revenus des ménages. Concernant l'introduction d'une réassurance chômage européenne, l'important est de concevoir dans les pays les plus faibles de la zone euro, frappés par les crises, des systèmes et des prestations aptes à garantir des prestations adéquates en cas de chômage, qui soient versées aux personnes concernées et leur permettent de vivre sans pauvreté ni exclusion sociale. Étant donné les niveaux de protection très variables des assurances chômage selon les pays, le DGB et ses syndicats affiliés réclament en outre des normes minimales obligatoires pour les assurances chômage nationales. Les paramètres pour cela sont notamment des niveaux minimaux concernant les droits, le montant et la durée des indemnisations, ainsi que le taux de couverture. C'est la seule manière d'obtenir une norme minimale commune et de favoriser le développement des assurances chômage nationales, tout en empêchant la concurrence vers le bas des systèmes.

Quand l'économie menace de se retrouver au point mort, comme dans le cas de la crise du coronavirus, la protection de l'emploi est une priorité absolue pour juguler la crise. Dans ce cas-là, comme lors de la crise financière, les « comptes épargne temps » et le chômage partiel jouent un rôle essentiel. Le DGB et ses syndicats affiliés saluent de ce fait expressément l'initiative du gouvernement fédéral allemand permettant que les recours temporaires au chômage partiel au niveau européen puissent être financés par l'instrument SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*). SURE intervient principalement dans des pays de l'UE qui avaient jusqu'à présent peu ou pas recours aux mécanismes de chômage partiel. Cependant, les syndicats allemands réclament un instrument permanent pour financer les mesures de chômage partiel, pour lequel des normes minimales obligatoires doivent être établies dans tous les pays membres.

Parallèlement à ces mesures de protection de l'emploi en temps de crise, l'UE devrait mettre en place des incitations pour les mesures visant promouvoir l'emploi dans les pays membres. Il est important que des subventions européennes comme le FSE+ (Fonds social européen+) puissent être em-

ployées de façon ciblée et non bureaucratique, pour soutenir des mesures destinées à créer des emplois ou des transitions professionnelles. Une des priorités devrait être l'organisation socialement équitable de la transformation écologique et numérique.

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent, au sein d'un large réseau réunissant syndicats, associations caritatives et ONG, pour des normes minimales européennes contraignantes sous la forme d'une directive-cadre pour les systèmes nationaux de protection sociale de base des États membres de l'UE. Dans tout le continent, la pandémie du coronavirus a aggravé la pauvreté et l'exclusion sociale. Avant la crise déjà, l'Union européenne n'avait pas atteint les objectifs de lutte contre la pauvreté qu'elle s'était fixés dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 ». Le nombre toujours élevé et constant au fil des années de personnes menacées de pauvreté dans l'UE prouve que les instruments non contraignants de « *soft law* », tels que la stratégie « Europe 2020 » ou les recommandations du Conseil, ne fournissent pas, employés seuls, les bases suffisantes pour lutter efficacement contre la pauvreté en Europe. Et même s'il existe désormais dans tous les pays de l'UE différentes formes de protection sociale de base, elles ne suffisent souvent pas à empêcher la pauvreté et à garantir une existence digne.

2.5 DÉVELOPPER L'EUROPE DE LA SANTÉ

La santé fait partie des droits humains fondamentaux et du droit du travail, garantie à la fois par la Charte sociale européenne et par la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Le droit à des soins médicaux préventifs et curatifs de qualité, abordables et en temps voulu est lui aussi inscrit dans le Socle européen des droits sociaux. Mais un long chemin reste à parcourir avant la mise en place universelle de ce droit. La pandémie du coronavirus a douloureusement démontré une fois de plus à quel point les capacités des systèmes de santé publique nationaux divergent en Europe. Elle a aussi rendu visibles les dommages considérables infligés à une offre de soin fiable et efficace par les privatisations, les mesures d'austérité et la recherche du profit. C'est pourquoi il est si important de tirer les bonnes leçons de cette pandémie, de renforcer l'accès à des soins de qualité pour tous, sans discrimination, dans toute l'Europe, et de garantir la résilience des systèmes de santé. Le DGB et ses syndicats affiliés veulent renforcer l'accès équitable à la santé dans toute l'Europe. Pour cela, ils souhaitent, en partenariat avec la Confédération européenne des syndicats, développer des stratégies pour améliorer les soins de santé dans les pays de l'UE présentant une offre de soins déficitaire et pour renforcer les offres de soins satisfaisantes. Pour ce faire, il faut également procéder à des investissements ciblés afin d'améliorer la qualité des soins.

Dans une union de la santé résistante aux crises, des normes minimales contraignantes en matière de soins doivent être garanties. Dans le même temps, il faut respecter les particularités nationales de chaque système de santé et les différences existantes. Toute dégradation dans le niveau de soin

des systèmes de santé plus performants doit être exclue. C'est pourquoi la Commission européenne doit exiger des États membres qu'ils appliquent les normes de l'Organisation internationale du travail relatives à la santé, et qu'ils les codifient sur le plan national en normes minimales obligatoires et adéquates. Une attention particulière doit être portée aux effectifs de santé, car c'est là que réside la condition préalable nécessaire pour un service de santé d'intérêt général de qualité, adapté aux besoins et garanti sur le long terme. Parallèlement aux normes minimales, il faut également prendre des mesures qui s'opposent à la recherche du profit dans les soins de santé et qui entravent la fuite des investissements hors du système de santé. Parmi les normes minimales, il faut également des dispositifs qui garantissent un accès aux soins sans discrimination, ainsi qu'une limitation du reste à charge des patients. Une telle approche garantit en même temps l'adaptation de mesures efficaces pour la mise en place d'un système de santé de qualité et équitable.

Le coronavirus a également démontré que certaines crises sanitaires ne connaissent pas de frontières. Pour soutenir des actions communes dans les cas de menaces sanitaires internationales, le DGB et ses syndicats affiliés encouragent fermement le développement rapide de moyens d'action européens de lutte contre les pandémies et de réaction aux crises, le soutien à la production de vaccins et de médicaments au sein de l'UE, des réserves communes de matériel de protection, de vaccins et de médicaments, et l'organisation de leur répartition équitable. L'accès à des équipements de protection adéquats doit être garanti dans toute l'Europe. De plus, le principe suivant doit être respecté : quand un salarié est victime d'un accident ou tombe malade dans le cadre de son travail, cela doit être reconnu comme accident du travail ou maladie professionnelle. Et cela s'applique aussi au Covid-19. Il doit donc y avoir une liste des maladies professionnelles reconnues comme telles au sein de l'UE, afin de garantir que tous les salarié·es de l'UE puissent bénéficier de leurs droits dans leurs pays respectifs, et aient accès aux prestations correspondantes tels que les soins, la rééducation et les indemnités financières. L'organisation des systèmes de protection sociale dans les États membres doit être prise en compte. Une liste des maladies professionnelles reconnues ne doit en aucun cas faire baisser le niveau de soin et de protection des États membres. Elle constitue un cadre réglementaire sur lequel les États membres peuvent s'appuyer pour élever le niveau de protection.

2.6 CONCEVOIR LE TRAVAIL DE DEMAIN

Toujours plus de personnes gagnent au moins une partie de leurs revenus avec un travail qui transite par l'intermédiaire des plateformes numériques, et elles se retrouvent isolées et démunies face à la toute-puissance de ces plateformes. Ces dernières années s'est développé tout un marché du travail de l'ombre, numérique, qu'on ne peut plus considérer comme un phénomène marginal. Il s'agit fondamentalement d'un marché de services, organisé autour de nouveaux modèles commerciaux numériques.

La Commission européenne a présenté en décembre 2021 sa proposition pour une directive de régulation du travail des plateformes, dont le but est de renforcer les droits des personnes travaillant pour les plateformes numériques dans l'UE. Le DGB et ses syndicats affiliés exigent dans ce contexte un cadre européen pour les personnes employées par les plateformes, qui s'appuie sur les éléments clés suivants :

- amélioration de l'application du droit du travail pour les personnes employées par les plateformes, par le biais d'une réglementation sur le renversement de la charge de la preuve en cas d'indices qui laissent supposer un travail salarié ;
- renforcement des droits collectifs et des mécanismes d'application ; renforcement des conventions collectives ainsi que des instruments de cogestion, introduction d'un droit d'action collective pour les syndicats.
- exigence de normes de transparence et de protection face à l'arbitraire des plateformes.

Les évolutions du monde du travail entraînent l'augmentation du nombre d'auto-entreprises en Europe. Pour la plupart de ces personnes à leur compte, le droit européen actuel de la concurrence empêche la conclusion de négociations collectives, bien que leurs rémunérations et leurs conditions de travail soient souvent précaires. Le DGB et ses syndicats affiliés vont continuer à exiger que soient enfin levés les obstacles actuels en matière de droit de la concurrence, qui empêchent les personnes en auto-entreprise (y compris dans l'économie de plateforme) d'avoir accès aux négociations collectives et à l'adoption de conventions collectives. Tandis que les salarié-es bénéficient de salaires minimums légaux, il n'existe aucune assurance générale de rémunération minimale pour les personnes à leur compte. C'est pourquoi des conditions minimums de rémunération pour les auto-entreprises doivent être instaurées. Là aussi, c'est l'UE qui doit préparer le terrain. En outre, des réglementations complémentaires telles que des grilles d'honoraires selon les branches peuvent être introduites. La libre prestation de services ne doit pas être utilisée pour permettre de contourner les normes sociales ou les réglementations correspondantes dans le pays destinataire.

2.7 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour une politique progressiste d'égalité entre les sexes et pour que toutes les personnes puissent décider de leur vie indépendamment de leur sexe, de leur identité sexuelle, de leur origine, de la couleur de leur peau, de leur âge, de leur handicap et de leur religion. L'égalité entre hommes et femmes fait partie depuis le début des valeurs fondamentales de l'Union européenne et participe grandement à la réduction des inégalités subies par les femmes dans les États membres, à la protection de leur santé, et au renforcement de leur droit à l'autodétermination.

L'égalité n'est pas simplement une question de responsabilité sociale et économique ; c'est avant tout une question de justice. Pour cela, des réglementations européennes contraignantes sont nécessaires, pour qu'à travail égal corresponde un salaire égal, pour des chances égales dans le monde du travail, et pour rendre possible un meilleur équilibre entre travail et famille, quel que soit le modèle familial choisi.

Le DGB et ses syndicats affiliés réclament plus de femmes dans les postes de direction et à tous les niveaux hiérarchiques de l'économie et de la politique. Pour cela, il faut fournir une offre publique conséquente en matière de garde d'enfants et de soins, ainsi que des systèmes de protection sociale équitables, des régimes fiscaux intégrant la dimension de genre, des chances équitables d'assurer sa propre existence et de mener une vie choisie. Pour tout cela, l'Europe a déjà engagé les impulsions nécessaires, et elle doit continuer.

Le DGB et ses syndicats affiliés saluent le fait que la Commission européenne intègre la perspective de genre dans toutes les initiatives importantes (telles que le changement climatique, la santé, la numérisation), et cherche à prendre en compte toutes les formes de discrimination dans une perspective intersectionnelle. Il manque cependant un plan d'action concret, aux objectifs ambitieux et aux mesures durables, qui garantisse que tous les secteurs mènent des études d'évaluation d'impact des lois concernant l'égalité des sexes, et que le *gender budgeting* soit mis en œuvre dans le sens d'une politique budgétaire intégrant la dimension de genre. De plus, l'Union européenne doit veiller à ce que les règlements de l'UE existants relatifs à l'égalité homme-femme soient bien appliqués à l'échelon national.

2.8 CRÉER DES CHANCES D'AVENIR POUR LA JEUNESSE

La jeunesse a besoin d'avenir. Un bon travail en fait partie, même aux yeux de personnes jeunes : une bonne formation et l'accès à des emplois porteurs d'avenir bien rémunérés. Mais lors de la crise du coronavirus (comme déjà lors des crises précédentes), les jeunes ont été touchés plus que la moyenne par la réduction des places de formation et des emplois, ainsi que par l'offre d'emplois temporaires et précaires. Le DGB et ses syndicats affiliés en sont persuadés : les jeunes ne doivent pas être à nouveau les perdant-es de la crise. C'est pourquoi ils réclament :

- un cadre qualitatif contraignant et des financements appropriés pour les mesures de l'UE contre le chômage des jeunes, notamment pour la « Garantie pour la jeunesse » ;
- de meilleurs moyens financiers et institutionnels pour le programme Erasmus, en mettant l'accent sur l'apprentissage ;
- une aide ciblée pour les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETs).

Les offres de formation doivent être de qualité et se concentrer sur des emplois porteurs d'avenir. Pour cela, des critères minimaux relatifs au droit du travail et l'accès à la protection sociale ainsi que la cogestion et la participation des jeunes dans les organes de représentation des intérêts, aussi bien sur le lieu de travail qu'en dehors, sont indispensables. Les fonds issus de la Garantie européenne pour la jeunesse ne doivent être versés qu'à des employeurs qui respectent les directives légales et les conventions collectives. Le respect de ces critères doit être contrôlé, par le biais d'un mécanisme de contrôle réunissant les partenaires sociaux.

Outre l'acquisition d'expériences d'apprentissage internationales et individuelles, le DGB et ses syndicats affiliés demandent que la politique européenne de formation s'oriente vers un concept de formation globale et durable, où l'éducation démocratique, la capacité à vivre en paix avec des personnes différentes et la transmission de valeurs démocratiques et sociales aient une place centrale. Pour une meilleure acceptation et attractivité au niveau européen des systèmes d'éducation et de formation professionnelle (EFP) modernes, il est indispensable d'impliquer partenaires sociaux, écoles professionnelles et scientifiques dans un dialogue autour de la formation professionnelle : en effet, trouver un équilibre entre les différents intérêts de tous ces acteurs est une condition centrale pour réussir la conception des profils professionnels, des programmes et des plans de formation.

Le DGB et ses syndicats affiliés demandent à l'Union européenne de soutenir et d'encourager davantage le dialogue autour de la formation professionnelle. Dans le cadre d'un droit européen à la formation, une véritable « garantie de compétence » est nécessaire – il s'agit là aussi d'une initiative de la Commission européenne pour la promotion de la formation continue. Cette initiative doit notamment créer ou multiplier les possibilités de congés de formation rémunérés. En outre, il faut renforcer le dialogue social sectoriel européen « Éducation », pour promouvoir le droit à la formation et améliorer la qualité de la formation et les conditions de travail des personnes employées dans ce secteur. Dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, il faut développer la comparabilité, la perméabilité et la mobilité, en appliquant les valeurs fondamentales que sont la liberté académique, l'autonomie des universités et la participation des étudiant-es et des salarié-es.

3

SOLIDAIRES PAR-DELÀ LES FRONTIÈRES

Faire valoir les intérêts des travailleuses et travailleurs au-delà des frontières signifie considérer l'Europe comme une chance pour le progrès social. Imposer « le bon travail » en Europe, et non pas contre l'Europe : c'est là tout l'enjeu. Les syndicats allemands exigent donc que le gouvernement fédéral allemand, la Commission européenne et le Parlement européen prennent les devants à travers leurs initiatives afin de créer de bonnes conditions de travail et de vie, et de favoriser la cohésion sociale au sein de l'Union européenne. Les travailleuses et travailleurs mobiles, qui travaillent hors de leur pays, ne doivent pas être exploités. La protection du travail mobile doit être garantie dans l'ensemble du marché commun, et la mobilité du travail doit pouvoir s'exercer selon le principe « à travail égal, dans un même lieu de travail : salaire égal », avec une protection sociale complète. Le respect des droits à la liberté et à la libre circulation garantis par l'Union européenne est une priorité, les valeurs fondamentales des syndicats doivent être défendues. Une Europe équitable au niveau mondial doit aussi proposer des règles équitables pour le droit d'asile et en matière de migration.

3.1 RENFORCER LA COHÉSION EN EUROPE ET DANS LES RÉGIONS FRONTALIÈRES

Le DGB va se battre pour renforcer la cohésion sociale et économique au sein de l'Europe et dans les régions frontalières. La promesse de l'UE de créer des conditions de vie équivalentes dans toute l'UE n'est pas encore pleinement réalisée. Les transformations structurelles ne doivent pas continuer de creuser les inégalités existantes entre les régions, ni faire naître de nouveaux écarts. L'Europe doit devenir garante de justice sociale et d'égalité des chances.

Concrètement, le DGB va s'engager pour :

- des conditions de vie équivalentes au sein de l'UE et dans ses régions frontalières. Aucune région ne doit être oubliée. L'accès à des systèmes fonctionnels de sécurité sociale, à des retraites justes, à des logements abordables et à des prestations sociales décentes doit être garanti pour tous. Le Socle des droits sociaux doit être mis en place de façon cohérente. Pour cela, il faut instaurer des règles garantissant des revenus minimums décents ainsi que des normes minimales pour l'assurance chômage.
- des investissements d'avenir, notamment pour organiser les changements structurels, la numérisation et promouvoir l'éducation et la formation continue. Face aux transformations du monde du travail, il faut d'une part des droits garantissant la cogestion, et d'autre part lancer une offensive pour la formation initiale et continue dans le contexte de la numérisation et de l'automatisation de toutes les branches. Cela doit être une priorité des financements européens.
- un service d'intérêt général public solide, qui propose des services de qualité et accessibles à tous. L'offre de services publics doit être disponible dans les villes comme dans les campagnes, et être à la fois de bonne qualité et facile d'accès. Les services publics dans les domaines de l'eau, de la santé, des transports, de l'éducation, etc. doivent être adaptés aux besoins des personnes, et protégés de la quête du profit engendrée par les privatisations.

Dans les régions frontalières, le DGB s'engage pour un développement équilibré des espaces de vie, de travail, d'éducation et de vie sociale, et promeut l'organisation transfrontalière des mutations structurelles, de la numérisation et des politiques de formation initiale et continue. De plus, le DGB s'engage pour le développement de services publics et d'une offre de soins transfrontalière, là où c'est pertinent.

Les syndicats allemands s'engagent pour des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que pour des droits syndicaux forts, et ils vont lutter contre la destruction des syndicats (*union busting*). Le DGB va se battre aux côtés de ses syndicats affiliés pour une meilleure protection des comités d'entreprise en Allemagne, et soutiendra les syndicats partenaires partout en Europe pour le respect de leurs droits de cogestion respectifs. L'autonomie de négociation des partenaires sociaux et le partenariat social doivent être défendus contre toute ingérence, et des conventions collectives fortes doivent être opposées au dumping salarial européen.

Concrètement, le DGB va s'engager pour :

- renforcer l'autonomie des négociations collectives et la gestion paritaire aux échelons européen, national et régional. La libre négociation collective et le partenariat social doivent être garantis par toutes les institutions et dans tous les États membres, et la cogestion doit être inscrite comme un droit social fondamental.

- rendre obligatoire la primauté des droits sociaux sur les libertés économiques, au moyen d'une clause de progrès social, et appuyer la création d'une chambre spécialisée en droit du travail et en droit social auprès de la Cour européenne de justice, pour une meilleure prise en compte des droits des salarié-es et des affaires sociales.
- renforcer la coopération sectorielle transfrontalière et le respect des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que ceux des syndicats en Europe, dans les régions frontalières et tout au long des chaînes de production de valeur et d'approvisionnement.
- développer les structures d'orientation multilingues destinées aux travailleuses et travailleurs mobiles et notamment renforcer les structures déjà existantes en Allemagne et dans les régions frontalières. Dans les régions frontalières, le DGB s'engagera pour l'égalité de traitement envers le travail mobile et notamment pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs frontaliers. Il s'opposera aux effets négatifs de la législation au niveau fédéral et régional.
- développer et renforcer *in situ* l'offre des structures de d'orientation à destination des travailleuses et travailleurs mobiles et soutenir leurs services au moyen d'informations en plusieurs langues. Les partenariats transfrontaliers EURES constituent un instrument important pour l'intégration des marchés du travail dans des conditions équitables et pour le développement transfrontalier d'une main-d'œuvre qualifiée.

Dans les régions frontalières, les syndicats allemands et leurs partenaires des pays voisins s'engagent pour l'amélioration de la gestion paritaire ainsi que pour le respect des droits syndicaux, y compris dans des constellations internationales. Le DGB soutient les syndicats partenaires des conseils syndicaux interrégionaux dans leur combat pour le respect des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que des syndicats, notamment dans les succursales et tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement.

3.2 CONSTRUIRE EN EUROPE UN MARCHÉ COMMUN DU TRAVAIL AUX RÈGLES ÉQUITABLES

Le DGB s'engagera pour un marché du travail commun offrant de bonnes conditions de travail et de rémunération dans toute l'Europe. Il se battra contre l'emploi précaire sous ses différentes formes (contrats d'entreprise, bas salaires, « faux indépendants ») et s'engagera pour des salaires minimums décents dans les États membres de l'UE. Un bon travail et une rémunération juste fixée par une convention collective doivent devenir les signes distinctifs de l'UE. En outre, le DGB s'engagera pour une plus grande protection des travailleuses et travailleurs mobiles contre l'inégalité de traitement et contre l'exploitation. Concrètement, cela signifie que le DGB se battra pour :

- imposer les conditions d'un bon travail pour tous et empêcher l'inégalité de traitement envers le travail mobile, au moyen de la lutte contre l'emploi précaire, de l'élargissement de la couverture des conventions collectives et de l'introduction de salaires minimums décents comme garantie minimale commune à tous les États membres de l'UE. Le principe « à travail égal dans un même lieu de travail : salaire égal » doit s'appliquer à tous les salarié-es, indépendamment de leur nationalité ou de leur sexe, et dans toutes les branches.
- prévenir les effets négatifs des projets de lois ou des amendements sur les droits des travailleuses et travailleurs mobiles ainsi que des frontalières et frontaliers, et lutter contre toute forme de discrimination liée au travail mobile. Le DGB va réclamer le durcissement des contrôles sur le respect des normes de travail et des normes sociales, et se positionner en faveur d'une Autorité européenne du travail (AET) forte.

Selon les estimations de l'OIT, il y avait 169 millions de travailleuses et travailleurs migrants dans le monde en 2019. Souvent, leur situation généralement précaire et l'ignorance de leurs droits est exploitée par les employeuses et les employeurs. Une exploitation qui commence la plupart du temps dès le recrutement. À côté des agences publiques d'emploi, de nombreuses agences de recrutement privées ou des canaux informels jouent un rôle important dans le recrutement et le placement transfrontalier. Même en Allemagne, des manœuvres et du personnel qualifié recrutés par ce moyen se retrouvent souvent redevables de frais élevés en échange d'informations erronées ou peu claires concernant le lieu de travail, les conditions de reconnaissance des qualifications étrangères, les démarches pour l'apprentissage des connaissances linguistiques nécessaires ou la qualité des conditions de travail et de logement.

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent à interdire la perception de frais de placement privés pour les travailleuses et travailleurs migrants, et à faire adopter une réglementation adéquate qui assure la protection des salarié-es ayant recours à des agences d'emploi privées. Le gouvernement fédéral allemand doit se montrer à la hauteur de sa responsabilité mondiale et faire avancer le processus de ratification de la convention n° 181 de l'OIT. De cette façon, les normes internationales fondamentales pour un recrutement et un placement éthiquement acceptable des travailleuses et travailleurs migrants s'appliqueraient aussi en Allemagne.

En outre, les syndicats allemands réclament qu'il n'y ait aucune distinction de nationalité dans le respect des droits des travailleuses et des travailleurs. Il faut que les travailleuses et travailleurs migrants aient rapidement la possibilité d'apprendre la langue et de s'intégrer socialement. La résiliation d'un contrat de travail ne doit pas signifier la perte du droit de séjour. La mobilisation syndicale et politique doit leur être accessible. Les structures d'orientation et d'aide doivent être proposées dans une langue compréhensible aux requérant-es. Les règles relatives à la migration économique doivent par ailleurs garantir que les migrant-es bénéficient dès le premier jour de la protection sociale, reçoivent un salaire égal pour un travail égal et soient logés de façon décente.

La liberté fondamentale de libre circulation des travailleuses et travailleurs dans l'UE a conduit à un marché commun du travail en Europe. Cependant, les inégalités sociales et les fortes différences de revenus entre les États membres ainsi qu'entre l'UE et les pays tiers font que ce marché du travail reste sur de nombreux points bien en deçà des réclamations syndicales en matière de bon travail, de rémunération équitable et de gestion paritaire. Dans le même temps, les obstacles à la mobilité du travail restent nombreux, notamment en ce qui concerne le maintien et la reconnaissance transfrontalière des droits sociaux, ainsi que l'accès aux systèmes de sécurité sociale.

Les syndicats exigent que les droits des travailleuses et travailleurs migrants soient enfin appliqués. Le gouvernement fédéral allemand, notamment, s'est fait remarqué lors des négociations concernant la réforme du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale (n° 883/2004) par son manque d'intérêt pour la réalisation de cet objectif. Au contraire même : les discriminations envers les systèmes de protection sociale des autres pays membres restent à l'ordre du jour. En outre, une réforme des conventions fiscales bilatérales s'impose pour en finir avec les inégalités subies par les travailleuses et travailleurs mobiles.

Le DGB et ses syndicats affiliés exigent du gouvernement fédéral allemand, du Parlement européen, de la Commission européenne et du Conseil européen qu'ils prennent sans tarder des mesures afin que les prestations destinées à compenser une perte de salaire, calculées sur le net et exemptées d'impôt dans l'État payeur, ne soient plus assujetties à l'imposition dans l'État de résidence des bénéficiaires dans les cas d'un paiement transfrontalier. La réforme du règlement n° 883/2004 dans les pays de l'Union européenne doit prévoir des mesures renforcées pour lutter contre les abus et veiller à ce qu'aucun-e employé-e ne soit détaché-e à l'étranger sans une preuve de son statut de protection sociale dans le pays d'origine (attestation A1).

Les syndicats allemands attendent du nouveau gouvernement fédéral allemand qu'il s'engage à atteindre cet objectif lors des prochaines négociations autour du règlement n° 883. À moyen terme, le contrôle du statut de protection sociale doit être amélioré par la mise en place d'un processus numérisé, par une meilleure communication entre les autorités et par l'introduction d'un registre européen de l'assurance sociale. Il faut faire cesser le recours aux sociétés écrans, dont la seule raison d'être est de contourner les règles de protection sociale sur les lieux de travail.

Les salarié-es doivent relever du droit de protection sociale de l'État membre où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité. Cette pratique observée dernièrement consistant à obtenir pour de faux indépendant-es ou pour des travailleuses et travailleurs de pays tiers des permis de travail dans l'UE, et de les y détacher par l'intermédiaire de sociétés écrans, doit être immédiatement stoppée.

Le DGB et ses syndicats affiliés réclament en outre que la Commission européenne prenne des mesures contre les lois de protection sociale qui faussent la concurrence et ins-

taurent des rabais sur les cotisations comme en Slovaquie ou en Allemagne (exemption de cotisations sociales pour les emplois courts à temps partiel dans l'agriculture).

Dans un nombre croissant de secteurs, se développent des modèles commerciaux de maximisation des profits basés sur l'exploitation des travailleuses et travailleurs mobiles. La pandémie de coronavirus a clairement démontré que ces travailleuses et travailleurs mobiles transfrontaliers en Europe sont certes indispensables au bon fonctionnement du système, mais qu'ils comptent aussi parmi les moins protégés contre l'exploitation et les abus. De nombreux manquements ont été révélés pendant cette crise sanitaire, comme l'absence ou l'application insuffisante de règles d'hygiène, les fraudes salariales de la part des employeuses et employeurs, des logements indécents ou l'absence de protection sociale. La pandémie de coronavirus a non seulement mis cela en lumière, elle l'a aussi aggravé.

C'est pourquoi les droits des travailleuses et travailleurs mobiles doivent être efficacement réaffirmés face aux libertés économiques, en imposant cette règle élémentaire et fondamentale du « salaire égal pour un travail égal dans un même lieu », accompagnée d'une protection sociale complète. Le DGB et ses syndicats affiliés exigent un meilleur cadre légal pour le contrôle et l'application du droit :

- des solutions numériques efficaces pour combattre la fraude généralisée à la sécurité sociale de la part des employeuses et employeurs, par exemple grâce à l'introduction d'un registre européen de l'assurance sociale, ou d'un passeport européen d'assurance sociale, d'un numéro européen d'assurance sociale et par l'application contraignante de la recommandation du Conseil sur la protection sociale, avec une obligation d'assurance sociale pour chaque travailleuse et travailleur ;
- des normes minimales contraignantes en matière d'hébergement et la régulation des agences d'emploi privées ;
- un soutien durable au développement et à la mise en réseau de structures d'orientation dans tous les États membres ;
- une Autorité européenne du travail (AET) forte et habilitée à négocier face aux États membres ;
- limiter le recours à la sous-traitance à deux niveaux au maximum ;
- des réglementations imposant l'application des conventions tarifaires collectives aux appels d'offres afin d'élever la couverture de ces conventions.

Par la reconnaissance mutuelle de l'affiliation syndicale et par l'organisation spécifique des travailleuses et travailleurs mobiles, les syndicats prêtent davantage attention à une protection légale transfrontalière – sur le plan international comme sur le plan européen. Ces initiatives doivent être dé-

veloppées et soutenues, afin que l'encadrement syndical, et à travers lui la protection face à l'exploitation, ne se retrouve pas entravé par les frontières nationales.

3.3 DÉFENDRE LES VALEURS SYNDICALES FONDAMENTALES

Le DGB se battra pour défendre les valeurs syndicales fondamentales que sont la solidarité, la participation des travailleuses et travailleurs, l'égalité des chances et la cohésion. Il exigera activement le respect des droits à la liberté et à la libre circulation garantis par l'UE. Il s'opposera avec fermeté aux positions nationalistes et anti-européennes.

Concrètement, les syndicats allemands vont :

- s'engager de manière proactive contre les fermetures de frontières et les restrictions du droit à la libre circulation des travailleuses et travailleurs. Il faut fermement condamner et empêcher toute mesure de pays membre de l'UE qui va à l'encontre des valeurs européennes et qui a des répercussions négatives sur les régions frontalières.
- développer la gestion paritaire dans les décisions prises au niveau européen, national et régional, et réclamer plus de participation. Pour cela, il faut renforcer la coopération entre les différents échelons au sein du DGB et des syndicats affiliés.
- l'extrême-droite, le nationalisme et les positions anti-européennes doivent être combattus avec fermeté, de même que toute forme de discrimination envers un groupe, quel qu'il soit, tandis que les valeurs fondamentales syndicales que sont la solidarité, la cohésion sociale et l'égalité de traitement doivent être portées haut et fort.

Le DGB va s'engager pour l'ouverture des frontières et pour le droit à la libre circulation, et mettre systématiquement en avant les avantages liés à la construction européenne. Les conseils syndicaux interrégionaux sont un acteur de poids dans les régions frontalières. Le DGB va réclamer des possibilités de cogestion plus larges dans les régions frontalières où la participation des syndicats est insuffisamment respectée par les acteurs économiques et sociaux.

Le DGB s'opposera résolument à toute attaque contre une Europe libre, égale et équitable, et combattra pied à pied l'extrême-droite, le nationalisme et l'opposition à la construction européenne, ainsi que toute forme de discrimination envers un groupe, quel qu'il soit.

3.4 DÉVELOPPER DES PROCÉDURES D'ASILE SOLIDAIRES

Une Europe juste au niveau mondial doit aussi garantir des règles équitables en matière d'asile et de migration. Les institutions européennes sont confrontées à un énorme défi.

Le DGB et ses syndicats affiliés réclament que le droit individuel fondamental d'asile et le respect de la convention des Nations unies relative au statut des réfugiés restent intangibles. L'Allemagne doit peser de tout son poids politique pour développer une procédure d'asile solidaire au niveau européen permettant l'accueil et l'intégration des réfugiés, financée au niveau communautaire. Les États ne respectant pas leurs obligations doivent être sanctionnés. Les États membres qui accueillent le plus de réfugiés doivent être aidés. Cela passe aussi par la création de possibilités légales et sûres de déposer dans l'UE une demande de protection. Le sauvetage en haute mer doit être ancré au niveau européen comme relevant du devoir de chaque pays.

En outre, le DGB et ses syndicats affiliés se montrent solidaires des actions de sauvetage en mer effectuées par la société civile. Tous les bateaux qui naviguent en Méditerranée ont l'obligation, selon le droit maritime international, de porter assistance en cas de détresse. Cela signifie qu'ils doivent recueillir les naufragés et les conduire en lieu sûr. Aucun bateau ne doit être entravé dans cette tâche. Les bateaux sous pavillon de l'UE ou de ses pays membres ne doivent pas débarquer les personnes qui cherchent protection dans des pays tiers comme la Libye, le Maroc ou la Tunisie. Les personnes secourues doivent être débarquées en Europe, afin que leur droit à une protection internationale puisse être examiné au cours d'une procédure équitable. Les expulsions et autres mesures similaires sont à bannir. Les réfugiés et leurs proches doivent bénéficier d'une protection dans des conditions décentes, conformément à la Convention de Genève, et avoir accès dès leur arrivée à l'éducation, la formation, l'emploi et à des mesures d'intégration. Le droit d'accès des enfants à l'éducation doit notamment faire l'objet d'une régulation uniforme au niveau européen, de même que l'accès aux cours de langues et d'intégration.

L'Union européenne doit s'engager activement pour une amélioration de la situation économique et politique dans les pays d'origine des réfugiés. Des mesures en faveur de la protection de la nature et du climat et pour le développement économique et politique doivent être largement aidées par l'Europe. Pour combattre sérieusement les causes des migrations à l'échelon européen, il faut un engagement de l'UE sur le long terme qui soutienne notamment ces organisations et ces structures sociales, garantes de paix et de prospérité, qui œuvrent pour de bonnes conditions de travail et de vie : en un mot, les syndicats.

4

POUR UNE MONDIALISATION DIGNE ET ÉQUITABLE

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour une mondialisation digne et équitable. Comme le souligne la Constitution de l'OIT, « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». Bien que les syndicats aient remporté de nombreuses victoires par le passé, ces dernières années, avec notamment la crise du coronavirus et les conséquences de l'attaque russe contre l'Ukraine, ont montré combien ces acquis sont fragiles. C'est pourquoi le respect des droits humains et syndicaux dans le monde entier est et restera l'objectif principal du DGB et de ses syndicats affiliés. En lieu et place de cette course néolibérale effrénée au détriment de l'environnement et des travailleuses et travailleurs, il est temps de construire un ordre mondial où le principe selon lequel « le travail n'est pas une marchandise » (Déclaration de Philadelphie, 1944) soit appliqué de façon cohérente.

Le changement climatique entraîne de nouveaux défis à l'échelle planétaire pour un monde socialement juste. Pour les syndicats, il est clair qu'il n'y a pas d'alternative à un avenir au bilan carbone neutre. Dans un dialogue continu avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Just Transition Centre, le DGB s'engage pour un changement climatique socialement équitable, et participe à des forums internationaux comme la COP, l'organe de décision suprême de la Convention-cadre des Nations unies sur le climat.

4.1 LA RESPONSABILITÉ DE L'EUROPE FACE AU MONDE

La guerre n'est pas le moyen approprié pour résoudre durablement les conflits et lancer un processus de paix. Face à l'augmentation des livraisons d'armes et à la menace d'une course à l'armement, le DGB et ses syndicats affiliés réclament une politique internationale de désarmement et de détente. Ils demandent au gouvernement fédéral allemand et à l'UE de s'inspirer pour leur politique de paix des principes fondamentaux de la recommandation n° 205 de l'OIT sur l'emploi et le travail décent au service de la paix. Cette recommandation de l'OIT cite le travail décent comme l'un des piliers essentiels de la promotion de la paix. Elle insiste également sur le rôle important de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que des droits des minorités, dans le monde du travail comme dans les organes de décisions, le

rôle de l'éducation, de la formation initiale et continue, de la sécurité sociale, d'agences de l'emploi fonctionnelles, de la protection sociale et de la protection envers les migrant-es, les réfugié-es, et les rapatrié-es. L'Europe, en tant que puissance de paix, a une responsabilité envers le monde. Le DGB et ses syndicats affiliés réclament du gouvernement fédéral allemand et des institutions européennes qu'ils mettent en œuvre une politique de mondialisation équitable et qu'ils pèsent de tout leur poids politique pour démocratiser les institutions de la gouvernance mondiale. En montrant l'exemple d'un modèle social et d'un État social européens, de syndicats forts, du développement de systèmes de protection sociale qui couvrent les grands risques de la vie, basés sur le principe de solidarité, de conditions de travail régulées par la loi et par les conventions collectives protégeant les salarié-es, de droits de participation et de cogestion des travailleuses et travailleurs et de leurs représentant-es, d'un dialogue social qui permette d'équilibrer les intérêts entre le capital et le travail, et de la mise en place de services public d'intérêt général : à travers tout cela, l'Europe doit devenir un modèle social de référence pour une mondialisation équitable, et prouver par là que les progrès économique, social et écologique peuvent aller de pair.

L'Union européenne doit mettre en place une politique commerciale internationale, qui protège et fasse respecter les droits des travailleuses et travailleurs tout en renforçant les normes écologiques. Les syndicats allemands exigent de la Commission européenne l'introduction d'un cadre légal européen pour une gouvernance d'entreprise durable. L'Union européenne doit promouvoir une mondialisation équitable, fondée sur des valeurs, et adopter à l'échelon européen une loi sur la chaîne d'approvisionnement qui, en assurant une concurrence et des relations de travail équitables, entraîne de ce fait tout au long de la chaîne d'approvisionnement des conditions équitables pour l'ensemble de l'économie.

L'emploi, les marges de manœuvre syndicales, la couverture des conventions collectives et la gestion paritaire, tout cela est fortement influencé par les flux de capitaux, les marchés financiers et la politique monétaire. Les évolutions des rapports de force géopolitiques jouent eux aussi un rôle important. La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine souveraine va bouleverser la situation mondiale pour les années voire même les décennies à venir.

Face à cette nouvelle situation, il est d'autant plus important que l'Europe réaffirme son modèle démocratique d'État de droit. Pour le monde entier, le combat pour les droits des syndicats et des travailleuses et travailleurs fait partie intégrante des valeurs d'une Europe unie et souveraine, qui définit le progrès social comme la base de la réussite économique et de la prospérité durable.

La République populaire de Chine (Chine populaire) est devenue l'une des grandes puissances économiques et s'est imposée comme un acteur géopolitique de poids. La dépendance économique du reste du monde envers la Chine populaire est devenue particulièrement frappante ces derniers temps : on la retrouve dans les pièces détachées de fabrication chinoise ainsi que dans les pénuries de livraison et les chaînes d'approvisionnement à l'arrêt dans toute une série de secteurs dans le monde entier. Des investisseurs privés ainsi que des fonds souverains chinois s'imposent depuis des années comme de grands investisseurs, ils font avancer la construction et l'extension d'infrastructures principalement dans l'espace asiatique, mais aussi en Europe (les « nouvelles routes de la soie »), et disposent d'investissements directs conséquents en Afrique et, de plus en plus, en Amérique latine également. En Europe et en Allemagne aussi, les investissements directs chinois ont fortement augmenté si l'on compare avec l'an 2000.

Le modèle économique chinois de développement capitaliste sous la direction de l'État pose de nouveaux défis à la politique industrielle européenne. Le DGB et ses syndicats affiliés participeront activement à la discussion sur une perspective allemande et européenne de politique industrielle ; conjointement avec le CES, ils vont élaborer des stratégies autour du soutien public à l'innovation, à la recherche et au développement, réclamer des investissements nationaux et européens dans les infrastructures européennes, et promouvoir le débat public sur la souveraineté européenne dans ces secteurs clés que sont les services d'intérêt général et les secteurs industriels stratégiques. Par ailleurs, les syndicats allemands garderont un œil sur les conséquences des prises de participation ou des rachats d'entreprises allemandes et européennes, et exigeront le respect des structures de cogestion, des conventions collectives ainsi que le maintien de l'emploi – et ce, quelle que soit l'origine des investissements.

La Chine populaire n'est pas le seul pays où les droits humains, les droits des travailleuses et travailleurs ainsi que les droits démocratiques sont bafoués. Le DGB et ses syndicats affiliés critiquent toutes les violations des droits humains, quel que soit le pays, et exigent à cet égard du gouvernement fédéral allemand et de l'Union européenne une politique claire et ambitieuse en ce sens. Les relations politiques et économiques de l'Allemagne et de l'Europe doivent être utilisées comme leviers pour s'engager fermement en faveur d'améliorations. La ratification par l'UE de l'accord sino-européen sur les investissements doit rester gelée tant que la Chine populaire restera en deçà des attentes formulées.

Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour une UE aux capacités d'action stratégiques, capable de s'affirmer à travers ses valeurs démocratiques et son modèle économique

et social d'une Europe sociale, y compris dans un contexte de rivalité systémique croissante, et prête à conclure pour cela de nouveaux partenariats.

4.2 PROMOUVOIR UNE GESTION DES CRISES ÉQUITABLE À L'ÉCHELLE MONDIALE

Dans les pays du Sud notamment, les pertes d'emploi liées à la crise du coronavirus sont immenses et les inégalités, là où prévalaient déjà des conditions de vie et de travail précaires, se sont aggravées. Les conditions de travail et de vie de tous ces groupes sociaux défavorisés que sont les femmes, les minorités ethniques et religieuses, les bas salaires, le secteur informel, les indépendant-es, les réfugié-es et les migrant-es (économiques) ont empiré. Pour eux, l'option d'une quarantaine ou d'un refus de travail n'existe même pas, le plus souvent – c'est une question de survie.

Plus de la moitié de la population mondiale – soit environ 4,1 milliards de personnes – n'ont aucun accès à la protection sociale. La perte de temps de travail voire la perte de leur emploi représente pour ces personnes une menace directe de pauvreté. La maladie reste cependant la première cause de pauvreté. La Banque mondiale estime que le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté a nettement augmenté suite à la pandémie. Parallèlement, le travail des enfants augmente lui aussi pour la première fois depuis longtemps, et concerne actuellement 160 millions d'enfants. D'ici la fin de l'année 2022, 8,9 millions d'enfants supplémentaires sont menacés par le travail des enfants. Le DGB s'engage aux côtés de la Confédération syndicale internationale (CSI) pour la mise en place de systèmes de protection sociale à l'échelle mondiale, partout où des espaces de négociations politiques s'ouvrent – le long des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans la conception des politiques de coopération au développement, dans le cadre des négociations du G7 et au sein de l'OIT.

Le DGB s'engage aux côtés des organisations syndicales européennes et internationales pour que les erreurs commises lors de la crise financière ne se reproduisent pas : on ne doit plus s'engager dans les politiques d'austérité, comme le réclame l'aile conservatrice néo-libérale. Il faut investir dans une communauté pacifique, respectueuse du climat, solidaire et durable – en Allemagne, en Europe et dans le monde entier. Cela comprend le développement de la protection sociale au niveau mondial, avec notamment un système de santé public universel, des investissements dans les soins et l'éducation, ainsi que des structures sociales durables. Ces investissements d'avenir doivent avant tout avoir aussi pour objectif une meilleure égalité des sexes.

4.3 CONCEVOIR DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALISÉES DURABLES

Avec la délocalisation de la création de valeur vers l'étranger, les grandes multinationales présentes en Allemagne et

en Europe se soustraient à leur responsabilité vis-à-vis de leurs salarié-es, de l'environnement et de la société. Elles utilisent leur pouvoir sur le marché pour faire pression sur leurs sous-traitants, qui à leur tour répercutent cette pression sur leurs salarié-es sous forme de salaires de misère et de mauvaises conditions de travail. L'adoption par le Parlement allemand de la Loi sur le devoir de vigilance des entreprises tout au long des chaînes d'approvisionnement (LkSG) représente une grande avancée vers le respect des droits humains et de l'environnement au niveau mondial. À partir de 2023, les multinationales auront l'obligation d'identifier les risques de violations des droits humains tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

Dans certaines branches particulièrement exposées aux risques (comme dans les secteurs du textile et de l'automobile), le gouvernement fédéral allemand a mis en place des forums d'échanges. D'autres dialogues de branche sont en préparation. Des systèmes de certification comme le PEFC ou le FSC dans l'exploitation forestière et la filière bois ont, en outre, démontré qu'il était possible d'organiser le développement durable et le respect de normes sociales à l'échelle mondiale, en partenariat avec les syndicats.

Le DGB et ses syndicats affiliés vont continuer à participer activement à ces initiatives de branches et aux systèmes de certification, actuels et futurs, dans la mesure où ils abordent avec ambition et détermination les problèmes des travailleuses et travailleurs tout au long des chaînes de création de valeur. Le DGB et ses syndicats affiliés sont parvenus à imposer une modification de la Loi sur l'organisation sociale des entreprises afin d'impliquer davantage les comités d'entreprise dans la gestion des risques concernant les droits humains, et pour que les questions relatives au devoir de vigilance soient débattues devant le comité économique de l'entreprise. Grâce à cela, de nouveaux champs de compétence s'ouvrent aux syndicats, aux comités d'entreprise et aux représentant-es du personnel au sein des conseils d'administration. Le DGB veut aborder ces nouveaux défis en collaboration avec ses syndicats affiliés. Les comités d'entreprise et les conseils d'administration doivent être préparés à ces nouvelles tâches, et ils doivent recevoir les informations nécessaires sur les risques de violations des droits humains.

Il s'agit notamment de surveiller la mise en place correcte d'un système de contrôle de conformité et de gestion des risques, de garantir l'application du devoir de vigilance vis-à-vis des droits humains et de l'environnement en y intégrant la dimension de genre, ainsi que de mettre à profit les réseaux du mouvement syndical mondial et européen. Pour cela, il faut s'assurer de la prise en compte des aspects spécifiquement liés au genre et des conventions contre la discrimination, et garantir la mise en œuvre des conventions n° 100, n° 111 et n° 190 de l'OIT ainsi que celle de la convention des Nations unies sur les droits des femmes.

Lors de l'évaluation des risques et des conséquences, il faut être sensible à la dimension de genre. Les enjeux sanitaires spécifiques aux femmes et aux jeunes filles, et leurs risques spécifiques dans le secteur informel et dans le travail domestique doivent être pris en compte.

La Loi LkSG (sur le devoir de vigilance des entreprises) donne un nouvel élan aux accords-cadres internationaux. Elle permet notamment aux procédures de plaintes au sein des entreprises d'être soutenues efficacement par les accords-cadres internationaux. L'application et le respect de la LkSG seront contrôlés par une autorité créée spécifiquement à cet effet, rattachée à l'Office fédéral allemand de l'économie et du contrôle d'exportation. La conception de cette autorité sera suivie de près par les syndicats et le DGB, afin de garantir un examen des rapports efficace et un contrôle réglementaire effectif.

L'une des grandes faiblesses de la Loi LkSG est qu'elle ne donne pas aux personnes victimes de violation des droits humains les moyens leur permettant de mener une action au civil selon le droit allemand. Le DGB et ses syndicats affiliés vont continuer à se battre en faveur d'une réglementation claire de la responsabilité civile, telle qu'elle est prévue en partie dans le projet de loi de la Commission européenne sur les chaînes d'approvisionnement.

La LkSG donne aux syndicats la possibilité de faire valoir en leur nom les réclamations d'une personne victime d'atteintes aux droits humains. Le DGB et ses syndicats affiliés vont examiner en détail dans quelle mesure cette nouvelle possibilité légale peut être utilisée de façon responsable.

Au niveau des Nations unies, le DGB s'engage aux côtés de la CSI pour l'adoption d'un accord de l'ONU contraignant relatif à l'économie et aux droits de l'homme, ainsi que pour une nouvelle convention de l'OIT sur le travail décent tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Au niveau européen, le DGB et ses syndicats affiliés vont s'engager aux côtés de la CES pour une directive européenne forte sur les chaînes d'approvisionnement, à la portée la plus large possible, qui garantirait des droits de participation aux comités d'entreprise et aux syndicats. Cette directive devrait en outre s'appliquer à l'ensemble de la chaîne de création de valeur, sans limitation ni restriction, et elle devra garantir une responsabilité civile et un accès facilité aux recours judiciaires.

Les obligations d'information introduites par la loi LkSG doivent mener à une évolution des directives européennes en matière de rapports sur le développement durable. Le projet de directive du 21 avril 2021 de la Commission européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises améliore sur de nombreux points les directives jusqu'alors en vigueur. On peut notamment se réjouir de l'élargissement notable du champ d'application des obligations de déclaration, de l'obligation de publication dans le rapport de gestion (format central de la publication d'informations sur les risques financiers et non financiers), ainsi que de la définition progressiste de la « double matérialité ». En revanche, d'autres passages du projet de directive sont loin d'être à la hauteur des attentes syndicales.

Il est urgent de préciser la publication d'informations concernant les aspects sociaux. Les syndicats allemands réclament que les directions d'entreprise aient l'obligation de consulter

l'organe correspondant de représentation des intérêts de l'entreprise sur le rapport de durabilité, et ce avant la fin de l'exercice financier annuel, et de rendre compte des résultats obtenus devant le conseil de surveillance (en présence des représentant-es des travailleurs).

De plus, le DGB et ses syndicats affiliés demandent énergiquement aux institutions européennes d'élaborer le plus précisément possible et de façon démocratique les critères de publication d'informations en matière de durabilité, et de ne pas déléguer cette mission essentielle à l'Organisation internationale de normalisation (ISO), à des sociétés de conseils ou à d'autres organisations privées, dépourvues de toute légitimité démocratique.

Les institutions européennes doivent aussi se pencher sur les risques qui pèsent sur la sécurité alimentaire mondiale suite à l'interruption des chaînes d'approvisionnement dans le secteur agricole, causée par la guerre en Ukraine. L'Ukraine, la Russie et la Biélorussie sont des exportateurs importants de matières premières agricoles et de produits alimentaires de base. Dans les principaux pays importateurs en Afrique, au Proche-Orient et en Asie du Sud-est, des famines et une pression migratoire sont inévitables. Le DGB demande à l'Union européenne de réformer sa politique agricole commune et sa politique de coopération au développement afin de lutter contre cette pénurie alimentaire causée par la guerre.

4.4 RENFORCER L'OIT ET LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les menaces, les emprisonnements et les assassinats de syndicalistes sont en augmentation partout dans le monde. En 2021, 109 pays ont empêché ou révoqué l'enregistrement de syndicats. En 2020, ce chiffre s'élevait à 89 pays. C'est précisément dans les pays où le travail syndical s'exerce dans des conditions particulièrement difficiles que le rôle de l'OIT est d'autant plus important. Car les principes et les droits fondamentaux relatifs au travail et le droit international du travail de l'OIT sont les fondements d'un travail décent.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de métier sont des droits humains et doivent être nommés et respectés en tant que tels. Les renforcer dans ce qu'ils signifient et contribuer à leur application sur le plan international : voilà l'objectif principal du DGB et de ses syndicats affiliés.

Un enjeu essentiel au sein de l'OIT concerne le débat jusqu'à présent non résolu sur le droit de grève international, qui découle des conventions fondamentales n° 87 et n° 98 de l'OIT. Les directions d'entreprise contestent depuis des années l'existence d'un tel droit de grève international et remettent en cause les déclarations de la Commission d'experts de l'OIT à ce sujet. Cela a pour conséquence que les références d'autres organisations internationales ou tribunaux au droit de grève comme partie intégrante des normes fondamentales du travail de l'OIT se font de plus

en plus rares, et que les syndicats ont de plus en plus de mal à s'y référer – notamment là où les institutions nationales sont faibles.

Pour le DGB et ses syndicats affiliés, cette attaque contre le droit de grève en tant qu'outil fondamental de l'action collective et contre sa reconnaissance internationale est inacceptable. En concertation avec la CSI, le DGB continuera de s'engager dans les organes de l'OIT pour la reconnaissance du droit de grève inscrit dans les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT et contre les tentatives des directions d'entreprise de remettre en question l'existence de ce droit humain.

Mais la défense du *statu quo* n'est pas suffisante : l'objectif du DGB et de ses syndicats affiliés est d'ajouter aux normes fondamentales du travail une convention relative à la protection de la sécurité et de la santé au travail. En collaboration avec la CSI, l'initiative a été lancée lors de la « Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail ». Il s'agit maintenant d'utiliser la crise comme point de comparaison pour la sécurité et la santé au travail, afin de concrétiser le plus rapidement possible l'élargissement du concept central des normes fondamentales du travail.

Pour renforcer le rôle de l'OIT, le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour que de nouvelles normes soient élaborées. Avec la numérisation et le changement climatique, le monde du travail et la communauté mondiale sont confrontés à de profonds processus de transformation, qui nécessitent de nouveaux cadres régulateurs internationaux. En partenariat avec la CSI, le DGB va pousser à l'adoption de nouvelles normes relatives à la protection du travail, pour un changement climatique équitable, pour un travail décent dans l'économie des plateformes numériques et tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le DGB et ses syndicats affiliés soutiennent l'objectif de l'OIT d'élaborer un cadre international pour un enseignement et une formation professionnelle (EFP) de qualité. La participation de l'ensemble des partenaires sociaux est un minimum requis pour la conception, la mise en œuvre et la régulation du système de formation. L'établissement de critères pour la structure d'une EFP moderne et des normes minimales pour le pilotage de ce système conduiraient à une amélioration des qualifications, notamment dans les pays où il n'existe pas de système d'EFP réglementé. Une formation professionnelle de qualité participe *in fine* au renforcement de l'action démocratique.

Enfin, il faut donner plus de poids politique aux instances de décision de l'OIT. Nous exigeons pour cela que la Commission européenne s'engage à considérer les commentaires de la Commission d'experts et les décisions des instances d'application des normes de l'OIT comme des références signalant des violations des Conventions de l'OIT, et donc à les prendre en compte pour les clauses de durabilité des accords commerciaux européens. En cas de non-respect systématique des conventions par un partenaire commercial de l'UE, l'accord commercial devra être suspendu.

Au niveau national, le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent pour appuyer la poursuite des ratifications des conventions de l'OIT. De cette façon, la protection des tra-

vailleuses et travailleurs sera à la fois accrue en Allemagne et ancrée au niveau international. Et cela renforce en même temps l'importance et la reconnaissance de l'OIT en tant qu'instance normative. Le DGB et ses syndicats affiliés exigent notamment la ratification de la convention n° 94 sur les clauses de travail dans les contrats publics (marchés publics), de la convention n° 131 sur la fixation des salaires minimums, avec la prise en compte des pays en voie de développement, de la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et du milieu de travail, de la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées ainsi que de la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.

4.5 UNE NOUVELLE APPROCHE SYNDICALE EN MATIÈRE DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Le développement économique n'entraîne pas à lui seul le progrès social, l'égalité entre les hommes et les femmes, ou de bonnes et justes conditions de travail. C'est pourquoi le DGB et ses syndicats affiliés prônent un changement de paradigme en matière de coopération au développement, qui doit promouvoir le développement social au même titre que le développement économique.

Les syndicats sont un acteur central quand il est question d'améliorer les conditions de travail, la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle ainsi que la protection sociale. Ils sont l'un des éléments essentiels du tissu social d'une société. Et pourtant, dans de nombreux pays, la constitution de syndicats se heurte à des obstacles multiples. Le DGB et ses syndicats affiliés s'engagent à soutenir la création et le renforcement de syndicats dans leurs pays respectifs, afin qu'ils puissent participer au progrès social.

Le DGB et ses syndicats affiliés ont réussi à convaincre le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) de l'importance du rôle des syndicats dans le développement du tissu social. Il a déjà été convenu de s'engager pour un équilibre durable dans les rapports de forces sociaux dans les processus de production mondialisés. Cet acquis doit être consolidé.

En 2020, seuls 4 % des dépenses pour l'engagement citoyen, communal et économique étaient destinés à des projets contribuant au développement du tissu social. Parallèlement, les partenariats de développement avec le monde économique recevaient quatre fois plus de moyens. Cela entraîne un déséquilibre conséquent entre le capital et le travail, si l'on prend en compte l'ensemble du budget du ministère. Nous exigeons donc qu'une promotion équivalente des structures économiques et des structures sociales se reflète également dans le budget du BMZ.

À cela s'ajoute le fait que la coopération allemande au développement contribue largement aux fonds de l'UE. Et ce déséquilibre s'y retrouve également. La promotion des syndicats en tant que pilier des structures sociales devrait être au moins traitée sur un pied d'égalité sur le plan politique, si ce

n'est financier. Le DGB et ses syndicats affiliés demandent un poste budgétaire spécifique pour les projets de développement des syndicats, qui reconnaisse et soutienne le développement organisationnel des syndicats et le dialogue social dans les pays avec lesquels existe une coopération au développement.

Les syndicats font face à des défis mondiaux croissants. La Loi sur le devoir de vigilance des entreprises tout au long des chaînes d'approvisionnement (LkSG) est certes une victoire politique, mais elle ne pourra déployer toute son efficacité que si nous resserrons les liens avec nos réseaux professionnels. Avec le projet Unions4VET, le DGB a créé un réseau syndical pour promouvoir le dialogue autour de la formation professionnelle à l'échelon européen et international. Dans d'autres domaines aussi, l'expertise spécialisée dont disposent les syndicats est indispensable – par exemple, concernant le développement organisationnel, les politiques d'éducation, la politique sociale et salariale, ainsi que la protection de la sécurité et de la santé du travail. Ces expertises devraient être mises en commun et utilisées de façon ciblée.

À cet effet, le DGB en partenariat avec ses syndicats affiliés va mettre en place un groupe d'experts. Ce groupe d'experts aura deux objectifs : d'une part, rendre accessibles les solides connaissances syndicales issues de nos propres rangs sur des thèmes spécifiques aux fédérations syndicales internationales (FSI) comme aux syndicats étrangers ; d'autre part, donner à de jeunes syndicalistes la possibilité d'échanges sur le plan international et de collecte des expériences syndicales internationales, auprès d'organisations syndicales mondiales ou même directement auprès de syndicats en Allemagne et dans d'autres pays.

4.6 UN COMMERCE MONDIAL ÉQUITABLE ET UNE RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE JUSTE

Le DGB et ses syndicats affiliés réclament un commerce équitable et juste, qui renforce les droits des travailleuses et travailleurs, ainsi que ceux des consommatrices et consommateurs, garantisse la protection de l'environnement et une concurrence loyale ainsi qu'une juste répartition des bénéfices de la mondialisation, aussi bien au sein des États qu'entre eux. La politique commerciale internationale doit être réorientée pour faire émerger une mondialisation démocratique et sociale.

Les accords commerciaux doivent inclure des régulations claires, applicables et assorties de sanctions concernant la protection des travailleuses et travailleurs. Un modèle possible se trouve dans l'accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) qui, sous la pression des États-Unis et du Canada, contient pour la première fois des règles assorties de sanctions à l'échelon des entreprises, où une violation répétée des droits des travailleuses et travailleurs entraîne la perte d'avantages douaniers. L'objectif est de faire converger vers le haut les normes d'environnement, de travail et de consommation afin d'exclure toute concurrence par dumping.

La ratification et l'application de normes internationales, comme les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et ses conventions relatives à la gouvernance, doivent aller de pair avec la conclusion et la ratification d'accords de commerce et d'investissement.

Le droit d'accès universel à des services publics de qualité doit primer sur la libéralisation du marché et la dérégulation. C'est pourquoi les services publics doivent être explicitement exclus des accords commerciaux, au moyen d'une clause d'exception clairement et largement définie. Nous nous opposons aux listes négatives, aux clauses de cliquet ou aux clauses de *statu quo*, car elles automatisent la libéralisation et sapent la possibilité d'organiser la propriété de façon étatique et démocratique. De plus, le principe de précaution en vigueur dans l'UE ne doit pas être remis en cause par des accords commerciaux, car il contribue au niveau élevé de protection du travail et de la santé. Les détachements internationaux ne doivent pas être libéralisés. C'est pourquoi les accords commerciaux (mode 4) ne doivent contenir aucune disposition concernant la migration de main-d'œuvre.

Les dispositions relatives aux marchés publics doivent s'assurer du respect des conventions collectives ainsi que des normes environnementales et sociales établies.

Les accords internationaux existants en matière de commerce et d'investissement doivent être accompagnés d'un devoir de vigilance des entreprises (comme par exemple les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » de l'OCDE, la « Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale » de l'OIT, ou encore les « Principes directeurs sur les droits de l'Homme et les entreprises » de l'ONU). C'est la seule façon de parvenir à un régime de commerce et d'investissement international cohérent, dans lequel les droits et les obligations des entreprises, des travailleuses et travailleurs et des consommatrices et consommateurs s'équilibrent entre eux, sous le respect des aspects écologiques, pour le bien de tous.

Les violations des obligations relatives aux normes de travail, aux normes sociales ou environnementales doivent faire l'objet d'un suivi et des mesures appropriées doivent être prises afin d'y remédier – si besoin au moyen de sanctions. Le respect et l'application de ces règles doivent se faire avec la participation systématique des syndicats et de la société civile. Les instances de contrôle de la société civile (groupes consultatifs internes – *domestic advisory groups*) doivent recevoir les moyens financiers suffisants pour pouvoir mettre à disposition le personnel nécessaire.

En outre, la coopération avec l'OIT dans ce domaine doit être renforcée, afin de donner plus de poids politique à l'OIT elle-même et empêcher la mise en place de structures parallèles.

Le système actuel de protection des investissements donne aux investisseurs étrangers, grâce aux possibilités de recours considérables, un instrument de pouvoir disproportionné pour faire valoir leurs intérêts. Un régime équitable de pro-

tection des investissements suppose de sortir de la focalisation unilatérale sur les droits des personnes qui investissent pour englober aussi leurs devoirs, dans le but d'atteindre un équilibre entre d'une part les droits des investisseurs, et d'autre part les droits des travailleuses et travailleurs et les normes sociales et environnementales.

Au niveau international (OCDE, UNCTAD), des propositions de réformes sont élaborées afin de réformer le régime international des investissements. En partenariat avec ses syndicats affiliés, le DGB participera à ce processus de réforme selon les principes fondamentaux déjà – et s'engagera pour sa mise en œuvre dans les accords actuels et à venir.

Les tentatives des groupes de pression représentant les entreprises pour empêcher toute régulation étatique ne se limitent pas au commerce et aux investissements. En ce moment même, de grandes entreprises de la technologie mènent des négociations en vue d'un accord sur le e-commerce au sein des structures de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). L'enjeu est la libéralisation globale du marché des données, leur collecte, leur stockage et leur commercialisation, ainsi que l'utilisation gratuite et illimitée des infrastructures numériques. Le DGB et ses syndicats affiliés s'opposent à un tel accord. Les normes élevées appliquées au numérique, la forte protection des données ainsi que la souveraineté des données ne doivent pas être remises en question par des négociations au sein de l'OMC. Concernant le transfert international et le traitement des données personnelles : le droit fondamental à la protection des données et de la vie privée doit être protégé, y compris dans l'espace numérique, et les flux de données qui concernent des données personnelles doivent être exclus des accords commerciaux. L'argument du commerce électronique ne doit pas être utilisé pour contourner les régulations étatiques.

4.7 LE RENFORCEMENT DES POSITIONS SYNDICALES DANS NOTRE SYSTÈME DE GOUVERNANCE MONDIALE

La nouvelle donne géopolitique de ces dernières années est perceptible dans de nombreux forums multilatéraux. Déjà avant la crise, on pouvait remarquer un effritement de l'adhésion au multilatéralisme et une poussée des nationalismes qui, loin de disparaître avec la guerre et la pandémie, s'en sont au contraire nourris. Dans le même temps, il est apparu clairement que des politiques nationales isolées ne pouvaient pas résoudre les crises multiples ni répondre de façon satisfaisante aux enjeux que représentent le changement climatique, la numérisation et une mondialisation équitable.

Le DGB et ses syndicats affiliés continuent de préférer une approche multilatérale pour l'organisation du commerce international, plutôt que des négociations bilatérales ou plurilatérales. Il n'y a que dans un cadre multilatéral qu'il est possible de mettre en œuvre le principe d'égalité des droits de tous les États, de contrecarrer le déséquilibre des forces entre pays industrialisés et pays en développement, et de mettre en place des règles équivalentes dans le monde entier. Cependant, il est tout aussi évident que ces

défis exigent une réforme de l'OMC ainsi qu'une nouvelle conception du commerce international.

Le mécanisme de règlement des différends de l'OMC est bloqué depuis fin 2020 et se trouve dans l'incapacité de rendre des décisions. L'UE, en coordination avec d'autres membres de l'OMC, a mis en place un mécanisme provisoire qui doit régler les litiges entre États signataires. Cette option est justifiée sur le court terme. Mais à long terme cependant, il faut envisager une approche collective pour la réforme de la structure et de l'orientation futures de l'OMC. En attendant, aucun nouveau sujet, comme par exemple le e-commerce, ne doit y être négocié.

Les règles de l'OMC doivent participer à la transformation socio-écologique de l'économie et de la production mondiales. Les avantages concurrentiels ne doivent pas se faire au détriment des salarié-es ou de l'environnement, mais doivent découler d'une qualité élevée. Le développement et la production durables doivent être les valeurs déterminantes.

Les traités internationaux, tels que l'Agenda 2030 des Nations unies, l'Accord de Paris sur le climat, les normes de l'OIT et les Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits humains, doivent servir de base à la réforme des règles actuelles de l'OMC ainsi que pour l'arbitrage des litiges commerciaux. Les principes fondamentaux en matière de droits humains tout comme les normes sociales et environnementales doivent être respectés avant de pouvoir bénéficier de préférences commerciales. L'objectif est aussi de renforcer la légitimité de l'OIT sur les questions de politique commerciale et de viser à une coopération plus étroite entre l'OMC et l'OIT.

Le G7 et le G20 ont contribué de façon déterminante à la discussion et à la recherche d'un consensus face aux défis planétaires. Alors que les pays du G7 se sont rapprochés face à la guerre contre l'Ukraine et ont montré un front uni dans la mise en place du régime de sanctions contre la Russie, il est difficilement imaginable que la Russie continue de faire partie du G 20. Même si aucune décision contraignante n'y est prise, ces forums transmettent souvent des messages puissants aux organisations internationales. Mais le G7 et le G20 sont aussi critiqués pour leur exclusivité et leur manière d'agir non démocratique. Cependant, faisant partie des forums qui décident de l'agenda planétaire, ils restent cruciaux pour les réclamations syndicales visant à la réalisation d'une mondialisation équitable. Et malgré toute les critiques concernant leur composition, leur agenda, et l'asymétrie que ces forums reproduisent, certains exemples montrent les résultats positifs qui peuvent en résulter, comme par exemple l'unanimité obtenue récemment entre les ministres des Finances du G20 sur un taux d'imposition minimum des entreprises.

Au sein des G7 / G20, la possibilité est offerte à différents groupes d'engagements (dont le groupe Labour 7 / Labour 20 des syndicats) de participer au processus. Le DGB va continuer à utiliser cette possibilité, avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et en collaboration avec d'autres groupes de la société civile, pour faire entendre la voix des syndicats en faveur d'une société sociale et inclusive.

Le DGB et ses syndicats affiliés reconnaissent les Nations unies comme étant l'organisation internationale centrale de la communauté internationale, la plus légitimée par les États du monde, et également un sujet de droit international. Elle doit être renforcée dans l'esprit de sa charte – pour la paix mondiale, le respect des droits des peuples, la protection des droits humains et la promotion de la coopération internationale. Le soutien à l'ONU a cependant diminué ces dernières années, alors même que les défis planétaires augmentaient. Les Nations unies se sont retrouvées en difficulté financière, à cause notamment du faible engagement des gros contributeurs financiers. Cela a conduit à des projets de réforme visant à rationaliser la structure et à impliquer davantage des donateurs privés.

Nous réclamons : que les États membres restent les garants du financement de l'ONU malgré les déficiences dans le fonctionnement de l'ONU et de ses agences spécialisées. Les Objectifs de développement durable (ODD) représentent de loin l'agenda le plus progressiste de l'ONU à nos jours. Pourtant, il s'avère que la mise en œuvre de certains objectifs centraux, comme l'élimination de la pauvreté, la réduction des inégalités et la promotion d'un travail décent présentent toujours des clivages énormes, tant au niveau mondial que national. Là aussi se pose la question du manque de moyens financiers. Malgré le discours universel avec lequel l'ONU s'adresse à tous les gouvernements et au moyen duquel l'organisation veut mettre un terme à cette société à deux voire à trois vitesses, au niveau mondial, la responsabilité pour la mise en œuvre et le financement est renvoyée à l'échelon national. Cela comporte le risque d'un sous-financement ou d'une privatisation. Le fait que les ODD ne soient pas accompagnés d'une structure financière adéquate et que les différents objectifs ne soient pas poursuivis avec la même intensité, affaiblit l'agenda mondial. C'est pour contrer cela que le DGB continue de participer activement aux forums des Nations unies.

En outre, la réforme des Nations unies ne doit pas entamer l'autonomie financière et structurelle de l'OIT en tant qu'agence spécialisée de l'ONU. Au niveau national, il faut continuer à garantir sa structure tripartite et l'accès des partenaires sociaux. Car l'OIT reste pour les syndicats une voie d'accès primordiale au système onusien. Le DGB va s'engager en ce sens avec le groupe des employeurs. Les droits du travail et des syndicats de l'OIT doivent être des références pour toutes les activités onusiennes. Le respect de ces normes doit être garanti par toutes les agences et organisations de l'ONU, et notamment par le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale. Le DGB s'engagera pour cela aux côtés de la CSI dans les forums correspondants.

De plus, le DGB et ses syndicats membres s'engagent aux côtés du gouvernement fédéral allemand pour que la CSI obtienne un statut d'observateur à l'Assemblée générale de l'ONU. Cela permettrait aux syndicats d'avoir un accès facilité aux informations sur les projets de l'ONU qui, dans le passé, concernaient également l'OIT.

MENTIONS LÉGALES

© 2023

Friedrich-Ebert-Stiftung

Éditeur : Unité politique globale et européenne
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Allemagne
www.fes.de/referat-globale-und-europaeische-politik

Responsable du contenu et de la rédaction :
Dr. Marc Meinardus, programmes syndicaux Europe et Amérique du Nord
Marc.Meinardus@fes.de

Responsable de la version française :
FES Paris, fes@fesparis.org

Commandes/Contact : Raya.Maana@fes.de

ISBN 978-3-98628-360-5

Les opinions exprimées dans cette brochure ne sont pas nécessairement celles de la Fondation Friedrich Ebert e. V. Une utilisation commerciale des publications de la Fondation Friedrich Ebert (FES) n'est pas autorisée sans accord écrit préalable de la FES. Les publications de la Fondation Friedrich Ebert ne doivent pas être utilisées à des fins électorales.

Traduction : pertext, Berlin
Design/Composition : pertext, Berlin

