Organise.
Fight.
Win.

A **Recipe** for a stronger EFFAT

5th Congress Zagreb 6-7 November 2019

#StrongerEFFAT

Rapport d'activité de l'EFFAT 2015-2019

EFFAT

Table des matières

Avant-propos

1. Réalisations

2. Activités intersectorielles

2.1 Commerce international

2.2 Principaux actes juridiques de l'UE adoptés dans le domaine social ou concernant les secteurs de l'EFFAT et ses affiliés 2014-2019

2.3 Europe centrale, orientale et du Sud-Est, et la Turquie

2.4 Coopération et coordination européennes en matière de négociation collective

2.5 EFFAT Égalité de genres

2.6 Travailleurs domestiques

2.7 Jeunes

2.8 LGBTQI

3. Sociétés transnationales et comités d'entreprise européens

4. Activités sectorielles

4.1 Secteur alimentaire

4.2 Secteur agricole

4.3 Secteur du tourisme

5. Organisation

5.1 Résultats du Congrès de l'EFFAT de 2014

5.2 Comité exécutif et Comité de direction

5.3 Secrétariat

5.4 Les stagiaires

5.5 Affiliation

5.6 Politique de communication

5.7 Mise en œuvre des motions adoptées lors du 4ème Congrès de l'EFFAT

Avant-propos

Ces dernières années ont été marquées par les politiques gouvernementales continuelles d'austérité qui ont creusé encore le fossé entre riches et pauvres et qui ont fait perdre à de plus en plus de citoyens leur confiance dans un projet européen commun.

Le Brexit n'est que le résultat le plus visible d'une politique qui n'a pas réussi à protéger les gens des risques de la mondialisation.

L'UE a toujours fait l'objet de critiques. Ce qui est nouveau, c'est le renforcement des mouvements anti-européens de droite, nationalistes et fascistes qui ne cherchent pas à améliorer le projet de paix européen mais plutôt à le détruire. Mais l'une des leçons les plus importantes de l'histoire est que le nationalisme a toujours été le plus grand ennemi des travailleurs, qui ont finalement payé le prix de l'agression nationaliste et de la division du mouvement ouvrier.

Nous, syndicats, avons toujours traité de manière très critique et pro-active les politiques et décisions néolibérales de l'UE et de ses États membres, en raison de leur effet néfaste sur la vie et les espoirs des travailleurs que nous représentons. Il est profondément regrettable que nous attendions toujours un tournant socio-politique radical vraiment durable de la politique de l'Union Européenne.

Nous savons que tout ne doit pas être réglementé au niveau européen et que l'UE doit devenir non seulement plus sociale, mais aussi plus démocratique et plus transparente.

Mais nous savons aussi qu'une Union européenne politiquement, économiquement et socialement forte est la seule réponse réellement efficace aux défis économiques, sociaux, environnementaux et politiques de la mondialisation, du changement climatique, de la paix, de la sécurité internationale et du commerce international équitable.

L'EFFAT est aujourd'hui confrontée à de nouveaux défis politiques et sociaux. Il s'agit en particulier des nouvelles formes de travail et d'emploi à l'ère d'Internet, et des risques et des effets attendus de la numérisation et du changement climatique. Sur une planète morte, il n'y aura plus d'emplois, plus de revenus et plus d'avenir. Mais les fondements de la vie ne sont pas seulement menacés pour les générations futures ; ils le sont déjà aujourd'hui pour des millions de personnes dans le monde qui fuient non seulement les guerres, mais aussi la faim, la pénurie d'eau et la destruction de leurs moyens de subsistance causés par le changement climatique.

La durabilité est au premier plan dans notre agenda politique. Mais la durabilité ne se réfère pas uniquement à la dimension écologique, mais aussi au progrès social ; la protection de l'environnement ne doit pas prendre le pas sur les défis socio-politiques urgents.

En tant que syndicats, nous devons lutter pour garantir un changement politique durable et une transformation écologique qui garantisse à tous un avenir social sûr grâce à un travail bien rémunéré dans un environnement pacifique et viable.

Ces dernières années, le Secrétariat a fait de gros efforts pour répondre aux propositions, mais aussi, dans certains cas, aux attentes très différentes de nos membres, même si ce n'est pas toujours facile avec près de 120 organisations membres. En fin de compte, cependant, l'efficacité, l'influence et le succès de notre travail politique dépendent de notre capacité syndicale à parler d'une seule voix européenne aux employeurs et aux politiciens. Nous y sommes parvenus à maintes reprises sur les questions politiques les plus importantes, malgré des attentes souvent divergentes. C'est également un signe de la maturité politique de notre EFFAT.

Dans les pages qui suivent, nous avons résumé certains des résultats de notre travail commun. Je voudrais saisir cette occasion pour exprimer mes sincères remerciements à toutes nos organisations membres pour cette initiative et pour leur magnifique contribution à ce travail réussi.

Un merci tout particulier à nos Présidentes Theresa Guovelin et Malin Ackholt, à notre Vice-Président Ermanno Bonaldo et à nos Présidents sectoriels Peter Holm et Antonio Perianes, Merci à Ole Wehlast et Suncica Benovic et à nos Présidents du Comité Femmes et Jeunes, Marianne Landa, Tanja Fynbo et Ivan Blacevic.

Mes remerciements vont également à tous ceux qui ont contribué à faire progresser les dialogues sociaux dans les structures des institutions européennes ou les comités d'entreprise européens.

Encore un merci, bien sûr, à notre excellente équipe du Secrétariat de l'EFFAT qui, malgré nos ressources humaines et financières limitées, a fait ce que je considère être un excellent travail.

Harald Wiedenhofer, septembre 2019

1. Principales réalisations de l'EFFAT au cours de la période du dernier Congrès 2014-2019

Au cours de la dernière période du Congrès, l'EFFAT a joué un rôle décisif dans la construction de la solidarité et l'organisation de l'unité entre l'alimentation, l'agriculture, le tourisme et les travailleurs domestiques en Europe. Nous avons renforcé notre voix et notre influence politique sur la scène publique, y compris auprès des institutions européennes et de la haute direction des sociétés transnationales (STN). Nous avons renforcé notre coopération avec l'UITA dans de nombreuses STN, ainsi qu'au niveau sectoriel. Nous avons lancé des initiatives conjointes avec les organisations patronales afin de relever les principaux défis qui touchent nos secteurs. Avec la CES et d'autres fédérations syndicales européennes, nous avons encouragé et obtenu l'adoption d'importants changements législatifs dans le domaine social au niveau européen.

Toutes nos réalisations ont été rendues possibles grâce au grand soutien que nous avons reçu de nos affiliés : des organisations syndicales nationales fortes combinées à une solidarité transnationale peuvent représenter une différence significative.

EFFAT

- Soutient les campagnes nationales et organise la solidarité transnationale en coopération avec l'UITA
- Représente les affiliés auprès des institutions de l'UE et influence le processus législatif de l'UE
- Représente les affiliés auprès de la direction générale des sociétés transnationales (STN)
- Entre en contact avec les organisations patronales de l'UE au sein des comités de dialogue social sectoriel pour répondre aux défis qui touchent nos secteurs
- Mène des projets conjoints avec les partenaires sociaux dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et de l'hôtellerie
- Négocie la création de nouveaux comités d'entreprise européens (CEE) et les assiste dans leurs activités quotidiennes, en encourageant leur utilisation comme outil syndical

Le rapport d'activité du Secrétariat donne un aperçu complet des travaux et des réalisations du dernier mandat.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des réalisations majeures du dernier mandat du Congrès :

- ✓ **Des actions de solidarité réussies** dans de nombreuses STN et au niveau sectoriel pour soutenir activement les affiliés dans leurs luttes et conflits industriels (Coca-Cola Iberian partners, Coca-Cola European Partners, Philip Morris, Barry Callebaut, Norse Production, McDonald's, Foodora, etc.)
- ✓ Soutien aux **campagnes de l'UITA** (travailleurs hôteliers du Myanmar, Coca-Cola Zero Rights, Réhabilitation chez Cargill 14, Perfetti Van Melle, Fair Hotels, Fast-Food, services d'entretien, etc.)
- ✓ Négociation et renégociation de **36 accords de CEE**
- ✓ Création du **Portail des STN-CEE de l'EFFAT** et développement d'outils de travail pour gérer différents défis sociaux
- ✓ Développement d'une **pratique** commune **de CEE** avec quatre priorités stratégiques communes à l'ordre du jour des CEE : gérer le stress sur le lieu de travail, lutter contre le travail précaire, promouvoir l'emploi des jeunes et gérer l'impact de la numérisation

- ✓ Faire du **travail précaire** une priorité commune dans les négociations collectives
- ✓ Lancement d'une **coopération en matière de négociation collective** dans certaines STN
- ✓ Consolidation des **intergroupes syndicaux** dans des STN et des secteurs spécifiques (Coca-Cola, AB Inbev, viande, pêche, cacao, etc.)
- ✓ Renforcement de la **coopération avec l'UITA** dans tous les secteurs pour faire face aux nouveaux défis émergents (en particulier dans la pêche, l'alimentation et l'hôtellerie)
- ✓ Conclusion d'**accords d'entreprises transnationaux**. AET) avec Barilla sur la santé et la sécurité, avec Schreiber sur la diversité et l'inclusion, avec Unilever sur les mesures pour l'emploi et avec Philip Morris sur la protection des données personnelles
- ✓ Coordination du **réseau des STN-CEE de l'EFFAT et formation** dispensée aux praticiens des STN et aux membres des CEE
- ✓ Signature de l'**engagement en faveur des jeunes** avec nos partenaires sociaux au niveau de l'UE
- ✓ Renforcement du **travail des jeunes** au sein de l'EFFAT et représentation des jeunes dans les organes directeurs de l'EFFAT (Congrès et Comité exécutif)
- ✓ Promotion de la mise en place de la **Plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré, en** collaboration avec d'autres FSE et la CES, et coopération active au sein de ces instances
- ✓ Influencer la **réforme de la PAC** afin d'appeler à une discussion sur l'inclusion de critères emploi/salaire pour l'octroi de subventions
- ✓ Campagne contre le **travail des enfants** dans la chaîne alimentaire mondiale (c'est-à-dire la campagne du Comité directeur de l'EFFAT sur le cacao contre le travail des enfants dans la filière cacao)
- ✓ Soutenir l'UITA en réduisant les importations d'huile de palme en Europe en provenance des pays d'Asie du Sud-Est
- ✓ Recommandations formulées par les **comités de dialogue social sectoriel de l'UE** pour la mise en œuvre de propositions et d'outils communs aux niveaux européen et national sur la qualification et la formation, le travail précaire, le vieillissement de la main-d'œuvre, la numérisation et la robotisation, le changement climatique, l'économie circulaire, les marchés publics, la lutte contre le harcèlement sexuel, l'intégration des travailleurs migrants et réfugiés, la santé et la sécurité et l'évaluation des risques, etc.
- ✓ Initiatives visant à lutter contre l'impact négatif de l'embargo **russe** dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture
- ✓ Animation et soutien d'une série d'activités de **renforcement des capacités et de formation** (projet de bioéconomie, dialogue social, importance de l'emploi, campagnes de santé et de sécurité au travail)
- ✓ Façonner la révision du **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation** pour protéger les travailleurs en cas de « différends commerciaux »
- ✓ Développement de la déclaration conjointe des acteurs de la chaîne alimentaire sur la « **Promotion de la durabilité dans le secteur agroalimentaire »,** avec d'autres organisations de la société civile et les partenaires sociaux

- ✓ Plaidoyer auprès des institutions de l'UE pour qu'elles remédient aux déséquilibres du **marché communautaire du sucre** et assurent l'**avenir du secteur du sucre en Europe** après la fin du régime des quotas
- ✓ Révision du **règlement vitivinicole européen** pour soutenir l'emploi
- ✓ Renforcer les **emplois verts** - Campagne de l'EFFAT pour 2 millions de nouveaux emplois
- ✓ Plaidoyer auprès des institutions de l'UE pour réglementer les **nouveaux modèles économiques de l'économie de plate-forme dans l'hôtellerie et le tourisme**, par exemple la location temporaire de logements, la livraison de nourriture, le partage de repas, etc., y compris des déclarations conjointes avec les associations d'employeurs et la coopération intersectorielle avec la CES et d'autres fédérations syndicales européennes (FSE)
- ✓ Campagne pour de **meilleurs droits pour les travailleurs migrants**, charte des travailleurs migrants, extension de la coopération entre l'EFFAT, les organisations membres et les organisations de travailleurs migrants, extension d'un réseau européen
- ✓ Renforcement du travail sur les **travailleurs domestiques** au sein de l'EFFAT
- ✓ Construire l'**égalité de genres** au sein de l'EFFAT, par exemple, par l'adoption d'une politique de l'EFFAT sur le respect mutuel, le suivi de la mise en œuvre des recommandations de l'EFFAT sur l'égalité salariale, la participation au projet *Rebalance* de la CES, le suivi de la participation des femmes et des hommes dans les organes de décision de l'EFFAT
- ✓ Entreprendre le projet « **Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail** dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, du tourisme et du travail domestique »
- ✓ Renforcer le travail en Europe du Sud-Est par le biais du **Conseil des syndicats de l'Europe du Sud-Est de l'EFFAT** et des projets de renforcement des capacités (c'est-à-dire la politique industrielle) avec d'autres fédérations syndicales européennes
- ✓ Lancement du site Internet du tourisme équitable en coopération avec l'UITA pour promouvoir les **hôtels et restaurants équitables**
- ✓ Plaidoyer pour la révision et la mise en œuvre de la directive sur les **marchés publics,** une étape pour soutenir la **négociation collective**, en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes et la CES.
- ✓ Révision et lancement du guide « **Choisir le meilleur rapport qualité-prix dans la passation des marchés de services de restauration - Guide à l'intention des organisations de clients privés et publics** », conformément à la directive révisée sur les marchés publics
- ✓ Soutien et défense de la cause de nos organisations membres avec l'introduction du **salaire minimum légal en Allemagne**
- ✓ Influencer l'engagement du futur président de la Commission d'établir un cadre européen pour fixer les **salaires minimums nationaux, de préférence par la négociation collective**, avec d'autres fédérations syndicales européennes et la CES
- ✓ Révision de la **directive sur le détachement des travailleurs**, une étape très importante dans la lutte contre le dumping social et pour la mise en œuvre du principe de non-discrimination et d'égalité de rémunération du « même salaire pour le même travail sur le même lieu de travail », en collaboration avec les autres fédérations syndicales européennes et la CES

- ✓ Plaidoyer pour l'établissement et la mise en œuvre du **pilier européen des droits sociaux**, en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes et la CES
- ✓ Contribution à l'adoption de la directive sur la **transparence et la prévisibilité des conditions de travail**, en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes et la CES
- ✓ Plaidoyer en faveur de l'adoption du règlement instituant l'**Autorité européenne du travail** (AET) pour l'application transfrontalière du droit et des normes du travail de l'UE, assurant une mobilité équitable des travailleurs dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services sur le marché intérieur, avec d'autres fédérations syndicales européennes et avec la CES
- ✓ Un siège de membre au sein du **groupe d'intervenants de l'Autorité Européenne du Travail**
- ✓ Plaidoyer pour l'adoption de la directive sur l'**équilibre entre vie privée et vie professionnelle,** en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes et la CES
- ✓ Contribution à la directive sur les **pratiques commerciales déloyales, avec d'autres organisations de la société civile** (thème principal du Forum de haut niveau pour un meilleur fonctionnement de la chaîne alimentaire depuis 2010)
- ✓ Adoption de la « recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace », qui fixe des critères de qualité importants pour les **programmes d'apprentissage**, y compris la participation active des partenaires sociaux à la conception, à la gouvernance et à la mise en œuvre de ces programmes d'apprentissage
- ✓ Soutien et mise en œuvre de diverses **campagnes syndicales à l'échelle européenne,** telles que les campagnes « Augmentation des salaires dans l'UE » ou « Démocratie au travail »
- ✓ Consolidation de la présence de l'EFFAT sur les **médias sociaux** (Twitter et Facebook), avec un engagement dans les **campagnes syndicales** les plus importantes et avec un public en constante augmentation (+1.200 adeptes)
- ✓ Création d'une nouvelle page Web de l'EFFAT, plus conviviale
- ✓ Amélioration des mesures de **santé et de sécurité au travail** dans l'agriculture (par exemple, nouveaux filtres pour les cabines de tracteurs, modernisation des ensileuses, nouvelles règles sur les produits phytosanitaires contre les nouveaux dangers biologiques)
- ✓ Mettre sur pied une **campagne** mondiale **contre le cancer de la peau pour les travailleurs de plein air**, en partenariat avec la FETBB, les médecins et les assurances sociales
- ✓ Promotion de l'adoption de nouvelles règles sur la **protection de l'origine des produits agricoles** afin de protéger les emplois et la valeur ajoutée régionale
- ✓ Stabilisation de la situation des **petits producteurs** par une meilleure coopération, le renforcement de leur part de marché par rapport aux fournisseurs et acheteurs, leur intégration dans les structures de santé et de sécurité au travail afin de réduire les accidents et les maladies ; extension du comité des petits agriculteurs
- ✓ Coopération avec les **associations d'agriculteurs biologiques** pour renforcer l'emploi, développer la formation et améliorer les conditions de travail
- ✓ Développer la coopération avec les **associations environnementales** pour préserver la biodiversité et améliorer l'accès à l'eau et à la terre

- ✓ Plaidoyer pour l'intégration de l'agriculture et de la sylviculture dans **la politique européenne en matière de changement climatique** afin d'assurer une transition équitable accompagnée par la création d'emplois de qualité
- ✓ Collaboration avec la CES et d'autres organisations de la société civile pour changer les **politiques commerciales de l'UE**

2. Activités intersectorielles

2.1 Commerce international

De bonnes conditions de travail et de vie dans un environnement favorable pour tous les habitants de la planète aujourd'hui, et surtout une économie internationale juste et durable dans le cadre d'une mondialisation sociale et durable, permettent et favorisent une vie sûre, un revenu convenable et un travail décent pour tous, dans la paix et la liberté. Cependant, nous sommes encore loin d'atteindre cet objectif. La loi du plus fort économiquement et politiquement domine encore les affaires économiques internationales. De plus en plus de pays ne sont plus gouvernés par des gouvernements démocratiquement élus mais par des élites économiques qui abusent du libre marché et de gouvernements nationaux faibles, pour servir leurs intérêts économiques et financiers. Par conséquent, l'un des défis politiques mondiaux est de retrouver la primauté de la politique pour façonner la coexistence sociale et placer les personnes et non le profit pour quelques-uns au centre de la politique et des affaires. Le commerce international doit aussi suivre ce paradigme.

Au cours des cinq dernières années, notre programme a repris non seulement des accords de libre-échange avec un certain nombre de pays, mais aussi des négociations sur le TTIP, le CETA et, plus récemment, avec le Mercosur.

Nous avons régulièrement tenu les discussions nécessaires au sein de nos commissions pendant de nombreuses années, adopté des positions appropriées et participé au groupe d'experts commerciaux de l'UE.

Le TTIP, puis le CETA en particulier, nous ont occupés à l'EFFAT, parce qu'il ne s'agissait pas seulement de la promotion des investissements et des droits internationaux de recours des investisseurs et donc des questions fondamentales de démocratie et d'État de droit, mais aussi des droits des travailleurs et des consommateurs ainsi que des normes alimentaires, sociales et environnementales.

L'EFFAT a donc joué un rôle très actif dans l'élaboration des discussions et la prise de décision au sein de la CES. L'EFFAT a également fait partie de l'équipe de la CES qui a eu accès à certains documents de négociation non divulgués sur la législation alimentaire pendant les négociations du TTIP 2.

Lors de divers événements organisés par la Commission, nous avons critiqué l'approche totalement erronée de la Commission. En fin de compte, les négociations ont finalement échoué pas seulement en raison de problèmes démocratiques fondamentaux, mais aussi parce que la Commission – comme lors des négociations sur l'accord d'association avec l'Ukraine - était loin d'être consciente de l'immense importance politique et de l'impact public des négociations et qu'elle pensait pouvoir mener à huis clos les négociations sur le TTIP essentiellement comme un exercice technique. Ce fut une grave erreur d'appréciation, ce qui signifie que même un bon traité, dont nous étions très loin, n'aurait plus été accepté par le public, car il aurait perdu sa crédibilité. Toute la controverse ne portait pas seulement sur le contenu des traités, ni sur les clauses sociales, dont aucun traité commercial international ne peut se passer, mais surtout sur la manière dont les négociations ont été menées. Par conséquent, l'une des leçons tirées des négociations du TTIP est que la société civile, y compris les syndicats, doit être impliquée dans les négociations dès le début ; en d'autres termes, que « les négociations doivent être différentes ».

Les négociations du Mercosur nous préoccupent depuis le début du siècle.

Le Mercosur et l'Union européenne ont signé un accord d'association le 15 décembre 1995, ce qui constitue une étape préliminaire à la signature d'un accord de libre-échange. En 2004, les négociations de cet accord de libre-échange étaient à un stade avancé et il était prévu qu'elles soient conclues à l'automne 2004. A cette époque, l'EFFAT et l'organisation régionale de l'UITA

en Amérique latine ont publié une déclaration commune sur les négociations qui parle d'un consensus sur toutes les questions politiques, sociales et écologiques importantes.

Pour le gouvernement de l'époque, l'accès au marché européen des produits agricoles en provenance des pays du Mercosur est tout de même resté le point de discorde. Depuis 2004, les négociations en sont donc restées au niveau technique.

Cependant, la Commission européenne a ensuite proposé aux États du Mercosur des normes de contrôle plus laxistes pour les importations alimentaires en 2017 - si l'Europe était autorisée à exporter davantage de produits chimiques et de voitures.

Fin juin 2019, un accord de libre-échange a été signé entre l'Union européenne et le Mercosur. Lorsqu'il entrera en vigueur, l'accord constituera la base de la plus grande zone de libre-échange au monde.

Le prix du libre-échange des biens et services sera payé par la forêt tropicale latino-américaine et l'agriculture européenne, qui seront sacrifiées au profit des intérêts de l'industrie automobile et des équipementiers. En contrepartie, l'UE accepte de grandes quantités de viande de volaille et de sucre en provenance des pays du Mercosur, bien que les normes et standards européens soient très différents du modèle agricole sud-américain. Malgré toutes les clauses « équitables » d'apaisement, l'accord commercial du Mercosur exercera une pression massive sur les exploitations agricoles et les emplois dans les secteurs agricole et alimentaire.

En outre, les normes en matière de protection sociale, environnementale et climatique, d'utilisation des antibiotiques, de protection des animaux et des végétaux, de sécurité alimentaire, de traçabilité, etc. sont nettement plus faibles dans les pays du Mercosur qu'en Europe, ce qui renforcera une distorsion spectaculaire de la concurrence !

Le commerce international n'est pas une fin en soi. L'objectif du commerce doit être d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens. Tous les accords commerciaux doivent garantir un développement durable et un commerce équitable en promouvant les normes sociales et environnementales du système de préférences généralisées (SPG+) comme cadre des relations commerciales, contribuer à une nouvelle dynamique de négociations multilatérales et promouvoir et soutenir les initiatives mondiales en cours pour combattre la faim, la pauvreté, l'exploitation et le changement climatique.

Ils doivent veiller à ce que les normes du travail et les droits de l'homme, y compris le droit à la liberté d'association, à la négociation collective et au droit de grève, soient non seulement respectés mais aussi appliqués et contrôlés dans tous les pays.

Nous en sommes encore loin.

2.2 Principaux actes juridiques de l'UE adoptés dans le domaine social ou concernant les secteurs de l'EFFAT et les affiliés de l'EFFAT en 2014-2019

2.2.1 Introduction

La Commission Juncker a entamé son mandat en octobre 2014 au lendemain de la crise économique et de la double récession (2007-2012). Après les conséquences sociales dramatiques de la politique de la Troïka, la réputation de la Commission européenne a été sérieusement ébranlée. Avant le début de son mandat, le président Juncker a annoncé qu'il souhaitait un « triple A social » pour l'UE. Bien que sceptiques, nous avons fait de notre mieux, avec nos fédérations sœurs et la CES, pour que cet engagement se traduise en actions concrètes.

Après 5 ans, nous pouvons certainement dire que nous n'avons pas vu le changement radical auquel nous nous attendions. L'Europe a besoin d'une nouvelle vision qui inverse la tendance actuelle et déclenche le progrès social et économique. C'est encore loin d'être le cas. Cependant, la responsabilité d'une telle impasse n'incombe pas uniquement à la Commission européenne ou aux institutions européennes. Au contraire, nous pouvons certainement affirmer que la dernière Commission a pris des initiatives encourageantes, quoi qu'insuffisantes, dans le domaine social. Mais la capacité d'action de l'UE dépend dans une large mesure de l'engagement politique des gouvernements nationaux dont les dirigeants, aujourd'hui, au lieu de s'engager à mettre l'Europe sur la bonne voie, manquent de vision politique et cherchent uniquement à obtenir un consensus pour être réélus aux prochaines élections.

Le contexte économique européen et les perspectives mondiales n'ont pas non plus été tranquilles ces cinq dernières années. Depuis la crise financière de 2008, la croissance économique a été faible. De nombreux pays de l'UE ont continué à souffrir des effets néfastes des politiques néolibérales et d'austérité. Le chômage élevé, la précarité sur le marché du travail, le phénomène des travailleurs pauvres ainsi que l'exclusion sociale et l'accroissement des inégalités ont généré un manque de confiance dans l'UE, qui s'est également reflété dans le référendum sur le Brexit. L'absence d'une réponse adéquate à la crise des migrants et des réfugiés a montré toutes les limites de l'Union et a alimenté la montée du racisme, de la xénophobie et des sentiments anti-européens.

Dans ce contexte très critique, la Commission a lancé d'importantes initiatives dans le domaine social, comme celles développées dans le cadre du socle européen des droits sociaux. Certains d'entre eux sont devenus des actes législatifs concrets qui devront être transposés et mis en œuvre au niveau national dans les années à venir.

En 2019, nous avons aussi été témoins de l'adoption de la directive sur les pratiques commerciales déloyales, extrêmement importante pour tous les acteurs impliqués dans la chaîne alimentaire.

Ce rapport vise à donner une vue d'ensemble aux affiliés de l'EFFAT sur les principaux actes juridiques qui ont été adoptés dans le domaine social ainsi que sur ceux qui ne sont pas strictement liés à la seule dimension sociale mais qui restent importants pour nos secteurs et pour les affiliés de l'EFFAT. Presque tous les actes législatifs énumérés impliquent un engagement direct du Secrétariat de l'EFFAT et d'intenses activités de plaidoyer auprès des institutions de l'UE, seules ou en coopération avec la CES et nos organisations sœurs.

Nous exhortons maintenant tous les affiliés à jouer un rôle actif dans la phase de transposition de tous ces actes législatifs importants.

Toutes les initiatives sont énumérées selon l'ordre suivant :

- Directives, règlements et recommandations intersectoriels adoptés au cours du dernier mandat
- Législation sectorielle importante adoptée au cours de la dernière législature : Directive sur les pratiques commerciales déloyales
- Principaux actes juridiques adoptés à la fin du mandat précédent et importants pour les affiliés de l'EFFAT
- Initiatives importantes qui n'ont pas été adoptées

Aperçu général

DIRECTIVES ADOPTÉES AU COURS DE LA DERNIÈRE LÉGISLATURE Octobre 2014 - octobre 2019		
Nom de l'acte juridique	**Adopté le**	**A transposer pour**
Révision de la directive sur le détachement des travailleurs	28 juin 2018	30 juillet 2020
Directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles	20 juin 2019	1er août 2022
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	20 juin 2019	2 août 2022
Paquet droit des sociétés - conversions, fusions, scissions transfrontalières	Avril 2019	Juin 2021
Protection des lanceurs d'alerte	Mai 2019	Juin 2020

RÈGLEMENTS ADOPTÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE LÉGISLATURE Octobre 2014 - octobre 2019		
Nom de l'acte juridique	**Adopté le**	**Entrée en vigueur le**
Règlement instituant l'Autorité européenne du travail https://ela.europa.eu/	20 juin 2019	10 juillet 2019

LES ACTES JURIDIQUES SECTORIELS IMPORTANTS ADOPTÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE LÉGISLATURE Octobre 2014 - octobre 2019		
Nom de l'acte juridique	**Adopté le**	**A transposer pour**
Directive sur les pratiques commerciales déloyales	17 avril 2019	1er mai 2021

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES AU COURS DU DERNIER MANDAT Octobre 2014 - octobre 2019		
Nom de l'acte juridique	**Adopté le**	**A transposer pour**
Proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale pour tous	Accord conclu à l'EPSCO le 6.12.2018	18 ou 24 mois à compter de la publication Certains parlements nationaux doivent encore approuver l'accord

ACTES JURIDIQUES IMPORTANTS ADOPTÉS À LA FIN DU DERNIER MANDAT 2009 – 2014		
Nom de l'acte juridique	**Adopté le**	**Transposé le**
Directive sur les travailleurs saisonniers	26 février 2014	30 septembre 2016
Directive sur les marchés publics	26 février 2014	18 avril 2016
Directive concernant la publication d'informations non financières	22 octobre 2014	6 décembre 2016

INITIATIVES LÉGISLATIVES QUI N'ONT PAS ÉTÉ ADOPTÉES AU COURS DU DERNIER MANDAT Octobre 2014 - octobre 2019		
Nom de l'acte juridique	**Proposé le**	**État de la situation**
Coordination des systèmes de sécurité sociale Révision des règlements 883/2004 et 987/2009- Texte de la proposition	13 décembre 2016	Accord de trilogue rejeté lors de la réunion du COREPER du 29 mars 2019 Le 18 avril 2019, le Parlement européen a décidé de ne pas clôturer la première lecture.
Rapports pays par pays Texte de la proposition	12 avril 2016	Impasse dans laquelle se trouve le Conseil

2.2.2 Socle européen des droits sociaux

Avant d'énumérer tous les actes juridiques qui ont été formellement adoptés au cours de cette législature, il est utile de dire quelques mots sur le socle européen des droits sociaux (EPSR). L'EPSR a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne le 17 novembre 2017 à Göteborg, en Suède. Il comprend 20 principes regroupés en trois catégories : Égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale et inclusion sociale. Bien qu'il s'agisse d'une déclaration politique sans effets contraignants, l'EPSR reste prometteur et a donné lieu à des initiatives législatives concrètes qui sont devenus des actes juridiques récemment adoptés. Il reste encore beaucoup à faire pour mettre en œuvre correctement l'EPSR avec des propositions législatives contraignantes.

Voici les actes qui ont été adoptés jusqu'à présent dans le cadre du socle :

- Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
- Règlement instituant l'Autorité européenne du travail
- Directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle
- Recommandation sur l'accès universel à la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et indépendants

Nous expliquerons ces actes juridiques plus en détail ci-dessous.

En ce qui concerne les cinq prochaines années, nous pensons que l'UE devrait s'engager réellement en priorité dans la lutte contre les inégalités et le renforcement de la cohésion sociale. A cet égard, l'EFFAT estime que l'UE peut jouer un rôle crucial en apportant un soutien concret à une croissance salariale plus dynamique grâce à la négociation collective. A ce propos, nous nous félicitons de l'engagement pris par la présidente nouvellement élue de la Commission, Ursula von der Leyen, qui a fait de l'introduction du salaire minimum par la négociation collective un des

principaux objectifs de son programme politique. Nous ferons de notre mieux pour veiller à ce que cet engagement ainsi que tous les autres principes inclus dans le pilier européen des droits sociaux soient traduits en mesures concrètes et contraignantes.

2.2.3 Révision de la directive sur le détachement des travailleurs

Bien que l'adoption de la directive sur le détachement en 2014 ait constitué une avancée importante, elle n'a pas répondu aux principales demandes syndicales, à savoir une révision des principes fondamentaux de la directive sur le détachement des travailleurs, en particulier le principe « à travail égal, salaire égal », et la hiérarchie appropriée entre droits sociaux et libertés économiques. En mars 2016, la Commission a finalement présenté une proposition de révision ciblée. Peu après sa publication, 11 chambres parlementaires des États membres ont levé leur carton jaune, remettant en cause le respect du principe de subsidiarité et exhortant la Commission à retirer sa proposition. En réponse à la pression du mouvement syndical européen et à un réexamen de la subsidiarité, la Commission a décidé en juin 2016 de maintenir la proposition inchangée. En juin 2018, la directive remaniée fut finalement adoptée.

Les principaux changements du nouveau texte sont les suivants :

- L'introduction du principe « à travail égal salaire égal ». Les termes « taux de salaire minimum » sont remplacés par le terme « rémunération ». Montant brut de la rémunération à prendre en considération.
- Une durée maximale de détachement (Art. 3.1a). 12 + 6 mois. Au-delà de 12+6 mois, toutes les conditions générales de l'État membre d'accueil s'appliquent, à l'exception de la signature et de la résiliation du contrat et du régime complémentaire de retraite professionnelle. La durée cumulée en cas de remplacement s'applique.
- Reconnaissance des conventions collectives d'application générale (Article 3.8). En l'absence d'un système de déclaration de l'application universelle des conventions collectives, les États membres peuvent se fonder sur des accords qui sont généralement applicables à toutes les entreprises similaires dans la zone géographique et dans la profession ou l'industrie concernées, et/ou sur des conventions collectives conclues par les organisations patronales et syndicales les plus représentatives au niveau national et qui sont appliquées sur le territoire national.
- Introduction de la clause Monti.
- Paiement obligatoire des frais de voyage, de nourriture et de logement en plus de la rémunération. Si ce concept est clair pour le détachement secondaire, pendant la phase de transposition, c'est plus problématique pour le remboursement des dépenses encourues en raison du détachement.

Certaines lacunes subsistent en particulier en ce qui concerne :

- L'absence de système de responsabilité conjointe et solidaire dans les chaînes de sous-traitance.
- La faiblesse des dispositions relatives à l'obligation de remboursement des frais de voyage, de repas et de logement.
- La liberté laissée aux États membres qui n'ont pas de mécanisme d'extension des conventions collectives, de prendre en considération (ou pas) les conventions collectives sectorielles d'application universelle.
- Les avantages prévus dans les accords d'entreprise ne sont pas inclus dans le principe de l'égalité salariale.

- L'absence de contre-mesures pour contrer l'avantage compétitif fondé sur la variation du niveau des cotisations de sécurité sociale entre les États membres, ce qui représente un avantage compétitif important pour les entreprises basées dans des pays où le niveau des cotisations de sécurité sociale sur les salaires et traitements est faible.
- Pendant la phase de transposition, on fera particulièrement attention à :
- Le remboursement des frais engagés à l'occasion d'un détachement, tels que les frais de repas, de déplacement et d'hébergement. Il est important d'inclure une obligation claire de rembourser ces dépenses.
- Les pays où il n'existe pas de mécanismes d'extension des conventions collectives sectorielles. La directive leur donne une certaine flexibilité en la matière.

2.2.4 Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles

Un accord politique entre le Conseil, le Parlement et la Commission a été conclu en février 2019 sur la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, à la suite de négociations en trilogue. L'adoption finale a eu lieu le 20 juin 2019 après des négociations difficiles et intenses.

L'une des principales avancées est le passage d'une directive qui donne des informations (à l'origine, il s'agissait simplement de la révision de la déclaration écrite) à une directive qui offre également une certaine protection.

La partie de la directive qui règlemente le paquet d'informations à fournir aux travailleurs (extrêmement important en particulier pour le secteur agricole) constitue un pas en avant positif dans la lutte contre le travail illégal et non déclaré.

Conformément à la directive, les informations essentielles, notamment les éléments de la rémunération, l'identité des parties à la relation de travail, le lieu de travail, la date de début de la relation de travail, le titre du travail, la description des tâches, la durée du contrat (s'il est temporaire), le régime de travail et le régime des heures supplémentaires, doivent être fournis au plus tard sept jours civils après le premier jour de travail. Les autres informations importantes seront communiquées dans un délai maximum d'un mois.

Lorsque l'horaire de travail est variable, des informations sur le nombre d'heures rémunérées garanties, la rémunération du travail effectué en sus de ces heures garanties et les heures et jours de référence pendant lesquels le travailleur peut être tenu de travailler doivent également être fournies.

Le texte garantit également que les travailleurs détachés et les travailleurs envoyés à l'étranger ont le droit de recevoir des informations sur leur rémunération (y compris les allocations) avant de quitter leur pays d'origine. Pour les travailleurs détachés, l'information porte également sur les indemnités spécifiques au détachement et sur les modalités de remboursement des frais de voyage, de repas et de logement.

Inversement, le texte est moins ambitieux pour ce qui est du renforcement des droits et protections des catégories de travailleurs les plus vulnérables.

Néanmoins, la directive reconnaît les droits des travailleurs pour tous, tels que :

- Délai de préavis minimal pour les détachements
- Droit d'être rémunéré en cas d'annulation à court terme d'un détachement (délai de préavis à fixer par les États membres)
- Prestation de formation sans perte de salaire

- Périodes d'essai limitées à 6 mois
- Possibilité d'effectuer d'autres tâches professionnelles en parallèle pour d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail

Comme nous l'avons dit, le texte est incomplet dans d'autres parties. Bien qu'attendu et exigé par le mouvement syndical, le texte :

- n'interdit pas les contrats sans horaires ;
- exclut de son champ d'application les travailleurs qui prestent moins de 12 heures par mois ;
- ne fait référence aux travailleurs domestiques, aux travailleurs à la demande, aux travailleurs intermittents, aux travailleurs avec chèques-repas, aux travailleurs de plates-formes, aux stagiaires et aux apprentis que dans les considérants. En ce qui concerne la définition du travailleur, le texte se réfère uniquement à la jurisprudence de la CJUE (Lawrie-Blum et autres) et étend les droits et protections aux seules formes d'emploi qui sont incluses dans cette définition ;
- ne garantit pas la fourniture d'informations importantes aux travailleurs employés dans des chaînes de sous-traitance et aux travailleurs intérimaires ;
- n'est pas tenu de toujours motiver les licenciements, comme le garantit la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- ne limite pas l'utilisation du travail de garde ;
- laisse aux partenaires sociaux la possibilité de convenir, par le biais de conventions collectives, de conditions de travail différentes de celles qui sont prévues par la directive.

La phase de mise en œuvre sera cruciale car une grande flexibilité est laissée aux États membres dans de nombreuses parties du texte. L'article 20 mentionne spécifiquement la participation des partenaires sociaux à la transposition. Étant donné la pertinence de cette législation pour les secteurs de l'EFFAT, nous invitons les affiliés à jouer un rôle actif dans la phase de mise en œuvre au niveau national.

2.2.5 Directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle

La directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été adoptée en avril 2019.

Qu'est-ce qui a été réalisé ?

- Les pères ou les beaux-pères pourront prendre au moins 10 jours ouvrables de congé de paternité qui seront payés au même taux que le congé de maternité (au même niveau que le congé maladie) ;
- Le droit individuel à 4 mois de congé parental payé, dont 2 mois rémunérés non transférables entre parents ;
- Un nouveau « congé pour soignants » de 5 jours par an pour les travailleurs qui s'occupent de parents ayant besoin d'aide pour des raisons médicales graves ;
- Le droit des parents d'enfants jusqu'à 8 ans et des personnes s'occupant d'enfants de moins de 8 ans de demander des horaires de travail flexibles (horaires modifiés ou télétravail) avec la garantie qu'à la fin de la période, ils pourront retrouver le même emploi, ou un emploi équivalent, et leur temps de travail initial.

Toutefois, ce système présente certaines lacunes et les affiliés sont invités à jouer un rôle actif lors de la transposition au niveau national. Voici ces lacunes :

- La décision quant au montant de la rémunération du congé parental et du congé des soignants est laissée à la discrétion des États membres (aucune référence à la nécessité de payer autant que pour le congé maladie) ;
- Le droit au congé parental est limité, étant donné que les États membres peuvent introduire des exigences en matière d'ancienneté pour que les travailleurs puissent bénéficier du congé ;
- Le délai imparti aux États membres pour transposer la directive dans leur droit national est très long (3 ans).

2.2.6 Paquet de droit des sociétés : Directive sur les conversions, fusions et scissions transfrontalières

Le paquet sur le droit des sociétés a été publié en avril 2018 et vise à introduire des règles en matière de mobilité transfrontalière des entreprises en Europe. L'EFFAT, en collaboration avec la CES, s'est intensément engagé auprès des institutions de l'UE pour garantir un résultat qui inclut, entre autres, des mesures efficaces contre les sociétés boîtes aux lettres et des arrangements artificiels, afin de garantir que la mobilité des entreprises ne puisse être utilisée pour échapper à ou contourner le droit du travail, les obligations fiscales et les cotisations à la sécurité sociale. Le mouvement syndical européen s'est également engagé à garantir davantage les droits à l'information, la consultation et la participation aux travailleurs européens lorsqu'une entreprise décide de se traverser la frontière.

La proposition initiale de la Commission offrait aux entreprises de nouvelles possibilités de franchir les frontières, mais elle n'a pas réussi à introduire de nouveaux outils permettant aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur les transferts de siège, les divisions ou les fusions d'entreprises. Il n'existait pas non plus de garanties adéquates contre les sociétés boîtes aux lettres.

Le rapport du Parlement européen a introduit des améliorations considérables. Comme dans plusieurs autres cas, la Commission et les gouvernements européens ont rejeté les propositions ambitieuses du PE, qui auraient abouti à une directive plus démocratique.

Le résultat des négociations du trilogue finalisées en avril 2019, bien qu'il représente une amélioration par rapport au statu quo, est une nouvelle fois une occasion manquée de renforcer les droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation.

Dix ans après la dernière directive CEE, nous sommes toujours face à un statu quant à l'amélioration des droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

2.2.7 Directive sur les lanceurs d'alerte

Les travailleurs doivent savoir que s'ils soulèvent des préoccupations au travail ou à l'extérieur, ils seront protégés contre des représailles. Des scandales récents montrent que les lanceurs d'alerte peuvent jouer un rôle important dans la découverte d'activités illégales. Mais les travailleurs ont souvent peur de s'exprimer parce qu'ils craignent d'être rétrogradés, victimisés, licenciés, mis sur liste noire, poursuivis, condamnés à une amende ou même emprisonnés.

Le 17 avril 2018, la Commission a adopté un projet de proposition de directive visant à protéger les travailleurs lorsqu'ils se présentent pour dénoncer des faits.

Les principaux problèmes posés par ce projet, qui devait être amendé au PE, résident dans le fait que la Commission n'avait pas soumis la proposition de directive aux partenaires sociaux pour consultation conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), et que la directive proposée prévoyait une protection moindre des droits, de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs que celle des droits, de la sécurité et de la santé des animaux. Le texte proposé ne garantit pas non plus la protection des travailleurs qui souhaitent

s'adresser à leurs syndicats. Ce qui a créé un système juridique à deux vitesses, le droit du travail européen arrivant en deuxième position. La commission JURI du Parlement européen a adopté sa position en novembre 2018 et le Conseil a adopté son orientation générale en janvier 2019 ; encore une directive adoptée à toute vapeur via une procédure législative afin d'être bouclée avant la fin du mandat du Parlement européen.

Étant donné le risque réel d'une procédure interne obligatoire sans protection pour les travailleurs lorsqu'ils s'adressent à leur syndicat, la CES a décidé de faire pression lors du trilogue pour que la législation du travail ne soit pas couverte par la directive. Le texte tel qu'il a été discuté lors du trilogue ne garantissait pas la protection des lanceurs d'alerte lorsqu'ils s'adressent à leur syndicat.

Tout au long des négociations du trilogue, trois problèmes principaux ont été soulevés. Premièrement, l'obligation de faire rapport en interne avant de se tourner vers une autorité extérieure. Deuxièmement, la protection restreinte des travailleurs qui demandent l'aide de leur syndicat. Le troisième problème concerne l'obtention (légale) de preuves. Dans l'état actuel des textes avant l'accord final, le risque était bien réel que la directive protège les entreprises concernées plutôt que les personnes/travailleurs qui signalent des violations graves des droits fondamentaux (sociaux). Toutefois, la CES a accueilli avec prudence l'accord final conclu le 11 mars. Le principal succès, c'est que ce n'est plus obligatoire pour les déclarants/travailleurs d'utiliser d'abord les canaux de déclaration internes avant de passer aux canaux externes (pouvoirs publics/médias) afin d'être protégés. Néanmoins, il subsiste plusieurs lacunes, notamment en ce qui concerne la possibilité pour les travailleurs déclarants d'être représentés tout au long de la procédure par un représentant syndical.

La question de savoir si cette directive changera la donne dépendra de l'influence que les syndicats seront en mesure d'exercer sur les gouvernements nationaux au cours du processus de transposition dans les États membres.

2.2.8 Autorité européenne du travail

En mars 2018, la Commission a proposé un règlement portant création d'une Autorité européenne du travail (« ELA »). Le règlement a été adopté en juin 2019 par le Parlement et le Conseil à l'issue de négociations en trilogue.

L'Autorité a pour objectif de contribuer à assurer une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services sur le marché intérieur, et à coordonner les systèmes de sécurité sociale au sein de l'Union. Ses tâches seront multiples et comprendront l'échange d'informations entre les autorités nationales, la coordination d'inspections concertées ou conjointes (les États membres pourront choisir de ne pas adhérer à ces inspections conjointes ou concertées, mais devront « se conformer ou s'expliquer ») et la médiation des différends entre États membres sur l'application du droit applicable de l'Union.

Le champ d'application est limité à une liste de lois de l'Union, mais on envisage en même temps l'inclusion automatique de tout amendement à ces lois et la possibilité d'étendre ultérieurement ce champ à d'autres lois. Dans la clause de révision, une référence a été introduite à l'inclusion éventuelle de textes législatifs sectoriels.

Des éléments positifs ont été repris dans l'accord final grâce à l'influence du mouvement syndical européen : la possibilité pour les partenaires sociaux de signaler des cas à l'Autorité, la compétence de l'ELA en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale et la sauvegarde claire de l'autonomie et du rôle des partenaires sociaux (« clause Monti »).

Cependant, l'accord conclu sur la gouvernance n'est pas satisfaisant car les syndicats avaient demandé une structure tripartite, même s'il y a eu des progrès. La proposition de la Commission relative à la participation des partenaires sociaux à la gouvernance est passée à 4 représentants

des partenaires sociaux au conseil d'administration (2 représentants des syndicats) et à 10 représentants des partenaires sociaux dans le groupe des parties prenantes (5 du côté syndical). L'EFFAT a obtenu un siège dans le groupe des parties prenantes.

L'Autorité est basée à Bratislava. Le site Web est déjà opérationnel : https://ela.europa.eu/

La première réunion du conseil d'administration aura lieu les 16 et 17 octobre 2019 à Bruxelles, précédée par un événement de haut niveau organisé par la Commission.

2.2.9 Directive sur les pratiques commerciales déloyales

La directive sur les pratiques commerciales déloyales a été un acte législatif très durement acquis pour l'EFFAT en 2019. Bien que le problème des pratiques commerciales déloyales soit largement reconnu depuis de nombreuses années, l'UE n'a pas apporté de solutions contraignantes. L'adoption de cette directive est un premier pas dans la bonne direction, mais elle n'est intervenue qu'après de nombreuses années d'intense travail de plaidoyer du Secrétariat de l'EFFAT à tous les niveaux.

Le Parlement européen a adopté une déclaration en 2008. En 2010, la Commission européenne a mis sur pied un Forum de haut niveau pour un meilleur fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement alimentaire (FHN), forum où sont représentés les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux. Le premier FHN s'est achevé en 2014. Un nouveau mandat du Forum a été fixé du 1er juin 2015 au 31 décembre 2019. L'EFFAT a participé activement au FHN.

Au cours du dernier mandat du forum, une discussion s’est ouverte sur l'adoption d'initiatives législatives contraignantes sur les pratiques commerciales déloyales. La directive définit les pratiques commerciales déloyales comme suit : « les pratiques qui s'écartent nettement de la bonne conduite commerciale, qui sont contraires à la bonne foi et à la loyauté, et qui sont imposées unilatéralement par l’un ou l’autre partenaire commercial ».

Le secteur de l'agriculture et de l'alimentation regroupe des entreprises de différentes tailles, depuis les petites exploitations familiales jusqu’aux multinationales. Les grands détaillants et les grandes marques dominent le marché, et les petits fournisseurs risquent d'être traités injustement. Les pratiques commerciales déloyales sont imposées unilatéralement aux parties commerciales les plus faibles, qui sont incapables de trouver un autre acheteur et sont donc piégées dans une relation commerciale déloyale.

L'article 3 de la directive précise quelles pratiques sont considérées comme des pratiques commerciales déloyales et sont donc interdites :

1. Retards de paiement : payement à plus de 30 jours pour les denrées périssables.
2. Retards de paiement : payement à plus de 60 jours pour d'autres produits agroalimentaires.
3. Annulation de commandes à court terme (moins de 30 jours).
4. Apporter des modifications unilatérales à un contrat d’approvisionnement.
5. Exiger du fournisseur des paiements qui ne sont pas liés au produit.
6. Exiger du fournisseur qu'il paie la détérioration ou la perte d'un produit une fois qu'il est dans les mains de l'acheteur.
7. Refuser de fournir un contrat d'approvisionnement écrit si demandé.
8. Acquérir, utiliser ou divulguer les secrets commerciaux du fournisseur.
9. Exercer (ou menacer d'exercer) des représailles commerciales lorsqu'un fournisseur exerce les droits que lui confère la présente directive.
10. Exiger d'un fournisseur qu'il paie le coût des réclamations des clients.

Six autres pratiques sont interdites à moins qu'elles ne soient prévues en termes clairs et non ambigus dans un contrat d’approvisionnement :

11. Renvoyer les produits invendus au fournisseur sans les payer.

12. Facturer à un fournisseur le stockage, l'exposition ou la liste de ses produits.
13. Exiger d'un fournisseur qu'il paie les coûts des promotions.
14. Exiger d'un fournisseur qu'il paie les frais de publicité.
15. Exiger d'un fournisseur qu'il paie les frais de commercialisation.
16. Exiger d'un fournisseur qu'il paie pour l'aménagement des locaux.

Les fournisseurs de produits agroalimentaires peuvent bénéficier d'une protection en vertu de cette loi s'ils appartiennent à une catégorie inférieure à celle de leur acheteur, s'ils réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 350 millions d'euros, et s'ils sont établis dans l'UE ou en dehors de celle-ci, mais vendent à un acheteur établi dans l'UE

Il peut s'agir d'agriculteurs, de transformateurs et de marques. Les entreprises situées au milieu de la chaîne d'approvisionnement sont souvent à la fois acheteurs et fournisseurs. Quels sont les produits couverts ? La définition de l'agroalimentaire utilisée par la présente directive vient de l'annexe 1 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il s'agit d'une liste exhaustive de produits agricoles, y compris les denrées alimentaires, le tabac, le vin et les fleurs.

La directive couvre également les produits qui, bien qu'ils ne figurent pas sur la liste, incorporent ou sont dérivés d'un produit figurant sur la liste. Les aliments transformés sont donc couverts.

La directive impose à chaque État membre de mettre en place un organisme chargé de veiller au respect de la législation. Il peut s'agir soit d'un organisme entièrement nouveau, soit d'une entité préexistante telle qu'une autorité de concurrence ou un régulateur.

Les fournisseurs et les organisations de producteurs ont le droit de porter plainte auprès de l'autorité d'exécution compétente s'ils estiment avoir fait l'objet de pratiques commerciales déloyales. Les plaintes peuvent être adressées à l'autorité d'exécution du pays du fournisseur ou du pays de l'acheteur.

L'EFFAT s'est félicitée de l'adoption de la directive mais a néanmoins exprimé certaines préoccupations, notamment :

- La limite du seuil de chiffre d'affaires (350.000.000 euros) pour le fournisseur qui doit être couverte par la directive. Cela exclurait de nombreuses entreprises de transformation de taille moyenne ainsi que des sociétés transnationales qui, bien que dans une moindre mesure par rapport aux agriculteurs et aux petits producteurs, peuvent également souffrir de pratiques commerciales déloyales.
- Certaines pratiques commerciales déloyales ne figurent pas dans la directive. Les processus d'enchères « double down » qui affectent les petits agriculteurs dans certains pays comme l'Italie (*aste al doppio ribasso*) ne sont par exemple pas inclus.

Nous exhortons tous nos affiliés à jouer un rôle très actif dans le processus de transposition afin d'élargir le champ d'application de la directive et d'améliorer son efficacité.

2.2.10 Proposition de recommandation du Conseil concernant l'accès à la protection sociale des travailleurs salariés et indépendants

Le 13 mars 2018, la Commission européenne a publié sa proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants, afin de soutenir toutes les personnes qui, en raison de leur situation ou de leur durée d'emploi, ne sont pas suffisamment couvertes par les régimes de sécurité sociale et sont donc exposées à une plus grande incertitude économique. L'initiative est présentée comme un moyen concret d'atteindre l'objectif de l'UE de promouvoir la justice et la protection sociales et de mettre en œuvre les droits fondamentaux des travailleurs en matière de protection sociale.

Un accord a été conclu à l'EPSCO le 6 décembre 2018. Certains parlements nationaux doivent

encore approuver cet accord.

Il est recommandé aux États membres de donner accès à une protection sociale adéquate à tous leurs travailleurs salariés et indépendants, conformément à la présente recommandation et sans préjudice des pouvoirs des États membres d'organiser leurs systèmes de protection sociale.

La protection sociale peut être assurée par une combinaison de régimes, qu'ils soient publics ou organisés par les partenaires sociaux ou d'autres entités, conformément aux principes fondamentaux des systèmes nationaux de protection sociale. Les produits d'assurance privée ne relèvent pas du champ d'application de la recommandation. Les États membres sont compétents pour définir le niveau des cotisations et choisir la meilleure combinaison de régimes.

La présente recommandation s'applique aux branches suivantes de la protection sociale, dans la mesure où elles existent dans les États membres : a) les prestations de chômage ; b) les prestations de maladie et de soins de santé ; c) les prestations de maternité et de paternité équivalentes ; d) les prestations d'invalidité ; e) les prestations de vieillesse et de survie ; f) les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles.

Propositions adoptées à la fin de la législature précédente et qui ont été transposées au cours de cette législature :

2.2.11 Directive sur les travailleurs saisonniers

La directive sur les travailleurs saisonniers, qui harmonise les législations des États membres concernant l'entrée, le séjour et certains droits des travailleurs saisonniers en matière de travail, est entrée en vigueur en 2014 et a été mise en œuvre par les États membres (sauf le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark) le 30 septembre 2016.

Comme convenu, la directive fixe des règles équitables et transparentes pour l'entrée et le séjour des travailleurs saisonniers qui ne sont pas citoyens de l'UE. Elle établit également un ensemble commun de droits auxquels les travailleurs saisonniers ont droit pendant leur séjour dans l'UE afin d'éviter leur exploitation économique et sociale.

L'EFFAT a investi beaucoup d'énergie et de temps pour influencer le processus législatif, étant donné l'importance de cette directive pour nos secteurs. Vous trouverez ci-dessous une brève description des principales dispositions de la directive :

- Les travailleurs saisonniers conservent leur résidence principale dans un pays tiers et séjournent légalement et temporairement dans l'UE pour y exercer une activité variable en fonction des saisons (généralement dans l'agriculture ou le tourisme). Les États membres peuvent appliquer les règles de la directive aux secteurs qui dépendent du rythme des saisons, à condition de consulter les partenaires sociaux le cas échéant. Les États membres doivent fixer une durée maximale de séjour pour les travailleurs saisonniers entre cinq et neuf mois par période de douze mois.
- Les ressortissants de pays tiers doivent remplir plusieurs conditions pour être autorisés à entrer dans l'UE en tant que travailleurs saisonniers. A cet effet, leur candidature doit inclure entre autres un contrat de travail ou une offre d'emploi ferme.
- Les États membres conserveront le droit de déterminer les volumes d'admission et auront la possibilité de rejeter les demandes si des travailleurs de l'UE sont disponibles.
- Dans la période maximale de séjour, les États membres peuvent autoriser plus d'une prolongation du contrat auprès du même employeur ainsi que la conclusion de contrats avec plusieurs employeurs.
- Selon le texte adopté, les travailleurs saisonniers bénéficieront de l'égalité de traitement par

rapport aux ressortissants de l'UE en termes d'emploi, de l'âge minimum de travail, de conditions de travail, y compris de salaires et de licenciement, d'horaires de travail, de congés et de jours fériés, ainsi que de critères de santé et de sécurité sur le lieu de travail. L'égalité de traitement avec les ressortissants de l'UE devrait également s'appliquer aux prérogatives syndicales importantes telles que le droit de grève et le droit de mener des actions collectives. Les travailleurs saisonniers auront le droit de bénéficier des prestations de la sécurité sociale (en pratique, indemnités liées à la maladie, à l'invalidité, à la vieillesse, etc.) Malheureusement, les États membres auront la possibilité de ne pas appliquer l'égalité de traitement aux prestations de chômage et aux allocations familiales et pourront limiter l'égalité de traitement aux avantages fiscaux et à l'éducation et la formation professionnelle.

- Conformément à l'article 14, les États membres devront également demander la preuve que le travailleur saisonnier bénéficiera d'un logement garantissant un niveau de vie adéquat au vu de la législation et/ou des pratiques nationales. L'autorité compétente devra également veiller à ce que les normes générales de santé et de sécurité soient respectées et le loyer ne sera pas excessif ou automatiquement déduit des salaires.
- Les États membres prévoiront des sanctions à l'encontre des employeurs qui n'ont pas rempli leurs obligations découlant de la présente directive, y compris l'exclusion des employeurs qui manquent gravement à leurs obligations d'employer des travailleurs saisonniers. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.
- Comme dans de nombreuses autres directives, les dispositions concernant la mise en place d'un système de responsabilité conjointe et solidaire dans la chaîne de sous-traitance sont malheureusement très faibles.
- Les États membres doivent prévoir des mesures destinées à prévenir d'éventuels abus et à sanctionner les infractions. Ils doivent également fournir aux travailleurs saisonniers des mécanismes efficaces pour déposer une plainte contre leur employeur, soit eux-mêmes, soit via des tiers intéressés.

Voici un extrait de la position de l'EFFAT au moment de l'adoption de la directive :

- L'EFFAT reconnaît que les différences dans les conditions de travail et d'emploi, ainsi que l'absence générale d'égalité de traitement sont la cause principale du dumping social entre les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers dans l'UE. Ainsi, l'EFFAT se réjouit de la reconnaissance de l'égalité de traitement dans l'Art. 16.
- L'EFFAT se félicite de la définition de nouvelles règles qui garantissent l'accès des travailleurs saisonniers à un logement approprié. Cette disposition est extrêmement importante compte tenu des conditions de vie insalubres et inhumaines auxquelles les travailleurs saisonniers sont souvent confrontés.
- La directive ne s'applique pas aux ressortissants de pays tiers qui résident déjà dans un État membre de l'UE et qui n'ont pas accès au marché du travail. L'EFFAT considère que la directive néglige partiellement la situation actuelle dans ses secteurs, en particulier, ceux qui comptent beaucoup de saisonniers étrangers en situation irrégulière déjà employés dans des conditions très précaires. L'EFFAT considère la non-extension du champ d'application de la directive aux ressortissants de pays tiers résidant déjà dans les États membres de l'UE comme un manque d'engagement et d'ambition des institutions européennes.
- L'EFFAT regrette également l'absence de dispositions permettant l'unité et/ou le regroupement familial, et d'une transition possible vers un statut plus permanent. En créant un tel système de migration sans possibilité de changement de statut, la directive risque d'augmenter le nombre de migrants qui se cachent et sont exposés à l'exploitation et à la misère.

- L'EFFAT dénonce le manque de clarté quant au rôle des intermédiaires. Les agences établies tant dans l'UE que dans les pays tiers joueront un rôle crucial dans la diffusion des informations et dans les procédures de recrutement des travailleurs saisonniers. Par conséquent, ils ont un pouvoir considérable sur la procédure dès le début. Si elle ne précise pas correctement le rôle des intermédiaires, la directive risque d'ouvrir la porte à l'utilisation abusive de ce rôle d'intermédiaire, voire même à la traite des êtres humains.
- L'EFFAT se félicite des sanctions prévues pour les employeurs (Art 12a) qui n'ont pas rempli leurs obligations découlant de la directive et convient que ces sanctions doivent être « effectives, proportionnelles et dissuasives ». Néanmoins, l'EFFAT considère qu'on a laissé une trop grande flexibilité à cet égard aux États membres pendant la phase de transposition
- L'EFFAT regrette vivement l'absence d'un système contraignant de responsabilité conjointe et solidaire dans la chaîne de sous-traitance. Laisser cette question à la discrétion des États membres représente une lacune qui affaiblit la directive.

En ce qui concerne la phase de transposition, l'EFFAT a averti ses organisations membres de la nécessité de faire pression sur leurs gouvernements nationaux pour :

- Éviter une situation dans laquelle les États membres pourraient faire usage de la possibilité de restreindre l'égalité de traitement aux travailleurs saisonniers de pays tiers en matière de prestations de chômage et d'allocations familiales, les avantages fiscaux, l'éducation et la formation professionnelle.
- Mettre en place un mécanisme efficace de réclamation qui éviterait la victimisation et aiderait les travailleurs à faire respecter leurs droits et à demander réparation. Les États membres mettront concrètement en place des méthodes de contrôle appropriées et des sanctions proportionnées et dissuasives efficaces à l'encontre des employeurs.
- Mettre en place un système de responsabilité conjointe et solidaire qui garantit une protection adéquate aux travailleurs saisonniers de la chaîne de sous-traitance qui sont souvent les plus exposés à l'exploitation.

L'EFFAT continuera à évaluer la transposition de la directive dans les différents États membres en veillant à ce qu'elle soit appliquée de la meilleure manière possible.

2.2.12 Directive sur les marchés publics

Depuis l'adoption des directives de l'UE sur les marchés publics en 2014, un meilleur cadre européen a été mis en place pour les marchés publics durables. Toutefois, malgré des progrès dans certains domaines, le texte final présente de nombreuses lacunes par rapport au secteur que nous représentons : il compromet la sécurité juridique et ne garantit pas efficacement que le grand public bénéficiera de décisions en matière de marchés publics fondées sur le meilleur rapport qualité-prix.

D'une manière générale, certains progrès ont été réalisés, par exemple en matière de principes de la passation des marchés : Les États membres devront désormais veiller au respect obligatoire des conventions collectives et des normes sociales et du droit du travail au niveau national et communautaire, et pas seulement dans l'exécution des marchés publics, mais aussi à plusieurs étapes de la procédure de passation des marchés publics (Art 18.2). Les règles relatives aux motifs d'exclusion (article 55) et au rejet des offres anormalement basses (article 69) constituent un autre progrès. Mais en ce qui concerne notre préoccupation majeure, à savoir l'élimination du critère du moins disant pour l'attribution des contrats, nous pouvons dire que notre demande n'a pas été entièrement satisfaite. L'offre économiquement la plus avantageuse est apparemment considérée comme le principal critère d'attribution, mais elle doit être identifiée sur base du prix ou du coût, selon une approche coût-efficacité. La possibilité d'identifier le meilleur rapport

qualité/prix sur base de critères qualitatifs, environnementaux et sociaux n'est considérée que comme une option (articles 66.1 et 66.2).

Comme nous l'avons noté, en ce qui concerne les secteurs représentés par l'EFFAT, nous pouvons affirmer que le texte négocié est insatisfaisant, opinion que nous avons également partagée avec nos partenaires sociaux dans le secteur de la restauration collective.

Sur proposition du Conseil, les « services d'hôtellerie et de restauration » ont été inclus dans l'annexe XVI, le régime établi pour les « services sociaux et autres services spécifiques » (articles 74, 75 et 76), c'est-à-dire les services considérés comme étant « généralement offerts uniquement par des opérateurs situés sur le lieu spécifique de prestation de ces services et présentant donc également une dimension transfrontalière limitée ». Tous les marchés publics dans ces secteurs ne devraient donc être couverts que par un régime allégé particulier en matière de critères de publication, de sélection et d'attribution.

En ce qui concerne la publication du marché, les pouvoirs adjudicateurs (AC) auront la possibilité de faire connaître leur intention par des procédures plus souples. Par exemple, selon l'art. 75 (b), les pouvoirs adjudicateurs ayant l'intention de passer un marché public pourront également le faire au moyen d'une « notification préalable ». Grâce à cette procédure, l'AC doit simplement indiquer une seule fois les marchés qui seront attribués sans autre publication ad hoc. Ensuite, les opérateurs économiques intéressés devront manifester leur intérêt par écrit. En outre, la notification ne prévoit pas d'informations significatives normalement incluses dans les autres procédures de marchés publics : il s'agit donc d'une procédure beaucoup moins stricte.

Une autre préoccupation majeure est liée aux principes d'attribution. Conformément à l'article 76, dans les secteurs où l'EFFAT opère, le principe de l'offre la plus avantageuse est simplement considéré comme une option et non comme le principal critère d'attribution. En outre, l'ensemble de la directive ne s'appliquera qu'aux marchés d'une valeur égale ou supérieure à un seuil de 750.000 € (hors TVA). Pour les marchés d'une valeur inférieure, seule la législation nationale s'appliquera.

De plus amples informations sur les actions entreprises par l'EFFAT au cours de la phase de transposition sont disponibles dans le rapport d'activité du secteur du tourisme.

2.2.13 Directive sur la divulgation d'informations non financières

La directive 2014/95/CE a été adoptée en octobre 2014 dans le cadre de la « Stratégie européenne renouvelée 2011-2014 de la Commission pour la responsabilité sociale des entreprises ».

La stratégie comprend :

- Une nouvelle définition de la RSE - La responsabilité des entreprises de leurs impacts sur la société.
- Appel aux entreprises à respecter la législation en vigueur.
- La reconnaissance du fait que le respect de la législation applicable et des conventions collectives entre partenaires sociaux est une condition préalable à l'exercice de cette responsabilité.

L'EFFAT a accueilli favorablement cette nouvelle définition car, pour la première fois, la RSE n'est pas conçue comme un « concept volontaire » et ne doit pas se limiter à des actions « allant au-delà des exigences légales ».

La nouvelle directive demande aux grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public dépassant, à la publication de leur bilan, le nombre moyen de 500 salariés au cours de l'année fiscale, d'inclure dans le rapport de gestion un état non financier contenant des informations

nécessaires à la compréhension de l'évolution, des résultats, de la situation et de l'impact de l'activité de l'entreprise ; ces informations concernent au moins :

- L'environnement
- Les questions sociales et salariales
- Le respect des droits de l'homme, la lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Divulguer juste ce qui est nécessaire à la compréhension de l'évolution, de la performance, de la position et de l'impact de l'activité de l'entreprise. Par ailleurs, les sociétés incluront :

(a) une brève description du modèle économique de l'entreprise ;

(b) une description des politiques (objectifs, procédures, ressources) mises en œuvre dans ces domaines par l'entreprise, y compris les processus de diligence raisonnable ;

(c) les résultats de ces politiques ;

(d) les principaux risques liés à ces questions, y compris, le cas échéant et dans la mesure du possible, leurs relations d'affaires, leurs produits ou services susceptibles d'avoir des effets négatifs dans ces domaines, ainsi que la manière dont les entreprises gèrent ces risques ;

(e) les principaux indicateurs de rendement non financiers.

L'EFFAT a encouragé de manière assez intensive l'utilisation de cette directive comme un outil syndical également dans les CEE.

Bien que la directive porte principalement sur la transparence et n'impose pas une obligation directe de mettre en œuvre des politiques de RSE, c'est un outil pour persuader les entreprises d'intégrer pleinement les préoccupations sociales et environnementales dans leur stratégie.

La directive s'applique également (avec une formulation prudente) à la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance ; c'est le premier texte législatif européen sur les questions de RSE, qui va au-delà de l'approche volontaire.

Veuillez trouver dans ce PPT du Secrétariat de l'EFFAT une meilleure explication de la directive, y compris quelques mesures concrètes sur la manière de l'utiliser dans les CEE.

Principales initiatives législatives lancées au cours de la dernière législature, mais qui n'ont pas été adoptées :

2.2.14 Coordination des systèmes de sécurité sociale

La proposition de révision des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (le règlement de base 883/2004 et le règlement d'application 987/2009) a été présentée par la Commission européenne fin 2016.

L'accord dégagé lors des négociations du trilogue du 19 mars n'a pas été soutenu par une majorité qualifiée des États membres au Conseil (réunion du COREPER du 29 mars).

Certains États membres (Belgique, Luxembourg, Danemark, Allemagne et Autriche) se sont opposés à ce résultat, principalement en raison de la modification de la législation applicable aux prestations de chômage des travailleurs mobiles et frontaliers (de l'État membre de résidence à l'État membre de la dernière activité).

Quatre États membres (AT, DE, DK et NL) ont également souhaité introduire l'indexation des allocations familiales au cas où les membres concernés de la famille vivraient dans un autre État membre (ce qui n'était pas inclus dans les résultats du trilogue).

Les pays « Visegrad » ont voté contre en raison notamment des modifications apportées aux

dispositions relatives à la législation applicable qui auraient contribué à la lutte contre les sociétés boîtes aux lettres.

Un autre élément qui n'a pas été accepté par plusieurs États membres (dont les Pays-Bas et la Suède) a été la possibilité pour les travailleurs d'exporter des prestations de chômage vers un autre État membre pendant au moins 6 mois (au lieu de 3).

Le 18 avril, le Parlement européen décida à une très faible majorité, de ne pas se prononcer en première lecture sur la révision. Il s'agit là d'une occasion manquée de procéder à une révision indispensable du Règlement.

2.2.15 Initiatives fiscales : Rapports pays par pays

La déclaration publique pays par pays (CBCR) est un outil de transparence fiscale des sociétés qui, en résumé, vise à exiger des entreprises multinationales (EMN) de l'UE qu'elles rendent publiques leurs données fiscales pour chaque pays où elles exercent des activités commerciales (effectifs, bénéfices, recettes, impôts payés, filiales, etc.). Il vise à faire la lumière sur/et à empêcher les mécanismes d'évitement de l'impôt des sociétés, comme le transfert des bénéfices vers des pays à faible fiscalité, qui entraînent une érosion de la base imposable des contribuables, et donc la perte de ressources publiques dont les pays ont grandement besoin.

Avec l'EPSU et la CES, l'EFFAT fait partie de l'alliance CBCR (composée de syndicats et d'ONG) qui préconise l'adoption d'une directive CBCR publique mondiale qui demande aux multinationales de rendre des comptes aux travailleurs, à leurs représentants et au grand public.

Le 12 avril 2016, la Commission européenne a publié une proposition législative sur les rapports publics pays par pays destinée aux sociétés multinationales. Bien que la proposition approuve le principe de la divulgation publique, son contenu est trop faible pour être aussi efficace que possible : les exigences en matière de divulgation sont limitées aux EMN dont le chiffre d'affaires dépasse 750 millions d'euros. Les données relatives aux exigences de divulgation publique omettent des éléments essentiels et le champ de la divulgation géographique ne va pas au-delà des paradis fiscaux européens et de ceux qui figureront à l'avenir sur liste noire, de sorte que la déclaration ne donnera qu'une image partielle de la situation fiscale.

Le 4 juillet 2017, le Parlement européen a adopté en séance plénière ses amendements à la proposition de directive de la Commission européenne. Si vous voulez un aperçu des principaux amendements introduits par le Parlement européen, veuillez consulter cet article.

En 2018-2019, le Conseil des États membres de l'UE a également discuté de leurs propositions d'amendements de la directive. Un grand nombre d'États membres de l'UE restent opposés à la proposition de la Commission européenne et ont introduit des amendements qui affaibliraient davantage les règles proposées par la Commission européenne. Un grand nombre d'États membres de l'UE continuent de s'opposer à la désagrégation, qui obligerait les multinationales à rendre compte de toutes leurs activités dans le monde entier, et pas seulement dans les pays de l'UE et les paradis fiscaux sur liste noire.

L'absence de consensus entre les États membres de l'UE sur les règles proposées par la Commission européenne et les désaccords sur la base juridique de la proposition législative ont retardé l'adoption d'une « orientation générale » ou d'une position finale de négociation qui aurait permis l'ouverture de négociations en trilogue avec le Parlement européen et le Conseil. L'absence d'un accord de coalition allemand (qui doit être voté le 4 mars 2018) a également compliqué les négociations et retardé l'adoption d'une « approche générale ».

En novembre 2016, le service juridique du Conseil a demandé que la base juridique de la proposition soit modifiée, passant d'un fichier comptable à un fichier fiscal. Une modification de la base juridique à un dossier fiscal signifierait que le Parlement européen serait exclu du processus

décisionnel et que les États membres de l'UE devraient donner leur accord à l'unanimité pour que la proposition devienne loi. Cette proposition a été rejetée par la commission juridique du Parlement européen et par la Commission européenne.

Le Parlement a adopté sa position en séance plénière et le nouveau Parlement la reprend donc là où le Parlement précédent l'avait laissée. Toutefois, à l'avenir, il y a un risque évident que le Conseil adopte une position de négociation peu ambitieuse et que le Parlement européen accepte par la suite un compromis peu ambitieux dans les négociations en trilogue, ce qui aboutirait à des règles finales de CBCR insatisfaisantes. Il subsiste également un risque évident de blocage politique au Conseil. Le fait que les États membres de l'UE ne parviennent toujours pas à se mettre d'accord sur une position de négociation commune finale empêcherait l'ouverture de négociations en trilogue avec le Parlement européen et la Commission européenne, et donc l'adoption des règles finales. Le tableau ci-dessous donne un bref aperçu des principales différences entre les propositions actuelles de la Commission européenne, du Conseil et du Parlement européen :

Problème	Commission européenne	Parlement européen	Conseil des États membres de l'UE
Seuil	750 M€ de chiffre d'affaires net consolidé	750 M€ de chiffre d'affaires net consolidé ; avec une clause de révision pour déterminer si ce seuil devrait être abaissé après 4ans	Chiffre d'affaires net consolidé de 750 millions d'euros ; les multinationales ne sont tenues de déclarer que lorsqu'elles dépassent le seuil pendant une période de deux ans ; et ensuite uniquement pendant cette dernière année.
Formatage des données CBCR	Pas de modèle commun	Les informations pays par pays seront publiées selon un modèle commun, en format ouvert de données et dans un registre public géré par la Commission européenne.	Pas de modèle commun
Désagrégation	Les multinationales doivent présenter des rapports désagrégés par activité dans les pays de l'UE et les juridictions figurant sur la liste noire ; chiffres agrégés pour le reste du monde.	Les multinationales rendront compte de toutes leurs activités dans le monde, de façon désagrégée pour chaque juridiction fiscale	Les multinationales présenteront des rapports désagrégés par activité dans les pays de l'UE et les juridictions sur liste noire ; chiffres agrégés pour le reste du monde.
Clause de retrait d'entreprise	Pas de clause de sortie d'entreprise	Clause d'exemption pour les entreprises qui leur permettrait de	Clause de retrait de l'entreprise avec un délai de 4 ans ; les entreprises doivent fournir une

		demander aux autorités fiscales nationales d'être exemptées de l'obligation de déclaration lorsqu'elles sont préoccupées par des sensibilités commerciales ; la Commission européenne jouera un rôle de surveillance.	« explication motivée » lorsqu'elles ne divulguent pas d'informations. Clause de « conformité ou d'explication » pour les entreprises non communautaires, qui leur permettrait d'éviter de rendre compte de leurs activités en dehors de l'UE

2.2.16 Initiatives fiscales : Assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés

En mars 2011, la Commission a proposé une directive établissant une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS). La proposition, toujours en attente au Conseil, vise à fournir aux entreprises un ensemble unique de règles d'imposition des sociétés actives sur le marché intérieur. Un tel cadre tend à simplifier le cadre de l'impôt sur les sociétés de l'UE et à réduire les possibilités pour les sociétés multinationales d'éviter l'impôt sur les sociétés.

Une société devrait se conformer à un seul système de calcul de son revenu imposable à l'échelle de l'UE, plutôt qu'à des règles différentes dans chaque État membre où elle est active. Ces bénéfices seraient ensuite répartis entre les pays, en fonction du niveau estimé de l'activité économique réelle dans ce pays (calculé sur base du ratio pondéré des ventes, de la masse salariale, du nombre d'employés et des actifs dans chaque pays). Les États membres seraient alors libres de choisir le taux d'imposition à appliquer à ces bénéfices répartis. A cet égard, le cadre de l'ACCIS ne vise pas une convergence des taux d'imposition au sein de l'Union européenne.

Les discussions au Conseil depuis 2011 ont révélé qu'il serait peu probable que la proposition d'ACCIS, décrite comme un projet « très ambitieux », soit adoptée sans une approche graduelle.

Les dernières propositions de la Commission européenne ont été présentées en octobre 2016. Elles visent non seulement à aider les entreprises, mais aussi à lutter contre l'évitement fiscal. Le cadre a donc été scindé en deux parties : une directive traitant de l'assiette commune pour l'impôt des sociétés (PFCE, étape 1) et l'autre de l'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS, étape 2). Il est important de noter que l'ACCIS ne s'appliquerait qu'aux entités de sociétés multinationales résidant dans les États membres de l'UE et non à toutes celles du groupe de sociétés.

Dans le cadre de ce nouveau régime, les sociétés multinationales dont le chiffre d'affaires consolidé dépasse 750 millions d'euros au cours de l'exercice précédant l'exercice concerné devront obligatoirement produire des chiffres conformes aux dispositions de la PFCE.

La commission ECON a adopté son rapport le 21 février 2018. Ses amendements compléteraient la proposition notamment sur les points suivants :

Modification de la formule de répartition en ajoutant un quatrième facteur, le facteur « données ».

Insertion du DPE et obligation pour la Commission d'analyser les moyens d'accroître l'efficacité et l'efficience du règlement des différends entre États membres (par exemple, un mécanisme de résolution des conflits), et de mettre en place un mécanisme de compensation transitoire pour les États membres qui pourraient perdre des recettes fiscales avec l'instauration d'une ACCIS.

Suppression de dispositions relatives à des secteurs spécifiques, notamment les compagnies maritimes. Clarification et simplification d'un certain nombre de dispositions (effet de la consolidation, définitions de la « base d'imposition consolidée »).

- Assurer une transition harmonieuse vers l'ACCIS pour les États membres ; charger la Commission de proposer l'affectation d'une partie des recettes de l'ACCIS au budget de l'UE et de réduire proportionnellement leurs contributions.
- Si le Conseil n'adopte pas la proposition, la Commission est invitée à présenter une nouvelle proposition basée sur l'article 116 du traité sur le fonctionnement de l'UE (dans le cadre de la procédure législative ordinaire). En dernier recours, une coopération renforcée devrait être initiée par les États membres qui le souhaitent.

Le Parlement, qui est seulement consulté, a adopté son rapport en séance plénière le 15 mars 2018. A ce jour, aucune position du Conseil n'a été publiée.

2.3 Europe centrale, orientale et du Sud-Est et Turquie

Même 30 ans après la chute du mur de Berlin, la nouvelle UE - et les pays candidats - sont toujours confrontés à des défis politiques, économiques, sociaux et syndicaux particuliers. Malgré des progrès économiques remarquables, les salaires restent bien inférieurs à ceux de la plupart des anciens États membres de l'UE.

Cependant, tant que les normes de travail et le niveau de vie dans les pays ECE/SEE ne seront pas alignés sur ceux des anciens pays de l'UE, l'Europe restera socialement et politiquement divisée. Par conséquent, combler l'écart salarial entre l'Est et l'Ouest, parallèlement au renforcement du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux, reste l'un des plus grands défis sociaux auxquels les syndicats sont confrontés dans les pays ECE/SEE.

Mais l'ensemble de l'Union européenne doit encore relever le défi politique d'assurer des conditions de vie égales et une forte cohésion. D'autant plus dans un contexte de perte de confiance dans l'UE et de montée des mouvements nationalistes et anti-européens. C'est pourquoi l'EFFAT s'est particulièrement attaché à soutenir nos organisations membres dans cette région ces dernières années.

Dans ce contexte, chaque année nous avons encore augmenté le Fonds de solidarité de l'EFFAT en créant de nouvelles réserves pour permettre à nos organisations membres de la région ECE/SEE de participer régulièrement et activement aux comités et structures de travail de l'EFFAT.

Nous avons soutenu nos organisations membres avec l'UITA dans des conflits au sein d'entreprises transnationales en matière de droits syndicaux ou de conflits lors de négociations collectives en contactant la direction responsable et en organisant des actions de solidarité européenne/internationale.

Après avoir ouvert nos propres bureaux EFFAT à Budapest, Vilnius et Zagreb en Europe centrale et orientale et dans les nouveaux pays de l'UE dans les premières années qui ont suivi la chute du mur de Berlin et après avoir mené bien plus de 200 actions de formation, le 3ème Congrès EFFAT avait déjà décidé de concentrer davantage son travail sur les pays candidats SEE.

Pendant plus de 10 ans, nous avons mené dans les pays SEE des projets communs de formation et de développement organisationnel avec les fédérations syndicales européennes du secteur métallurgique et chimique et avec la FES.

L'objectif de ces projets de développement organisationnel était quadruple :

- renforcer le pouvoir syndical en organisant et en formant de nouveaux membres
- rapprocher les structures syndicales du lieu de travail et de ses membres par la mise en place de structures de soins régionales
- renforcer la capacité des syndicats à agir notamment par le biais de structures syndicales sectorielles modernes au niveau national qui complètent et renforcent les syndicats sur le lieu de travail
- promouvoir la coopération syndicale dans un paysage syndical fragmenté, au-delà des frontières nationales et sectorielles

Ces dernières années, l'EFFAT a continué à gérer son bureau de Zagreb avec IndustriAll, qui soutient activement notre travail pour et avec nos organisations membres sur place.

Les organisations membres de la SOE ont été très actives ces dernières années dans la création d'une 8ème Région EFFAT pour que le SOE soit représenté dans le présidium de l'EFFAT. Cette initiative a été soutenue par les comités de l'EFFAT. Le 4ème Congrès de l'EFFAT en 2014 « a

soutenu le souhait politique (de nos organisations membres du SOE) de pouvoir participer aux travaux et aux discussions du Présidium avec leur propre représentant et un suppléant ». Le Congrès a en outre décidé ce qui suit :

« Les représentants seront nommés par les organisations membres du SEE et peuvent participer à tous les travaux et discussions du Présidium. Ils n'ont pas le droit de vote car cela nécessiterait une modification des statuts ; mais leurs frais de participation seront pris en charge par le Fonds de solidarité de l'EFFAT ». C'est ce qui a été décidé par le 4ème Congrès.

Cependant, la proposition de nos membres des pays SEE de créer une 8ème région est devenue superflue au cours des discussions ultérieures car les nouveaux statuts soumis à l'adoption lors du 5ème Congrès à Zagreb ne prévoient plus de structures régionales obligatoires. L'expérience a montré que bien qu'il existe plusieurs exemples de coopération transfrontalière entre les organisations membres, la coopération régionale entre les organisations membres dans les 7 régions n'a lieu que dans des cas exceptionnels (Union nordique, Royaume-Uni/Irlande, agriculture).

Afin de promouvoir et de soutenir durablement la coopération régionale en Europe du Sud-Est, nos organisations membres de l'EFFAT ont mis en place un Conseil syndical permanent basé sur un règlement intérieur commun. Depuis lors, les organisations membres de l'EFFAT de Bulgarie, Croatie, Macédoine, Monténégro, Roumanie, Serbie et Slovénie se sont rencontrées régulièrement. Nous sommes particulièrement heureux que les organisations turques membres de l'EFFAT participent également aux travaux du Conseil de façon très engagée. En règle générale, le Conseil se réunit deux fois par an, chaque fois dans un pays différent. Afin de partager les tâches et les responsabilités, le Conseil a décidé que le Président du Conseil changerait chaque année entre les organisations membres et les pays. Cette règle a également fait ses preuves parce qu'elle permet et encourage la participation active du plus grand nombre possible d'organisations membres.

Ce conseil syndical s'est penché, entre autres, sur les sujets suivants :

- Comment et selon quelles règles le travail du conseil syndical doit-il être organisé (Règlement intérieur du Conseil, lien) ?
- Quelles devraient être les priorités du programme de travail du Conseil syndical pour la période 2016-2019 ?
- Que signifie la modernisation des syndicats dans cette région ?
- Comment la négociation collective peut-elle réussir ?
- Quels sont les instruments syndicaux et juridiques pour limiter l'emploi précaire ?
- Quels sont les bons exemples de négociation collective ?
- Quelles sont les sociétés transnationales présentes dans la région ? Et
- Comment la coopération des syndicats de l'EFFAT dans les entreprises transnationales peut-elle être développée davantage ?
- Quelle est l'expérience de la mise en place de comités d'entreprise nationaux dans les différents pays d'Europe occidentale ?
- Sont-ils en concurrence avec les syndicats ?
- Quel rôle les comités d'entreprise européens (CEE) peuvent-ils jouer pour promouvoir la coopération syndicale dans les entreprises ?
- Comment les syndicats des pays non-candidats peuvent-ils participer aux CEE ?

- Pouvons-nous mettre en place des coordinateurs nationaux pour les entreprises transnationales dans les pays de la région qui s'engageront dans nos réseaux d'entreprises syndicales ? La Roumanie devrait devenir un projet pilote.
- Comment et dans quel but les syndicats peuvent-ils influencer les négociations d'adhésion à l'UE (« programme en 10 points») ?
- Comment les syndicats peuvent-ils mener des campagnes efficaces ?
- Quels sont les droits syndicaux inscrits dans les traités internationaux (OIT) ?
- Quel rôle les comités économiques et sociaux tripartites nationaux peuvent-ils jouer pour les travailleurs et les syndicats ?
- Quels sont les exemples de bonnes pratiques en matière d'organisation des nouveaux membres ?
- Comment promouvoir le renforcement des capacités des syndicats et des partenaires sociaux ?
- Quel rôle le dialogue social joue-t-il dans l'élaboration des politiques du cadre sectoriel ?

Le nombre d'emplois ainsi que les conditions de travail et d'emploi dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme aussi en Europe du Sud-Est dépendent essentiellement des conditions cadres politiques nationales et européennes de ces secteurs.

Pour cette raison, l'EFFAT, avec le soutien de la FES, a fait réaliser deux études sur le thème « Stratégies, politiques et priorités agro-alimentaires et agro-industrielles pour parvenir à une plus grande compétitivité, employabilité et durabilité dans la région des Balkans occidentaux » et en Bulgarie.

Dans le cadre d'un autre projet avec IndustriAll Europe, nous nous sommes donc penchés sur la question de savoir comment les syndicats peuvent jouer un rôle actif dans le développement d'une politique industrielle durable.

L'objectif devrait être de renforcer le potentiel de politique industrielle des pays SEE.

Nous avons traité notamment les questions suivantes :

- Qu'est-ce que la politique industrielle et pourquoi les secteurs agricole et alimentaire jouent-ils un rôle particulier dans la politique communautaire ?
- Pourquoi la politique industrielle doit-elle figurer à l'ordre du jour des syndicats ?
- Quel est le rôle du commerce international dans ce contexte ?
- À quoi devrait ressembler une politique agricole et alimentaire compétitive de l'UE qui crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans la région de l'Europe du Sud-Est ?
- Comment les syndicats peuvent-ils influer sur la politique industrielle ? Et
- Quel rôle peuvent et doivent jouer les initiatives politiques communes avec les employeurs dans le dialogue social ? Un événement organisé conjointement avec les employeurs et les représentants gouvernementaux à Zagreb a également joué ce rôle.

L'un des résultats de ce projet a débouché sur 11 recommandations pour une politique industrielle authentique et réussie dans les pays SEE.

Le travail et l'expérience de ces dernières années ont montré une fois de plus que des projets de modernisation syndicale à long terme doivent être mis en place dans cette région afin de réussir

Par conséquent, le 5ème Congrès de l'EFFAT, qui aura lieu pour la première fois dans un nouvel

État membre, décidera, entre autres choses, de continuer à apporter un soutien spécial à cette région, par exemple en instaurant un budget supplémentaire pour le travail du Conseil syndical du SEE ;

C'est l'approche de tous les États d'Europe du Sud-Est, qui vont devenir membres de l'Union européenne. Toutefois, nous savons également que l'adhésion à l'UE ne résout pas tous les problèmes nationaux et n'améliore automatiquement toutes les conditions sociales des travailleurs.

La situation ne s'améliorera que si les syndicats de ces pays sont suffisamment forts pour lutter pour obtenir de meilleures conditions de travail et d'emploi. La tâche de l'EFFAT et de ses organisations membres restera de soutenir activement ses membres dans cette lutte.

2.4 Coopération et coordination européennes en matière de négociations collectives

Avec l'introduction du marché intérieur en 1993 et de la monnaie unique, l'euro, dans 18 États membres en 2002, les salaires et traitements sont devenus des facteurs importants de la concurrence par les coûts car les différences de salaires et traitements ne pouvaient plus être compensées par les fluctuations des taux de change et le risque de dumping social s'est dès lors aggravé. Il est apparu clairement que la coopération transfrontalière en matière de politique tarifaire doit également être un élément indispensable dans la lutte contre le dumping social. En particulier, la décision prise à l'époque par la Belgique de subordonner l'augmentation nationale des salaires aux augmentations salariales moyennes des pays voisins que sont l'Allemagne, les Pays-Bas, le Luxembourg et la France, ainsi que les recommandations de la Commission en matière salariale aux États membres dans le cadre du semestre annuel et les actions des sociétés transnationales ont montré clairement dans quelle mesure la négociation collective nationale devait être envisagée dans le contexte européen.

C'est pourquoi l'EFFAT (ou l'organisation qui l'a précédée, ECF-IUF) a commencé dès 1999 à se concentrer sur l'activité principale des syndicats et à se consacrer à la coopération transfrontalière dans les négociations collectives. Les conférences de juillet 1999 ont abouti à l'adoption des « lignes directrices de l'EFFAT pour la coopération et la coordination de la politique de négociation collective au niveau européen » et à la création d'un comité de négociation collective. Étant donné que les différences structurelles et économiques entre les secteurs de l'EFFAT sont relativement importantes, la coopération devrait avoir lieu au niveau sectoriel et commencer dans sept secteurs : Produits de boulangerie, tabac, viande, bière, lait, sucre et restauration. Pour chacun de ces secteurs, un pays avait pris la responsabilité (par exemple, la Belgique pour la bière, l'Allemagne pour le tabac, les Pays-Bas pour le lait ou le Danemark pour la viande). Étant donné que les différences régionales en matière de négociation collective en Europe (Nord-Sud, Est-Ouest) sont également très importantes, les réseaux régionaux devraient promouvoir la coopération. La coopération devrait être encouragée par un bilan annuel de l'évolution de la politique de négociation collective dans les secteurs mentionnés au moyen d'un questionnaire annuel. En tant qu'EFFAT, nous ne nous sommes pas limités à la « formule de politique salariale » (augmentation tarifaire = taux d'inflation plus augmentation de la productivité) convenue à la CES (à Doorn). Étant donné qu'il était difficile de comparer les revendications salariales et les accords salariaux au-delà des frontières nationales, en raison de législations fiscales et sociales nationales différentes, mais aussi du fait que nombre de nos organisations membres prenaient de plus en plus en compte dans leur politique salariale des éléments qualitatifs tels que la qualification, la sécurité de l'emploi ou la codétermination, le questionnaire visait essentiellement à donner un aperçu qualitatif des évolutions salariales nationales dans les secteurs EFFAT.

En collaboration avec les syndicats des secteurs de la métallurgie, de la chimie et du textile, nous avons créé le site Web commun Eucoban, qui devait servir de plate-forme d'information et de discussion mutuelles. Au début de la dernière décennie, nous avons également adopté des revendications communes en matière de négociation collective, telles que la revendication de meilleures qualifications ou une réglementation commune du travail de fin de semaine. A cette époque, l'EFFAT publiait des rapports annuels sur la négociation collective et tentait ainsi de créer les structures et la dynamique nécessaires à une coopération transfrontalière correspondante.

Aujourd'hui, cependant, force est de constater que les progrès réalisés dans cette forme de coopération restent très limités. Nous sommes encore loin d'une coopération, et encore moins d'une coordination, en matière de politique de négociation collective, même si nous savons à quel point il serait important que les employeurs ne se montent pas les travailleurs les uns contre les autres par-delà les frontières.

Une grande partie des objectifs fixés à l'époque n'a pas pu être réalisée parce que la plupart de nos organisations membres - probablement aussi au vu des grands défis nationaux - n'ont pas

donné la priorité à ce type de coopération transfrontalière. Cela se reflète également dans le très faible taux de réponse que nous avons reçu à l'époque à notre court questionnaire. Moins de 20 de nos 120 organisations membres ont répondu aux 5 questions.

Nous avons tiré des conclusions pour la coopération sur les questions tarifaires à partir de ces expériences :

1. la priorité absolue de toutes les activités de l'EFFAT dans le domaine de la négociation collective, outre le renforcement du pouvoir syndical, est de renforcer et de promouvoir le dialogue social au niveau national et de soutenir les campagnes de négociations collectives et les négociations collectives nationales.
2. Cela inclut en particulier l'obligation de soutenir activement les affiliés dans les conflits du travail et les actions dans un esprit de solidarité et d'empêcher les employeurs de saper les actions de lutte syndicale, par exemple en délocalisant la production. Le système d'alerte précoce mis en place par l'EFFAT et la mise en œuvre du code de politique industrielle de l'EFFAT doivent être appliqués de manière plus cohérente dans ce contexte.
3. Nous avons décidé de concentrer notre coopération sur la négociation collective au niveau européen, en particulier sur l'emploi précaire. Depuis 2009, la lutte contre ou la limitation de l'emploi précaire et la protection des travailleurs précaires constituent notre priorité de négociation collective conjointe au niveau de l'EFFAT.
4. À l'avenir, nous devrions axer notre coopération en matière de négociation collective sur la coopération au sein des entreprises transnationales. Notre expérience a montré que les dangers du dumping social et donc la nécessité d'une coopération sont évidents, en particulier au niveau du groupe. Toutefois, les exemples de bonnes pratiques nécessaires doivent encore être créés pour cette coopération de groupe sur la politique de négociation collective. Nous avons accompli des premiers pas bien concrets chez Coca Cola et ABInbev.
5. Afin de promouvoir cette coopération, nous devons créer plus de transparence transfrontalière dans les questions de négociation collective. Cela inclut également l'introduction d'un calendrier des négociations collectives, qui informe toutes les organisations membres d'un groupe quand tels syndicats dans tel pays commencent à préparer ou à mener des négociations collectives. De cette façon, nous voulons encourager les organisations membres qui sont engagées dans des négociations collectives avec le même groupe à coopérer à l'avenir. Nous savons que la direction de nombreuses entreprises transnationales coordonne les négociations de manière centralisée et essaie de monter les organisations membres les unes contre les autres.
6. Nous continuerons à identifier et à discuter des bonnes pratiques de négociation collective, qui peuvent également servir d'exemples pour d'autres organisations membres. Ce point devrait continuer à figurer régulièrement à l'ordre du jour des réunions du Comité exécutif.
7. L'EFFAT s'est également penché de plus en plus sur la question des possibilités qu'offrent les contrats avec les entreprises transnationales pour renforcer le dialogue national et l'autonomie dans les négociations collectives, pour améliorer les conditions de travail et d'emploi et pour combattre le dumping social transfrontalier. Dans ce contexte, l'EFFAT révisera ses règles pour la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux (AET).
8. L'EFFAT continuera à utiliser les événements sectoriels et les réunions préliminaires internes des comités d'entreprise européens pour échanger des informations sur la politique de négociation collective et pour développer des approches et des accords communs sur la politique de négociation collective.

9. Le dialogue social au niveau européen continue de permettre la conclusion d'accords négociés conjointement et de manière autonome entre les syndicats et les employeurs. Les articles 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) en constituent la base juridique. Elle s'applique également aux fédérations syndicales européennes sectorielles telles que l'EFFAT, car l'EFFAT est officiellement reconnu comme partenaire social européen au sens du traité UE. Cependant, les négociations et les accords n'ont pas encore été conclus avec nos partenaires sociaux parce qu'ils n'avaient ni mandat de leurs organisations membres ni intérêt à des accords conjoints. Leur principal intérêt est la déréglementation des réglementations, et non la création de nouvelles réglementations.

Il en va de même pour la coopération en matière de négociation collective que pour les autres domaines de coopération transfrontalière : le Secrétariat peut contribuer à créer les conditions d'une coopération plus étroite en matière de politique de négociation collective. En fin de compte, cependant, c'est à la volonté et à l'initiative des organisations membres qu'il appartient de décider si elles se saisissent ou non de ces opportunités dans leur travail.

2.5 Égalité entre genres chez EFFAT

2.5.1 Comité des femmes de l'EFFAT

Avec le Comité des jeunes et le Comité des petits agriculteurs, le Comité des femmes est l'un des comités permanents de l'EFFAT.

Présidente et Vice-Présidente du Comité des femmes

Présidente	Vice-présidente
Marianne LANDA, VIDA Autriche	Francesca GRASSINI, FILCAMS-CGIL Italie

Membres du Comité des femmes

Le Comité des femmes de l'EFFAT était composé des membres suivants (deux représentantes et deux par région de l'EFFAT) :

Région	Membre	Suppléante
Pays nordiques	Anja WESTBERG (Kommunal)	Eva GUOVELIN (LIVS)
	Seija VIRTA (PAM)	Lone SØGAARD-NIELSEN (3F)
Est méditerranéen	Elena Maria VANELLI (FISASCAT-CISL)	Raffaela SETTE (UILA-UIL)
	Raffaella BUONAGURO (FAI-CISL)	Silvia GUARARDI (FLAI-CGIL)
Ouest méditerranéen	Laura MENDEZ CASTAÑO (FICA-UGT)	Margot SASTRE ALBIS (FI-CCOO)
	NN	NN
BeNeLux/France	Marie-Line COLIN (FGTB HORVAL)	Isabelle OUEDRAOGO (FGA-CFDT)
	Patricia DREVON (FGTA-FO)	Corinne LAPLAIGE-CALVO (CFE CGC AGRO)
Allemagne/Autriche/Suisse	Helga OBERLEITNER (PROGE)	NN
	Anke BÖSSOW (NGG)	Karin CORDES (IG BAU)
Irlande/Grande Bretagne	Maxine CUTHBERT (UNITE)	NN
	NN	NN
Europe centrale et orientale	Nina VITAS (STUH)	NN
	Biljana LAZAREVIC (PPDIVUT)	NN

La participation aux réunions du Comité des femmes a été ouverte à toutes les organisations membres de l'EFFAT intéressées, et cette possibilité a été largement utilisée.

2.5.2 Réunions

Comité des femmes de l'EFFAT

Les réunions du Comité des femmes de l'EFFAT se sont tenues le :

- 8 mai 2015 à Bruxelles
- 2 mai 2016 à Bruxelles
- 18 avril 2017 à Bruxelles
- 28 mai 2018 à Bruxelles
- 30 avril 2019 à Bruxelles

Comité des femmes de la CES

Les réunions du Comité des femmes de la CES se sont tenues le :

- 15-16 avril 2015 à Bruxelles
- 22-23 novembre 2015 à Bruxelles
- 21-22 avril 2016 à Bruxelles
- 2-3 novembre 2016 à Bruxelles
- 4-5 avril 2017 à Bruxelles
- 29-30 novembre 2017 à Bruxelles
- 25-26 avril 2018 à Bruxelles
- 14-15 novembre 2018 à Bruxelles
- 28-29 mars 2019 à Bruxelles

Réunions de projet

- Projet de la CES « REBALANCE (Rééquilibrage) - Actions des syndicats et des partenaires sociaux pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle, familiale et privée des femmes et des hommes ».
  - Réunions du Comité de pilotage
    - 15 mars 2018 à Bruxelles
    - 5 juillet 2018 à Montepulciano, Italie
    - 8 février 2019 à Bruxelles
    - 19 juin 2019 à Bruxelles
  - Conférences européennes
    - 28 février - 1er mars 2019 à Berlin
    - 24 octobre 2019 à Rome
- Projet EFFAT « Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, du tourisme et du travail domestique ».
  - Réunions du Comité de pilotage
    - 27 mai 2019 à Bruxelles
    - 10 septembre 2019 à Bruxelles
  - Conférence européenne (Conférence des femmes de l'EFFAT)
    - 5 novembre 2019 à Zagreb, Croatie

Autres

- CES - Réunions de la CES - FSE
  - 25 mai 2016
  - 27 mars 2018
- Organisations membres
  - 8 mars 2015 Conférence des femmes TOLEYIS à Istanbul, Turquie
  - 15 mars 2019 Conférence de la FNSZ consacrée aux femmes dans les syndicats à Sofia, Bulgarie

Des informations sur les résultats de ces conférences et séminaires ont été fournies dans des procès-verbaux, des rapports, des communiqués de presse, des circulaires internes ou des publications sur des sites Web.

2.5.3 Organismes de promotion de l'égalité entre genres

Comité des femmes de l'EFFAT

Marianne LANDA et Francesca GRASSINI ont présidé le Comité des femmes de l'EFFAT pendant la période du 4ème Congrès.

Le Comité des femmes de l'EFFAT s'est réuni régulièrement. Dans la mesure du possible, ces réunions ont été programmées conjointement avec la réunion de printemps du Comité exécutif de l'EFFAT.

Le Comité des femmes de l'EFFAT a discuté des derniers développements en matière d'égalité entre les sexes aux niveaux européen et national, et au sein des organisations syndicales nationales respectives, a convenu des priorités pour la politique de l'EFFAT en matière d'égalité entre les sexes et a contribué à la préparation du Congrès EFFAT.

Le Comité a poursuivi l'examen de questions telles que :

- écart de rémunération entre hommes et femmes
- le harcèlement sexuel et la violence au travail
- équilibre vie professionnelle-vie privée
- travailleurs domestiques

Les réunions du Comité des femmes sont l'occasion d'échanger des informations sur la situation et les derniers développements en matière d'égalité des sexes dans les différents pays concernés.

Conférence des femmes de l'EFFAT

Comme lors de la préparation des Congrès de l'EFFAT en 2005 et 2009, une conférence des femmes a été organisée à Vienne le 19 novembre 2014, la veille du Congrès de l'EFFAT.

Les points à l'ordre du jour de la Conférence étaient :

- Projet EFFAT « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe »
- Politique de l'EFFAT en matière d'égalité entre les sexes - Résultats obtenus et priorités de travail futures
- Préparation du Congrès de l'EFFAT

La Conférence des femmes 2014 de l'EFFAT a adopté les recommandations suivantes qui ont été approuvées par le Congrès de l'EFFAT le 21 novembre 2014 :

- Recommandations de l'EFFAT sur l'égalité salariale

Les points d'action de la recommandation étaient basés sur des exemples d'initiatives réussies de lutte contre la discrimination salariale signalées par les organisations membres ; l'intention était de promouvoir la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération afin de s'attaquer à l'écart de revenu entre les femmes et les hommes dans les secteurs EFFAT.

- Recommandations de l'EFFAT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques

Les recommandations invitent l'EFFAT et ses organisations membres à prendre des mesures pour encourager les États membres de l'UE à ratifier la Convention n° 189 de l'OIT sur le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques, à veiller à ce que son contenu soit pleinement intégré dans la législation nationale et à ce que ces lois soient pleinement appliquées, à améliorer la législation et la pratique nationales pour refléter les droits des travailleurs domestiques en matière d'emploi et autres, et à inviter les institutions européennes à réviser leurs

directives qui contiennent toute politique discriminatoire envers ces derniers et les exclut expressément de certains droits.

En outre, la Conférence des femmes a réaffirmé les priorités pour les travaux futurs de l'EFFAT sur l'égalité des sexes, telles que définies dans le programme de travail de l'EFFAT 2015-2019.

2.5.4 Participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision

La Constitution de l'EFFAT établit des règles pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de décision. Le principe généralement admis est que la proportion de femmes dans les organes et structures de décision de l'EFFAT doit correspondre à la proportion de femmes dans l'ensemble des membres. La Constitution stipule également que les représentants élus et leurs adjoints doivent être de sexe différent.

Congrès de l'EFFAT

La participation des femmes déléguées au Congrès de l'EFFAT n'a cessé d'augmenter :

2000 - 23%
2005 - 32%
2009 - 35%
2014 - 48%

Comité exécutif de l'EFFAT

Membres	Femmes	%
82	33	40

Présidium de l'EFFAT

Membres	Femmes	%
23	9	40

La règle stipulant que les représentants élus et leurs suppléants doivent être de sexe différent a été reprise par une majorité de pays et de régions en ce qui concerne la composition du Comité exécutif et du Présidium.

Secteurs de l'EFFAT

	Président-e-s	Vice-président-e-s
Agriculture	♂ ♂	♀
Nourriture	♂	♂ ♂
Tourisme	♀	♂ ♂

On peut conclure qu'en général, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la représentation des femmes dans les organes décisionnels de l'EFFAT.

2.5.5 Domaines d'activités

Écart salarial entre les sexes

Pour donner suite aux « Recommandations de l'EFFAT sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » adoptées par le Congrès de l'EFFAT en novembre 2014, l'EFFAT a réalisé un examen à mi-parcours de la mise en œuvre des recommandations en 2017, pour voir comment ces recommandations ont été reprises au niveau national et quels progrès ont été réalisés en matière d'égalité salariale depuis lors. 11 organisations de 10 pays ont contribué à l'enquête. Les résultats de l'enquête et les discussions au sein du Comité des femmes ont montré que les organisations membres recherchent constamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et que les recommandations ont été largement suivies.

Harcèlement sexuel et violence au travail

En 2015, le Comité des femmes de l'EFFAT a inscrit le harcèlement et la violence sexuels sur le lieu de travail au programme de travail de l'EFFAT sur l'égalité des sexes et a recommandé que cette question soit abordée dans les secteurs de l'EFFAT.

Dans le secteur du tourisme, le harcèlement sexuel et la violence, en particulier la violence émanant des tiers sont fréquents en raison des contacts que les travailleurs ont avec les clients et les invités. L'EFFAT a inscrit la question à l'ordre du jour du dialogue social dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration, sur la base des conclusions des syndicats nordiques HRCT, mais l'association patronale européenne HOTREC était réticente à s'engager davantage sur cette question.

En 2016, le Comité des femmes a adopté la « Politique de l'EFFAT sur le respect mutuel » qui a été approuvée par le Comité exécutif de l'EFFAT. L'objectif était de donner un signal positif et de donner des orientations pour que les réunions et activités de l'EFFAT continuent à se dérouler dans une atmosphère où la dignité de chaque individu est respectée, un principe qui jouit d'un très haut degré d'appréciation chez les syndicalistes. Le document a été bien accueilli et considéré comme conforme aux initiatives développées au niveau national (par exemple, la formation suédoise sur le harcèlement sur Internet). Il souligne qu'il existe une tolérance zéro et qu'il convient d'assurer la mise en œuvre et d'offrir une formation. Cette politique doit contribuer à sensibiliser l'opinion et à créer un environnement de travail positif.

Début 2019, l'EFFAT a obtenu un financement de l'UE pour le projet « Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs agricole, alimentaire, touristique et domestique ». L'objectif du projet était de recueillir des informations sur la situation en matière de harcèlement et de violence sexuels dans les secteurs de l'EFFAT, de rassembler des exemples d'initiatives des organisations membres pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuels au travail et de rédiger des recommandations sur la base des résultats. Un Comité de pilotage du projet (CDP) a été mis en place, composé de représentants d'un large éventail d'organisations membres de l'EFFAT et de l'UITA. Le CDP s'est réuni plusieurs fois tout au long de l'année 2019 et a accompagné le travail des experts externes qui ont mené une enquête auprès des affiliés de l'EFFAT et rédigé des recommandations et un rapport. Les recommandations seront adoptées par la Conférence des femmes de l'EFFAT et approuvées par le Congrès de l'EFFAT en novembre 2019. Les partenaires sociaux européens des secteurs de l'Horeca et de la restauration collective soutenaient le projet. Les conclusions et les recommandations seront reprises dans les CDSS dans lesquels l'EFFAT est impliqué.

L'enquête s'est également penchée sur les initiatives des organisations membres pour mettre en œuvre les accords-cadres mondiaux sur la prévention du harcèlement sexuel que l'UITA a signés avec Unilever, Sodexo et Meliá.

L'Engagement conjoint UITA-Sodexo pour la prévention du harcèlement sexuel et sa mise en œuvre ont été régulièrement à l'ordre du jour des réunions du dialogue social sectoriel dans le secteur européen de la restauration collective.

Équilibre vie professionnelle-vie privée

À la suite du retrait de la directive sur le congé de maternité en 2015, la Commission européenne a décidé d'adopter une approche plus large pour la modernisation du cadre juridique communautaire existant dans le domaine des congés pour obligations familiales et des formules de travail flexibles. La directive sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants proposée en 2017, a finalement été adoptée par le Conseil le 13 juin 2019, et prévoit :

- congé de paternité : 10 jours ouvrables, rémunérés au moins au niveau de l'indemnité de maladie
- congé parental : 4 mois, 2 mois non transférables et indemnisés à un niveau à fixer par les États membres
- congé d'aidant : 5 jours par an
- formules souples de travail: pour les parents d'enfants de moins de 8 ans qui travaillent et les personnes qui s'occupent d'enfants de moins de 8 ans

La CES a fait rapport au Comité des femmes et au Comité exécutif de l'EFFAT sur l'état d'avancement du processus législatif.

A la demande du Comité des femmes de l'EFFAT pour obtenir des informations de base sur les dispositions légales concernant le congé parental dans les différents pays, l'EFFAT a diffusé l'étude OSE « Overview of measures related to work-life balance in the European Union » commandée par la CES en 2017, qui donne un bon aperçu des mesures relatives au congé parental, de paternité et d'aidants ainsi que des régimes flexibles en matière de travail dans l'Union.

En 2017, la CES a lancé le projet « REBALANCE : stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » auquel l'EFFAT a participé. Le projet s'est penché sur les bonnes pratiques syndicales visant à aborder les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur les mesures visant à combler l'écart entre vie professionnelle et vie privée dans le dialogue social à tous les niveaux, notamment dans les négociations collectives au niveau sectoriel et des entreprises, et a fait prendre conscience que l'équilibre travail-vie privée favorise également la productivité. Les résultats ont été présentés lors de la conférence finale à Rome en octobre 2019.

En fait, la CES prépare actuellement un guide de transposition pour soutenir les syndicats nationaux dans leurs actions visant à obtenir des améliorations lors de la transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la législation nationale.

Égalité entre les sexes dans les secteurs de l'EFFAT

En 2015, les partenaires sociaux du secteur européen de la restauration collective, l'EFFAT et FoodServiceEurope, se sont penchés sur l'égalité des sexes dans le cadre de la mise en œuvre de leur « Accord sur la responsabilité sociale des entreprises dans le secteur de la restauration collective en Europe » , signé en 2007 et révisé en 2014. Sur la base d'enquêtes menées auprès de leurs organisations membres ainsi que de présentations de mesures prises et d'exemples de bonnes pratiques, un rapport intitulé « La RSE dans la restauration collective - Égalité entre les sexes » a été élaboré, comprenant des recommandations pour des actions futures.

Travailleuses domestiques

Au cours de la dernière période du Congrès, l'EFFAT a intensifié ses activités en faveur des travailleurs domestiques (voir rapport séparé).

2.5.6 Coopération avec d'autres organisations

La CES et les Fédérations syndicales européennes (FSE)

L'EFFAT a poursuivi la coopération sur l'égalité des sexes en Europe avec la CES et les autres fédérations syndicales européennes (FSE). L'EFFAT a participé aux réunions du Comité des femmes de la CES, a contribué à l'enquête annuelle de la CES sur l'égalité des genres, a assisté à plusieurs réunions entre les responsables de l'égalité des genres de la CES et des FSE, et est partenaire dans le projet REBALANCE de la CES.

Commission européenne

L'EFFAT informe régulièrement ses organisations membres des initiatives et des publications de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui figurent sur leur site web.

2.6 Travailleuses domestiques

2.6.1 Les travailleuses domestiques au sein de l'EFFAT

Au cours de la dernière période du Congrès, l'EFFAT a considérablement accru ses activités dans le domaine des travailleuses domestiques.

11/2014	• Recommandation du Congrès de l'EFFAT « Un travail décent pour les travailleuses domestiques »
1/2014 – 2/2015	• Projet EFFAT « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe » - 4 Réunions du Comité directeur du projet - Résultats: ○ Rapport « Promouvoir les relations professionnelles dans le secteur du travail domestique en Europe » ○ Brochure « Les travailleuses domestiques en Europe – Organisez-vous ! »
2/2015	• Participation à l'audition du PE sur « Les femmes employées de maison, auxiliaires de vie et gardes d'enfants dans l'union Européenne »
6/2015	• Table ronde FES-EFFAT « Quatre ans d'adoption de la Convention de l'OIT sur les travailleuses domestiques C 189 »
3/2015 – 3/2016	• Participation de l'EFFAT au projet européen « Pour la qualité ! - Projet européen pour la qualité des emplois et des services dans les services de services aux personnes et aux ménages » - Ateliers régionaux à Rome, Brighton, Vienne - Conférence finale à Bruxelles (annulée) - Rapport final, recommandations
4/2016	• Rapport du PE « Les femmes employées de maison, auxiliaires de vie et gardes d'enfants dans l'Union Européenne » - EFFAT et IDWF Europe ont apporté leur contribution - vote en plénière du PE le 28/4/2016
4/2016	• Réunion de planification stratégique de l'EFFAT - IDWF Europe sur les travailleuses domestiques : discussion sur les rôles et tâches de l'IDWF, de l'EFFAT et de leurs affiliés pour renforcer le mouvement des travailleuses domestiques en Europe
6/2016	• Demande de financement de l'EFFAT pour le projet « Travail déclaré et décent pour les travailleuses domestiques grâce aux titres-services », en coopération avec les associations patronales européennes EFSI (European Federation for Services to Individuals) et EFFE (European Federation for Family Employment) - le projet est rejeté
6/2016	• Soutien de l'EFFAT et de l'ACV-CSC à la campagne « My Fair Home » de l'IDWF

4/2017	• Réunion EFFAT-IDWF sur les travailleuses domestiques en Europe - Discussion avec les organisations patronales EFSI (Fédération européenne des services aux particuliers) et EFFE (Fédération européenne pour l'emploi familial) ○ Suivi du projet « Travail déclaré et décent pour les travailleuses domestiques par le biais des titres-services », présenté conjointement et rejeté par l'UE en décembre 2016 ○ Autres domaines de coopération future - Discussion interne ○ Organiser et soutenir les travailleuses domestiques - échange entre les participants ○ Lancement de la campagne « My Fair Home » ○ Créer une coopération bilatérale plus étroite (« organisations sœurs ») ○ Processus normatif de l'OIT sur la « Violence au travail »
6/2017	• Lancement par l'EFFAT de la 2ème campagne « My Fair Home » - « Donner un travail décent aux travailleuses domestiques »
6/2017	• La demande de financement de l'EFFAT pour le projet « Shaping Industrial Relations in the domestic work sector through the Use of PHS vouchers (projet SIRIUS) », en coopération avec l'EFSI, l'EFFE et l'Institute for Economics, Labour and Culture (IWAK) de Goethe University Frankfurt - le projet fut rejeté
11/2017	• Adoption du projet pilote du Parlement européen « Promotion des coopératives de travailleuses domestiques et des chèques-services »
12/2017 – 3/2018	• Mise en place d'un consortium d'acteurs européens majeurs dans le domaine des travailleuses domestiques et des soins de santé
1/2018	• Réunion de planification stratégique de l'EFFAT - IDWF Europe sur les travailleuses domestiques : - Préparation du Congrès de l'IDWF en 11/2018 - Structure d'IDWF Europe - Nouveau projet de l'UE sur les travailleurs domestiques - Débat de l'OIT sur « La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail »
2/2018	• Un réseau d'ONG et de syndicats a publié : Préoccupations communes et recommandations conjointes sur le travail des migrants dans le secteur des services aux personnes et aux ménages
3/2018	• Plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré Plénière - débat sur « Les éléments d'une approche préventive : titres-services et campagnes de sensibilisation », examen des systèmes de titres-services en Belgique, France, Italie et Autriche
4/2018	• Réunion EFFAT - IDWF des travailleuses domestiques : - Activités prévues pour 2018-2019 - Préparation du Congrès de l'IDWF, par ex. élection des représentants européens au Comité exécutif de l'IDWF, résolutions, etc.
5/2018	• Publication de l'appel à propositions VP/2018/013 - Projet pilote sur les services personnels et domestiques : « Promotion des coopératives de travailleuses domestiques et des chèques-services »
6/2018	• Appel d'un réseau d'organisations de la société civile à utiliser le Pacte mondial des Nations Unies sur la migration comme une occasion de

	reconnaître les droits des travailleurs migrants domestiques et des travailleurs sociaux en tant que travailleurs
6/2018	• Soumission du projet « Advancing Personal and Household Services (Ad-PHS) »
8/2018	• Approbation du projet Ad-PHS
11/2018	• Conférence conjointe CE-BIT sur les travailleuses domestiques et la sécurité et la santé au travail
11/2018	• Congrès de l'IDWF
1/2019	• Réunion de lancement Projet Ad-PHS
1/2019	• 8e Conférence européenne EFSI-CESE sur les services aux personnes et aux ménages : Innovation dans les services aux personnes et aux ménages.
4/2019	• Réunion EFFAT - IDWF des travailleurs domestiques : - Compte rendu des réunions de l'IDWF : Congrès et CE - Projets « Ad-PHS (Advancing Personal and Household Services) » et « GIG economy and workers' information, consultation, participation, and collective bargaining processes ». - Travaux de l'EFFAT sur les travailleurs domestiques o Motion sur les travailleurs domestiques au Congrès de l'EFFAT o Structure et activités futures - Planification 2019-2020
4-5/2019	• Elaboration et adoption de la motion « Renforcer le secteur du travail domestique dans l'EFFAT » pour le Congrès de l'EFFAT par le Comité des femmes de l'EFFAT
6/2019	• Appui de l'EFFAT à la lettre de l'IDWF au Président de Chypre sur le meurtre de travailleurs domestiques migrants à Chypre, appelant Chypre à reconnaître et à protéger les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, et à ratifier la Convention 189 de l'OIT sur le travail décent des travailleurs domestiques

Les représentants de l'Europe au Comité exécutif de l'IDWF sont :

- Grace PAPA, ACV-CSC, Belgique
- Wendy GALARZA, FILCAMS-CGIL, Italie

2.6.2 Réunions

Comité des femmes de l'EFFAT

Les travailleuses domestiques étaient à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité des femmes de l'EFFAT qui ont eu lieu :

- 8 mai 2015 à Bruxelles
- 2 mai 2016 à Bruxelles
- 18 avril 2017 à Bruxelles
- 28 mai 2018 à Bruxelles
- 30 avril 2019 à Bruxelles

EFFAT Travailleurs domestiques

Depuis 2017, des réunions séparées ont été organisées pour les syndicats européens de travailleuses domestiques :

- 19 avril 2017 à Bruxelles

- 24 avril 2018 à Bruxelles
- 29 avril 2019 à Bruxelles

Réunions de projet

- **Projet EFFAT « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe »**
  - Réunions du Comité de pilotage du projet
    - 17 juin 2014 à Bruxelles
    - 22 septembre 2014 à Bruxelles
    - 18 novembre 2014 à Vienne
    - 17 février 2015 à Bruxelles
  - Conférence européenne (Conférence des femmes de l'EFFAT)
    - 19 novembre 2014 à Vienne
- **Projet « Pour la qualité ! - Projet européen pour la qualité des emplois et des services dans les services aux personnes et aux ménages (PHS) »**
  - Réunions du Comité de pilotage du projet
    - 18 mars 2015 à Bruxelles
    - 20 novembre 2015 à Bruxelles
    - 26 février 2016 à Bruxelles
  - Conférences régionales
    - 6 mai 2015 à Rome
    - 27 mai 2015 à Brighton
    - 22 septembre 2015 à Vienne
  - Conférences européennes
    - 23 mars 2016 à Bruxelles (annulée en raison d'attentats terroristes)
- **Projet FILCAMS-CGIL « Économie GIG et information, consultation, participation et négociation collective des travailleurs »**
  - Réunions du Comité de pilotage du projet
    - 6 février 2019 à Rome
    - 19 septembre 2019 à Helsinki
- **Projet « Faire progresser les services aux personnes et aux ménages (Ad-PHS) ».**
  - Réunions du Comité de pilotage du projet
    - 9-10 janvier 2019 à Bruxelles
    - 2 février 2019 à Bruxelles
    - 8-9 mai 2019 à Bruxelles
  - Ateliers nationaux
    - 30 mai 2019 à Dublin
    - 5 juin 2019 à Bruxelles
    - 17 juin 2019 à Berlin
    - 25 juin 2019 à Madrid
    - 13 novembre 2019 à Stockholm

2.7 Jeunes

2.7.1 Composition du Comité des Jeunes de l'EFFAT

Depuis le début de la dernière législature du Congrès, le Comité des jeunes de l'EFFAT est devenu un organe officiel et permanent de l'EFFAT. Son Président dispose d'un siège permanent au sein du Comité de gestion de l'EFFAT, et le Président et le Vice-Président ont tous deux un siège au sein du Comité exécutif de l'EFFAT.

Le Comité des Jeunes de l'EFFAT est composé de 2 représentants officiels et de 2 suppléants des 7 régions de l'EFFAT.

Comme condition préalable à la participation au Comité, les représentants doivent :

- ne pas avoir plus de 35 ans ;
- participer activement aux activités syndicales de jeunes dans l'une de nos organisations membres ;
- avoir une connaissance suffisante de l'anglais, l'anglais étant la langue de travail du Comité.

D'autres jeunes participants qui répondent à ces critères sont toujours invités à assister aux réunions en tant qu'invités. Le Comité des jeunes de l'EFFAT se réunit normalement deux fois par an. Pendant les jours de réunions, des sessions de formation sur des sujets tels que les campagnes, le recrutement, le leadership syndical et les compétences en matière de communication sont également organisées.

La jeunesse est un point permanent à l'ordre du jour de notre Comité exécutif. De nombreux jeunes militants de l'EFFAT ont été invités à prendre la parole devant notre Comité exécutif pour partager leurs meilleures pratiques en matière d'organisation et de recrutement des jeunes travailleurs.

Au cours de la dernière législature du Congrès, la Présidente du Comité des Jeunes était Tanja FYNBO de 3F et le Vice-Président Ivan BLAZEVIC de STUH.

En juin 2019, le Comité exécutif de l'EFFAT a adopté un nouveau règlement intérieur pour le Comité Jeunes de l'EFFAT confirmant la proposition du Comité Jeunes. Le nouveau règlement intérieur introduit les principaux éléments suivants :

- Le Comité des Jeunes de l'EFFAT se réunit au moins une fois par an, composé d'un membre nommé par organisation, âgé de 35 ans ou moins.
- Création d'un Bureau composé de 6 membres élus correspondant aux domaines régionaux de l'EFFAT, secteurs et genre.
- Le Bureau siège au Comité exécutif de l'EFFAT.
- 5 jeunes membres par zone régionale de l'EFFAT peuvent être délégués au congrès de l'EFFAT.

2.7.2 Un marché du travail européen stimulant pour les jeunes

Au début de la dernière législature du Congrès, l'effet de la double récession économique 2009-2012 avait encore un impact très négatif sur les conditions de travail et d'emploi des jeunes employés dans les secteurs de l'EFFAT. Le chômage des jeunes en Europe se maintenait à des niveaux insoutenables dans de nombreux États membres de l'UE, ce qui compromettait la cohésion sociale et la viabilité du projet d'intégration européenne. Les mesures d'austérité mises en œuvre au niveau national dans les années qui ont suivi ont grandement contribué à aggraver la situation négative des jeunes dans de nombreux pays de l'UE.

Bien qu'il y ait eu une diminution du chômage des jeunes ces dernières années, le taux reste beaucoup trop élevé. Depuis 2008, le chômage des jeunes a suivi une tendance à la hausse, culminant à 23,9 % au premier trimestre 2013, avant de retomber à 14,8 % à la fin de 2018[1]. Cependant, nous devons tenir compte du fait que les contextes nationaux en Europe sont extrêmement différents, avec deux extrêmes : La Grèce à 40% et l'Allemagne à 6,2% de chômage des jeunes. Cela signifie que l'accès des jeunes travailleurs au marché du travail dans certains pays reste extrêmement problématique. En moyenne, nous pouvons également affirmer qu'au niveau européen, le taux de chômage des jeunes est encore près de deux fois et demi plus élevé que celui des personnes de 25 ans et plus.

Beaucoup de jeunes, surtout en Europe du Sud et de l'Est, doivent encore partir à l'étranger parce qu'ils ne trouvent pas de travail dans leur propre pays. Cette migration forcée est inévitable, car si leur vie professionnelle actuelle est précaire, leur vie future sera probablement marquée par la pauvreté. Quitter leur famille, leurs amis et leur pays dans l'espoir de trouver un avenir meilleur à l'étranger reste souvent la seule option viable. En outre, ce type de migration creuse encore davantage le fossé économique qui existe déjà et accroît les déséquilibres entre les régions de l'UE. Ceux qui restent sont souvent bloqués dans des emplois temporaires, des contrats précaires, des stages non rémunérés et illégaux ou dans une situation de faux indépendants, sans protection sociale de base et souvent soumis à des pratiques discriminatoires fondées sur l'âge.

Alors que le nombre de jeunes dans l'UE travaillant dans le cadre d'un contrat temporaire augmente, le nombre d'emplois permanents est en constante diminution. Cela signifie que pour les nouvelles générations, un contrat à durée indéterminée ou une journée de travail de 8 heures reste inatteignable avant la trentaine. Les jeunes sont également surreprésentés dans les nouveaux secteurs qui se sont développés au cours du dernier mandat. Si nous pensons à l'économie nous trouvons principalement des jeunes travaillant sur des plates-formes qui, jusqu'à présent, ne garantissent pas les normes de travail et de protection sociale.

Afin de s'attaquer à tous ces problèmes, l'EFFAT a investi énormément d'énergie dans le renforcement de son travail pour la jeunesse. En 2013, nous avons décidé de créer un Comité des jeunes de l'EFFAT. Cette étape a été préparée par un groupe de travail sur le travail syndical des jeunes en 2011, une conférence sur l'emploi des jeunes en décembre 2012 à Vienne et par l'adoption d'une charte et d'une feuille de route pour l'emploi des jeunes travailleurs au Comité exécutif de l'EFFAT.

Le Comité des jeunes de l'EFFAT est aujourd'hui une structure officielle et permanente au sein de l'EFFAT. Au cours de la dernière période du Congrès, nous avons poursuivi les priorités politiques suivantes :

- Organiser les jeunes travailleurs
- Lutter contre le chômage des jeunes
- Promouvoir des emplois de qualité
- Favoriser la solidarité
- Favoriser le rôle des jeunes dans les structures syndicales
- Améliorer l'image et l'attractivité des syndicats

2.7.3 Organiser les jeunes travailleurs

Organiser les jeunes travailleurs dans un marché du travail fragmenté a représenté l'une des

1 Source : Eurostat Taux de chômage des jeunes 2008-2018

principales priorités du Comité des jeunes de l'EFFAT au cours du dernier mandat. A cet égard, les membres du Comité Jeunesse de l'EFFFAT ont régulièrement échangé des exemples de bonnes pratiques en matière d'organisation des jeunes travailleurs et ont élaboré des propositions et des recommandations communes pour les organisations membres de l'EFFAT.

2.7.4 Lutte contre le chômage des jeunes

La lutte contre le chômage des jeunes a été l'un des principaux objectifs politiques du Comité des jeunes de l'EFFAT au cours de la dernière période du Congrès. Avec la CES et les départements Jeunesse de nos organisations sœurs, nous avons contribué au développement de la campagne Back2ourFuture qui visait à influencer les gouvernements, les institutions européennes et la société civile et appelait à la mise en place de politiques actives du marché du travail ainsi que de mesures axées sur la demande telles que des politiques de croissance favorables à l'emploi des jeunes.

2.7.5 Jouer un rôle actif dans la réalisation d'initiatives durables de l'UE dans le domaine de la jeunesse

Au lendemain de la crise, l'EFFAT, en collaboration avec le Comité Jeunes de la CES et nos organisations sœurs, s'est engagée à inciter les institutions européennes à prendre d'importantes initiatives politiques pour stimuler l'emploi des jeunes et améliorer la situation des jeunes travailleurs en Europe.

Grâce à cette pression, la Commission européenne a adopté un ensemble de politiques européennes pour l'emploi des jeunes qui comprennent plusieurs initiatives, paquets politiques et instruments financiers. Les principales politiques de l'emploi des jeunes s'inscrivent dans deux paquets politiques, à savoir l'initiative phare « Jeunesse en mouvement », inscrite dans la stratégie UE 2020 et son déploiement dans le paquet emploi jeunes (PEJ). Le semestre européen est également pertinent pour cette étude dans la mesure où la révision des mesures de la politique de l'emploi des jeunes, en particulier la garantie pour la jeunesse, est fortement ancrée dans ce cycle plus large de gouvernance politique. Le PEJ contient trois grandes initiatives, qui sont pour la plupart mises en œuvre au niveau national par le biais d'un ensemble de mesures supplémentaires, spécifiques à chaque pays et aux initiatives en question. Ci-dessous une brève explication de chaque mesure avec une référence aux travaux liés à l'EFFAT.

Garantie jeunesse : La garantie pour la jeunesse est un engagement pris par tous les États membres de veiller à ce que **tous les** jeunes de moins de 25 ans bénéficient d'une offre de bonne qualité :

- emploi
- formation continue
- apprentissage
- stages

dans un délai de quatre mois après avoir perdu son emploi ou quitté l'enseignement formel.

Tous les pays de l'UE se sont engagés à mettre en œuvre la Garantie Jeunesse (YG) dans une recommandation du Conseil d'avril 2013. L'EFFAT, en coopération avec le Comité Jeunesse de la CES, soutient la création de cet instrument depuis 2009. Plusieurs pays, comme la Finlande, la Suède, le Danemark et l'Autriche, avaient déjà mis au point des systèmes similaires à ceux de YG, mais il s'agissait de cas isolés et rien de systématique n'était fait dans l'ensemble des États membres. Nous nous sommes donc félicités de l'adoption de la recommandation du Conseil en 2013, de l'approbation de la capacité financière - 6,4 milliards d'euros - de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (YEI) en 2016 avec la communication de la CE sur l'investissement dans la jeunesse

européenne et de l'accord ultérieur au Conseil et au Parlement d'augmenter le YEI de 2,4 milliards d'euros jusqu'en 2020.

Par ailleurs, le quatrième principe du socle européen des droits sociaux est une fenêtre d'opportunité pour garantir qu'aucun jeune ne sera laissé pour compte sur le marché du travail et dans la société. Cela dit, le mouvement syndical européen a gardé une approche critique tout au long des cinq premières années de mise en œuvre de la garantie jeunesse. Surtout dans certains pays, nos affiliés au niveau national ont signalé des offres de mauvaise qualité et des moyens financiers insuffisants pour répondre à la situation des *NEET* (pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation) dans leurs pays. En outre, la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des régimes de garantie en faveur des jeunes n'a pas été suivie comme le prévoit le principe de partenariat énoncé dans la recommandation du Conseil. Les membres du Comité des Jeunes de l'EFFAT ont partagé leurs points de vue et expériences personnels concernant la mise en œuvre de la Garantie Jeunesse à l'occasion de chaque réunion du Comité des Jeunes de l'EFFAT qui a eu lieu pendant la dernière session du Congrès. L'EFFAT a enregistré d'énormes différences entre les États membres. Il est vraiment dommage que la valeur potentielle d'une initiative européenne aussi importante et innovante ait été compromise par une mauvaise mise en œuvre au niveau national.

L'Alliance européenne pour l'apprentissage : L'Alliance européenne pour l'apprentissage (AeA) est une plate-forme qui rassemble différents acteurs pour renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe. Il a été lancé par les partenaires sociaux européens, la Commission européenne et la présidence du Conseil de l'UE dans le cadre d'une déclaration commune, signée à Leipzig le 2 juillet 2013. Les syndicats ont surtout participé à la mise en œuvre de l'AeA par le biais d'annonces de contributions. L'EFFAT a joué un rôle important pour transformer cette initiative en actions concrètes également dans ses secteurs. Au total, quatre accords ont été signés entre l'EFFAT et ses partenaires sociaux dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie et de la restauration et de la restauration collective. Vous trouverez plus d'informations dans les rapports d'activités sectorielles.

Cadre de qualité pour les apprentissages : Le Cadre de qualité pour les stages(CQS) fournit une série de recommandations aux États membres sur les sujets suivants : la conclusion d'un accord écrit de stage en référence aux objectifs d'apprentissage et de formation et aux conditions de travail applicables (sans préciser ces conditions et objectifs), les droits et obligations, la durée et la reconnaissance des stages. Le CQS peut être une mesure efficace pour résoudre les problèmes de réglementation du stage, étant donné que moins de la moitié des États membres de l'UE ont actuellement donné des instructions claires sur les conditions de travail des stagiaires.

2.7.6 Attirer les jeunes travailleurs et promouvoir la création d'emplois de qualité

Nous avons placé les questions liées à l'emploi des jeunes et la mise en œuvre de l'engagement de l'EFFAT en faveur de la jeunesse en tête de l'agenda de l'EFFAT et des agendas de nos organisations membres. En ce qui concerne les STN, nous avons poussé notre réseau de CEE à faire de l'emploi des jeunes un point permanent de l'agenda des comités d'entreprise européens. Un outil de travail spécifique intitulé « Lutte contre le chômage des jeunes, lignes directrices pratiques pour les membres des CEE et les responsables syndicaux » a également été créé dans le but d'inciter la direction à introduire des mesures spécifiques pour les jeunes en matière de formation de qualité et d'apprentissage ainsi que des clauses favorisant l'accès à un emploi permanent et à temps plein.

Attirer les jeunes travailleurs était également une priorité absolue au niveau du dialogue social. En 2015, FoodDrinkEurope et l'EFFAT, partenaires sociaux de l'industrie alimentaire et des boissons de l'UE, ont chargé les consultants *Wilke, Maack und Partner* et *Syndex* d'aider les deux organisations respectives à travailler sur un projet de recherche financé par la Commission

européenne intitulé « Bringing in new talents and managing an ageing workforce - two sides of the same coin ».

L'objectif principal de ce projet était d'identifier les moyens d'accroître l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur alimentaire, de gérer une main-d'œuvre vieillissante et de contribuer à lutter contre le chômage tout en améliorant la réputation du secteur de la fabrication et de la transformation des aliments et des boissons comme employeur, notamment parmi les jeunes.

Un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques et d'études de cas émanant d'employeurs, grands et petits, de l'industrie alimentaire et des boissons dans différents États membres ont été identifiés.

La boîte à outils est disponible ici : http://fooddrinkeurope-effat-toolbox.eu/ Nous exhortons maintenant toutes les organisations membres de l'EFFAT à le promouvoir et à faire bon usage des recommandations positives qui figurent dans le rapport final.

2.7.7 Coopération avec d'autres fédérations syndicales européennes et projets communs

Le Comité Jeunesse de l'EFFAT coopère en permanence avec les structures jeunesse d'autres FSE ainsi qu'avec le Comité Jeunesse de la CES afin de mener des campagnes conjointes et d'influencer les institutions européennes sur des questions communes touchant les jeunes dans tous les secteurs.

Vendredi 7 mars 2014, à la veille des élections européennes, le Comité Jeunes de l'EFFAT et les structures de jeunesse de cinq autres FSE - IndustriALL, FESP, FETBB, ETF, UNI Europa - ont lancé une campagne conjointe pour exiger que les institutions européennes et les employeurs mettent la jeunesse au centre de leur agenda. Sous le slogan « Assez de leur crise - retour à notre avenir » , les fédérations ont formulé leurs revendications : une action immédiate et efficace pour lever l'hypothèque que la crise et les politiques européennes prennent sur l'avenir des jeunes sur le marché européen du travail. Un site web dédié a également été créé http://www.back2ourfuture.org/ pour promouvoir la campagne et les revendications communes des FSE.

Le 2 avril 2014, les six FSE ont surpris Bruxelles en organisant une manifestation flash mob pour souligner la situation critique des jeunes travailleurs en Europe. Sous le slogan « Assez de leur crise - retour à notre avenir », les FSE ont réitéré leurs revendications le 4 avril 2014 lorsque des représentants des six FSE, avec la délégation des jeunes de la CES, ont conduit 50.000 manifestants de 21 pays à travers Bruxelles pour appeler à une nouvelle voie pour l'Europe qui inclut un avenir sûr pour les jeunes sur le marché du travail.

2015-2016 Projet de l'UE - Favoriser l'intégration des jeunes travailleurs dans les industries européennes de la métallurgie, des transports, de l'alimentation, des services, de la construction et du bois

En 2015-2016, l'EFFAT a participé à ce projet UE avec cinq autres Fédérations syndicales européennes (FSE) : la FETBB, la FESP, l'ETF IndustriAll Europe et Uni Europa.

Les principaux objectifs du projet étaient :

- S'attaquer aux problèmes qui entravent l'intégration adéquate des jeunes travailleurs dans les structures syndicales actuelles ;
- Soutenir les syndicats nationaux dans leurs efforts pour attirer et intégrer les jeunes travailleurs dans leurs structures et politiques ;
- Présenter et discuter des politiques, échanger les meilleures pratiques, les approches innovantes et développer une politique syndicale pour faciliter l'intégration des jeunes

travailleurs et leur apporter aide et soutien ;

- Faciliter la discussion interne entre plusieurs syndicats nationaux et la FETBBB, l'ETF, l'EFFAT, UNI-EUROPA, la FESP et IndustriAll Europe sur la façon de mieux intégrer les jeunes travailleurs et leurs préoccupations et revendications dans les structures existantes ;
- Publier et présenter un manuel pour tous les syndicats nationaux et européens.

Le principal résultat tangible de ce projet est la publication d'une brochure intitulée « Just go for it - a compendium of best practices from all over Europe on involving young people in Trade Unions ». Cette brochure donne un aperçu des bons exemples provenant de différents syndicats dans différentes parties de l'Europe sur la manière d'intégrer les jeunes dans les syndicats. Les expériences ont été recueillies par le biais de questionnaires et d'interviews et à partir d'exemples partagés lors d'une grande conférence organisée en Croatie où 150 jeunes syndicalistes de toute l'Europe et de tous les secteurs économiques se sont réunis. La Conférence des Jeunes et les 3 séminaires régionaux qui ont suivi ont été une occasion unique pour les jeunes militants de l'EFFAT de rencontrer des collègues de toute l'Europe et d'établir un réseau par des contacts formels et informels.

2016-2018 Projet EU - Renforcer la participation des syndicats pour garantir des transitions de qualité et l'emploi des jeunes en Europe".

L'EFFAT a rejoint plusieurs FSE dans ce projet et y a participé activement en tant que membre du Comité directeur.

Plusieurs membres de notre comité des jeunes y ont également participé. L'objectif global de ce projet était triple :

1. Contribuer à l'amélioration de la situation des jeunes Européens sur le marché du travail
2. Évaluer et apporter une contribution syndicale à la mise en œuvre des politiques européennes de l'emploi des jeunes.
3. Renforcer l'autonomie des jeunes syndicalistes et les rendre plus actifs dans le système des relations industrielles, en particulier par le biais de leurs structures de jeunesse.

Un rapport a été publié et peut être consulté ici.

Le rapport contribue à la réalisation des objectifs susmentionnés en accordant une attention particulière aux besoins suivants :

- Nécessité de disposer d'un ensemble de connaissances systématiques sur ce qui se passe aux niveaux européen et national dans la mise en œuvre des politiques européennes de l'emploi des jeunes, en mettant l'accent sur la participation des syndicats.
- Fourniture d'informations transnationales comparables sur les pratiques existantes en matière d'implication syndicale dans les politiques de l'UE en faveur de l'emploi des jeunes.
- Création d'une boîte à outils pratique (recommandations) sur l'implication des syndicats dans les politiques d'emploi des jeunes.
- Partage des bonnes pratiques et apprentissage mutuel

2.7.8 Améliorer l'image syndicale et encourager la participation des jeunes aux structures syndicales - Suivre la mise en œuvre de l'engagement des jeunes de l'EFFAT

Lors du 4ème Congrès de l'EFFAT qui s'est tenu à Vienne (Autriche) les 20 et 21 novembre 2014, a eu lieu une session préparée, animée et réalisée par le Comité des jeunes de l'EFFAT consacrée aux questions de l'emploi des jeunes, intitulée « Assez de leur crise - Retour vers notre

avenir ! » Le résultat de cette session très réussie a été un engagement signé par lequel tous les membres de l'EFFAT se sont engagés à :

1. Mieux intégrer les jeunes dans le travail syndical et les instances dirigeantes syndicales
2. Prendre au moins une initiative pour attirer plus de jeunes membres.

Le Comité des jeunes de l'EFFAT et le Comité exécutif de l'EFFAT ont continué à suivre et à évaluer la mise en œuvre concrète de l'engagement signé lors du Congrès.

Nous envoyons régulièrement des questionnaires à nos organisations membres de l'EFFAT pour demander une mise à jour. Grâce à ces importantes initiatives, beaucoup de nos affiliés ont pris des mesures rigoureuses pour renforcer la présence des jeunes dans leurs propres structures. Certains comités de jeunesse ont été créés et plusieurs campagnes ont été lancées au niveau national.

2.7.9 Réunions et formations

Année	Date	Activité	Contenu/Objectifs
2015	24-26.06	Formation EFFAT-ETUI Organiser les jeunes travailleurs dans les secteurs de l'EFFAT et encourager le rôle des jeunes dirigeants dans les structures syndicales, Dublin	• Le chômage des jeunes • Défis pour les jeunes en Europe • Campagnes • Organiser les jeunes • Communication efficace • Jeunes dirigeants • Améliorer l'image syndicale • Mise en œuvre Engagement des jeunes de l'EFFAT
	13-15.05	FSE + Conférence européenne des jeunes de la CES	• Rendre les syndicats plus attractifs pour les jeunes • Façonner des moyens de communication innovants • Recrutement de jeunes travailleurs • Nouvelles techniques de mobilisation • Plaidoyer syndical • Améliorer le rôle des jeunes dans les structures syndicales
2016	24-26.01	Séminaire régional des FSE	• Organiser et recruter de jeunes travailleurs dans les syndicats • Communication interne et externe des syndicats • Représentation des jeunes dans les syndicats
	29.01	Comité des jeunes de l'EFFAT	• Coopération avec le Comité Jeunesse de la CES • La crise des réfugiés • Créer des synergies avec les ONG et les organisations de la société civile • Mise en œuvre de l'engagement de l'EFFAT/Food and Drink Europe sur l'apprentissage des jeunes

			• Mise en œuvre Engagement des jeunes de l'EFFAT
	10-11.10	Réunion du Comité des jeunes de l'EFFAT, Vienne	• Vue d'ensemble du mouvement syndical en Autriche • Fonctionnement de l'EFFAT au niveau de l'UE • Échanger les bonnes pratiques dans les campagnes d'organisation et de soutien des jeunes travailleurs • Mise en œuvre Engagement des jeunes de l'EFFAT
2017	22-23.03	Formation EFFAT-ETUI Renforcement des capacités de leadership des jeunes membres de l'EFFAT	• Pensée critique pour la résolution de problèmes • Projet de Manifeste de la jeunesse de l'EFFAT • Vue d'ensemble de l'engagement et du programme de travail de l'EFFAT 2017-2018 • Mener avec des styles de leadership • Exercice de prise de parole en public
2018	13-15.03	Formation EFFAT-ETUI : « Développer de nouvelles capacités pour représenter les jeunes travailleurs - analyse des besoins en formation » .	• Cartographie des pratiques/stratégies de formation syndicales existantes pour les jeunes des syndicats membres de l'EFFAT • Identifier les besoins de formation des jeunes membres de l'EFFAT • Mise en réseau et échange entre jeunes dirigeants syndicaux • Définir les priorités et l'agenda futur du Comité Jeunesse de l'EFFAT • Travailler
2019	5-7.02		• Développer l'identité syndicale européenne des participants et leur engagement dans le travail de l'EFFAT • Accroître les perspectives et la participation des jeunes au prochain Congrès de l'EFFAT et contribuer au programme. • Développer la capacité à fixer des objectifs, à proposer des solutions et à rédiger des plans syndicaux • Analyser les réalités syndicales complexes et concevoir des stratégies syndicales

2.8 LGBTQI

2.8.1 Contexte général

Promouvoir la justice et l'égalité pour tous les travailleurs LGBTQI fait partie de l'engagement de l'EFFAT à défendre les droits fondamentaux des travailleurs et à promouvoir le travail décent pour tous.

Conformément à la décision prise par le Comité exécutif les 22 et 23 novembre 2017, l'EFFAT s'est fixé pour objectif de consacrer une nouvelle priorité aux droits des LGBTQI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, transsexuels, transsexuels, queer, intersexuels) au travail dans ses secteurs et à l'initiative IUF.

2.8.2 Conférence de l'UITA

Cette décision fait suite à la conférence LGBTQI de l'UITA qui s'est tenue à Genève en août 2017 à l'occasion du congrès de l'UITA, où l'UITA a décidé d'ajouter sa voix, son pouvoir collectif et ses ressources au mouvement pour la pleine égalité LGBTQI pour tous les travailleurs et leurs familles, avec pour objectif de

- soutenir les travailleuses et travailleurs LGBTQI partout dans le monde et sensibiliser leurs membres à l'importance de l'égalité LGBTQI dans la lutte collective pour la justice au travail et dans nos communautés
- donner aux travailleurs LGBTQI et à leurs alliés l'occasion de se rencontrer aux réunions de l'UITA pour discuter de la façon de s'organiser - se battre - gagner sur les questions LGBTQI/syndicales
- s'élever contre l'injustice à l'égard des travailleuses et travailleurs LGBTQI à travers le monde

2.8.3 Activités de l'EFFAT

En tant qu'organisation régionale européenne de l'UITA, l'EFFAT a assuré le suivi de la conférence de l'UITA, y compris la garantie des droits LGBTQI en tant que droits syndicaux sur le lieu de travail en tant que nouveau centre d'activité de l'EFFAT.

Initiatives prises :

- Collecte d'une liste de meilleures pratiques sur les politiques et initiatives concernant l'inclusion des travailleurs LGBTQI sur le lieu de travail dans les secteurs de l'EFFAT (document de politique, dépliants, brochures, publications (février 2018).
- Organisation de la première réunion conjointe UITA-EFFAT-PROGE : Lutte contre la discrimination des travailleurs LGBTQI sur le lieu de travail (Vienne, octobre 2018) - Voir la vidéo
- Organisation/mise en place conjointe de la proposition du groupe de travail LGBTI de l'UITA sur le comité LGBTI
- Préparation de la Conférence EFFAT-PROGE-IUF sur les droits LGBTQI à l'occasion du Congrès de l'EFFAT à Zagreb les 6 et 7 novembre 2019 suivie d'une déclaration politique et d'un engagement commun.
- Soutien continu de l'engagement politique de l'UITA autour des travailleurs LGBTQI.

3. Sociétés transnationales et comités d'entreprise européens

3.1 2014-2019 : un contexte économique difficile

Le contexte dans lequel les sociétés transnationales (STN) ont opéré au cours des cinq dernières années a été difficile. Depuis 2014, la productivité, le taux de croissance de la production et la confiance des consommateurs ont été faibles en Europe et, en moyenne, inférieurs aux niveaux d'avant 2008.

La faible productivité et les taux de croissance de la production n'ont pas favorisé la création d'emplois de qualité. Bien que le nombre de personnes ayant un emploi soit revenu aux niveaux d'avant la crise, le nombre total d'heures travaillées reste inférieur d'environ 6 % au sommet atteint avant la crise. Cela signifie qu'il y a peut-être plus de personnes qui ont un emploi aujourd'hui qu'il y a cinq ans, mais la nature de ces emplois a considérablement changé. Le nombre d'emplois atypiques, précaires et mal rémunérés augmente.

Les inégalités se sont creusées en Europe, les salaires réels accusant un retard par rapport à la productivité dans la majorité des États membres. Cela s'explique principalement par la mise en œuvre de mesures d'austérité et de politiques néolibérales, ainsi que par la décentralisation progressive de la négociation collective et le déclin de sa couverture.

Après plusieurs années de croissance modeste mais constante, 2018 a été marquée par un ralentissement progressif de l'économie de l'UE, avec des pays comme l'Italie même en récession technique pendant deux trimestres. En 2019, même l'Allemagne, après une décennie de croissance quasi ininterrompue, est confrontée à un ralentissement économique qui pourrait conduire à une récession technique, comme l'a annoncé la Bundesbank. Ces performances négatives sont également liées à la fragilité croissante de l'économie mondiale.

Au cours de ces 5 années, les entreprises opérant dans le secteur alimentaire ont été confrontées à plusieurs défis, notamment :

- Conflits dans le cadre du commerce international
- Incertitudes dans l'Union européenne dues à l'impact du Brexit
- Les conséquences importantes de l’embargo russe non seulement concernant les agriculteurs, mais aussi les entreprises et les sociétés transnationales, en particulier dans les secteurs du lait, du porc, de la viande bovine et des fruits et légumes.
- Volatilité accrue des produits agricoles due également aux conséquences du changement climatique
- Fin des quotas de sucre et de lait
- Contrefaçon de produits alimentaires et étiquetage illégal

Le secteur du tourisme en Europe a été durement touché par la crise économique en 2008-2012. Cependant, ces dernières années, l'Europe a connu un nombre croissant de visiteurs. Cela a été bénéfique pour les STN opérant dans le secteur HORECA. Néanmoins, l'industrie est toujours confrontée à plusieurs défis et à une concurrence de plus en plus vive, notamment en raison du phénomène croissant de « l'économie de partage ».

3.2 Principaux défis auxquels sont confrontés les affiliés de l'EFFAT et qui appartiennent à des STN

Le contexte économique n'était certainement pas encourageant. Néanmoins, la plupart des sociétés transnationales opérant dans nos secteurs ont vu leurs bénéfices nets augmenter considérablement. Cela est souvent dû à une stratégie d'entreprise agressive, motivée par la

maximisation des profits à court terme. Dans le but d'obtenir des dividendes records, les travailleurs sont perçus comme un coût et les emplois sont donc souvent détruits.

Les principaux défis auxquels nos affiliés ont dû faire face au cours du dernier mandat étaient principalement les suivants :

- Déclin de l'affiliation
- La financiarisation > le travail sous pression
- Fermetures et restructurations / externalisation
- Augmentation des emplois atypiques et précaires
- Violation des droits des travailleurs, en particulier dans les chaînes de sous-traitance
- Dumping social
- Centralisation des fonctions de back-office / création de centres de services partagés
- Atteintes aux droits des travailleurs et à la démocratie au travail
- Stress au travail

3.3 Notre agenda politique dans les STN

L'agenda de l'EFFAT dans les STN s'est concentré sur les priorités politiques suivantes au cours du dernier mandat :

- Renforcer la solidarité et le soutien au-delà des frontières
- Protéger l'emploi et améliorer les conditions de travail
- Lutter contre le dumping social et le travail précaire
- Assurer le respect de la démocratie sur le lieu de travail à tous les niveaux
- Améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail en mettant l'accent sur le stress au travail
- Plaider en faveur de l'amélioration du cadre législatif de l'UE en s'engageant fermement à influencer les processus décisionnels, notamment en ce qui concerne les initiatives prises dans le cadre du socle européen des droits sociaux et du paquet sur le droit des sociétés.
- Développer des réseaux de coopération en matière de négociation collective dans le but de fixer des objectifs communs à atteindre dans le cadre des négociations collectives nationales.
- Élaborer des politiques et des actions visant à lutter contre le chômage des jeunes et à gérer le vieillissement de la main-d'œuvre
- Améliorer le fonctionnement et la structure du réseau des CEE-STN de l'EFFAT
- Faire des CEE de l'EFFAT un outil syndical vraiment puissant
- Augmenter le nombre de CEE dans les secteurs de l'EFFAT lorsqu'ils sont soutenus par un nombre pertinent d'affiliés.
- Améliorer la qualité des CEE existants en renégociant les anciens accords
- Assurer la présence d'un coordinateur de l'EFFAT dans le plus grand nombre possible de CEE
- Faire face aux conséquences de Brexit dans les STN et les CEE
- Assurer la participation syndicale à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations Unies

- Faire face à l'avenir du travail ainsi qu'aux changements attendus dans les aménagements et les organisations du travail dus à l'automatisation et aux processus numériques.
- Assurer un lien permanent entre les résultats du dialogue social sectoriel de l'UE et le travail de l'EFFAT dans les STN par entre autres des initiatives concernant la jeunesse et la numérisation dans les CEE du secteur alimentaire et assurer un lien permanent entre le travail du dialogue social de la restauration collective et le programme de l'EFFAT dans les CEE tels que Elior, Compass ou Sodexo

Toutes les actions, décisions, projets et outils de travail que nous avons mis en œuvre et développés visaient à atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus. L'action politique de l'EFFAT dans les STN s'est accompagnée d'un intense travail de plaidoyer auprès des institutions de l'UE et d'un soutien juridique et technique permanent apporté aux CEE, y compris dans la négociation et la renégociation des accords de CEE.

3.4 Actions de solidarité

3.4.1 Coca-Cola

Au cours des 5 dernières années, l'EFFAT a coordonné, lancé ou soutenu de nombreuses actions de solidarité dans les entreprises transnationales. Il serait difficile de tous les mentionner. Nous nous contenterons donc de donner quelques exemples qui donnent un aperçu de la manière dont nous avons développé la solidarité au sein des STN au cours de la dernière législature. La solidarité a toujours été assurée dans le plein respect du code de conduite de l'EFFAT sur la politique industrielle et de la politique de l'EFFAT en matière de restructuration.

Fuenlabrada et le conflit espagnol : En avril 2014, la CCIP (partenaires ibériques de Coca-Cola) a annoncé un plan d'ajustement forcé de la main d'oeuvre, qui a touché 1190 personnes et inclut la fermeture de quatre des 11 usines basées en Espagne, à savoir Colloto dans les Asturies, Alicante, Palma de Majorque et Fuenlabrada, Madrid. 821 licenciements, dont 236 licenciements forcés à Fuenlabrada - la principale usine de production et de logistique en Espagne - qui avait bénéficié d'investissements massifs ces dernières années. A partir de ce moment, un conflit juridique a éclaté entre le comité d'entreprise local, CCOO et l'entreprise. Après 5 ans de lutte intense, de mobilisation et de lutte, il a finalement été possible de trouver un accord pour assurer un avenir positif à tous les travailleurs de Fuenlabrada. Vous trouverez ici plus d'informations. L'EFFAT a fortement soutenu ses affiliés dans cette lutte durant ces 5 années. Deux réunions du groupe de coordination de l'EFFAT Coca-Cola ont eu lieu à Madrid en 2014 et 2017 avec des visites à l'usine de Fuenlabrada. La journée d'action de l'EFFAT Coca-Cola en 2014 a vu la présence du Secrétariat de l'EFFAT à Madrid avec une couverture médiatique pertinente. Plusieurs déclarations publiques ont été adoptées. D'énormes pressions de la part de l'EFFAT ont également été exercées sur la direction espagnole et européenne ainsi que sur la direction générale de TCCC à Atlanta. Le conflit espagnol a été inscrit en permanence à l'ordre du jour des réunions TCCC/UICF à Atlanta.

Grèce : Le groupe de coordination **Coca** Cola d'EFFAT s'est réuni à Athènes (Grèce) les 1 et 2 juin 2015. La réunion a été organisée en Grèce pour apporter solidarité et soutien aux travailleurs d'Athènes, de Thessalonique et de Patras qui ont perdu leur emploi en raison d'un processus de restructuration drastique qui a eu lieu en 2014.

Allemagne : A l'occasion du renouvellement des conventions collectives en 2017 et 2019, NGG a déclenché des grèves d'avertissement. En 2017, la Société a essayé de pourvoir le marché allemand en important des marchandises de Belgique et de France. Grâce à l'action rapide du réseau d'alerte précoce EFFAT Coca-Cola et dans le respect du code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola, les collègues belges n'ont pas permis une augmentation de la production pour alimenter le marché allemand. En novembre 2017, une manifestation a été

organisée à Weimar (Allemagne) contre la fermeture de l'usine Weimar Coca-Cola. Une délégation de l'EFFAT a participé à la manifestation.

Le système européen Coca-Cola : D'autres actions de solidarité ont eu lieu au cours des 5 dernières années pour soutenir les luttes des travailleurs de Coca-Cola en Italie, en Belgique, en France et au Royaume-Uni. L'EFFAT s'engage également actuellement à soutenir les travailleurs de l'usine Coca-Cola Ballina (Irlande du Nord) qui luttent pour la reconnaissance et la négociation collective**.** Toutes ces actions se sont déroulées conformément au Code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola.

Code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola : Les travailleurs de Coca-Cola travaillant dans tous les embouteilleurs européens ont subi des attaques continues contre l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les droits des travailleurs. Afin de sauver des emplois, de renforcer la solidarité syndicale transnationale et de lutter contre le dumping social, l'EFFAT et les membres du Groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT ont adopté le Code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola en 2015. Le code comprend des mesures claires à prendre en cas d'impact transfrontalier potentiel en cas de restructurations, de transferts de production, d'externalisation, de fermetures, de licenciements collectifs ou de tentatives de la direction de supprimer des gains sociaux pertinents**.**

Journées d'action Coca-Cola

5 mai 2014 : Le 5 mai 2014, les travailleurs de Coca-Cola ont lancé des actions dans toute l'Europe sous la coordination de l'EFFAT pour exiger la fin des suppressions d'emplois et de l’exigence incessante de flexibilité du travail. Des manifestations ont eu lieu à Anderlecht et à Madrid. Une grève et une conférence de presse ont eu lieu sur le site de Refrige au Portugal, et des assemblées ont eu lieu sur les sites en France, en Allemagne, en Grèce et en Italie.

29 avril 2019 : Les travailleurs et les syndicats de différents pays rassemblés sous le drapeau de l'EFFAT se sont mobilisés le lundi 29 avril 2019 au siège de Coca-Cola European Partners (CCEP) à Anderlecht. L'action a été lancée contre la destruction incessante d'emplois et pour réclamer l'établissement d'un CEE qui fonctionne bien au sein du CCEP.

3.4.2 Japan Tobacco International

Fin 2014, JTI a annoncé son intention de restructurer ses activités en Europe, en invoquant la baisse de la demande et la législation communautaire à venir : 872 travailleurs de l'usine de Lisnafillan, et le site de production JTI encore au Royaume-Uni, ont été informés que leur usine allait fermer. A Lisnafillan, UNITE a présenté une contre-proposition qui aurait permis de sauver des centaines d'emplois, compte tenu de la pérennité à long terme de l'entreprise, en faisant de cette usine un « Centre d'excellence » dans la production de cigares et de tabac en sachet. La proposition a été rejetée par la direction sans aucune explication raisonnable. L'EFFAT, en collaboration avec le comité d'entreprise européen de JTI, a coordonné la solidarité au niveau européen et s'est fermement opposé aux plans de restructuration.

3.4.3 Imperial Tobacco/Fermeture de l'usine Altadis à Agoncillo, la Rioja

Altadis, filiale franco-espagnole d'Imperial Tobacco, basée en Grande-Bretagne, a annoncé en février 2016 un plan de restructuration qui prévoit la fermeture de l'usine de cigarettes d'Agoncillo, dans la région espagnole de Rioja. La fermeture, d’abord prévue pour le 30 juin, a ensuite été reportée au 30 décembre 2016. Cela a entraîné la perte de 471 emplois. La production a été transférée à Radom (Pologne) et Langenhagen (Allemagne). Dès que le transfert de production est devenu évident, l'EFFAT a coordonné des actions de solidarité avec NGG et Solidarnosc, les deux syndicats ayant des membres dans les usines de destination. Grâce à la pression exercée par l'EFFAT sur la Direction Générale, le CEE d'Imperial Tobacco et son Comité restreint ont été correctement informés et consultés. C'était essentiel pour gagner du temps, comprendre la

logique économique de la restructuration ainsi que pour améliorer les conditions du plan social.

3.4.4 Froneri

Le 29 septembre 2017, le Groupe Froneri, une joint-venture entre Nestlé et R&R Ice Cream, a annoncé la fermeture de l'usine de Parme en Italie, menaçant 120 emplois et 70 postes saisonniers, ainsi que de nombreux autres liés aux activités satellites. Au même moment, en Allemagne, les travailleurs de Froneri de l'ancienne usine Nestlé d'Uelzen (Basse-Saxe) ont été informés que l'entreprise avait l'intention de transférer la production dans des « usines plus compétitives », menaçant plus de 180 emplois, soit 50% des effectifs de l'usine. Des actions de solidarité ont été menées en faveur des travailleurs chez Froneri en Italie et en Allemagne grâce à la participation active de l'UITA et des comités d'entreprise mondiaux de Nestlé. Plus d'infos ici.

3.4.5 Production en Scandinavie

En octobre 2017, les travailleurs ont fait grève un mois dans l'entreprise de transformation du poisson Norse Production près de Bergen, sur la côte ouest de la Norvège. Les membres de NNNN ont réclamé le droit à une convention collective avec l'entreprise. NNNN avait un différend de longue date avec l'entreprise au sujet des conditions de travail et du traitement des travailleurs étrangers. La grève a pris fin le 11 octobre lorsque l'employeur a finalement reconnu la convention collective du secteur de la transformation du poisson. L'EFFAT et l'UITA ont soutenu étroitement cette lutte. NNNN a reçu plus d'une centaine de messages de solidarité du monde entier, un grand encouragement pour les travailleurs en grève.

3.4.6 Jacobs Douwe Egberts

Le jeudi 22 novembre 2018, les travailleurs d'Allemagne et des Pays-Bas ont entamé une grève. NGG s'est rendu à Utrecht avec un groupe de grévistes allemands en signe de solidarité. Aux Pays-Bas, les travailleurs de l'usine de café d'Utrecht ont déclenché une grève pour obtenir une bonne convention collective. En Allemagne, JDE a refusé de négocier avec NGG et a unilatéralement résilié la convention collective avec NGG. Le Secrétariat de l'EFFAT s'est rendu devant l'usine pour apporter son soutien et sa solidarité à l'UITA. FNV a ensuite signé une nouvelle convention collective après deux grèves de 24 heures à Joure et Utrecht les 19 et 22 novembre 2018. En août 2019, les membres de NGG de l'usine de Brême ont finalement obtenu une reconnaissance et une augmentation de salaire annuelle moyenne de 3% suite aux grèves d'avertissement. Une formation pour le CEE JDE a également été organisée par le Secrétariat de l'EFFAT en juin 2019.

3.4.7 Barry Callebaut

En mai 2019, NGG a mené des grèves d'avertissement et se prépare toujours à de nouvelles actions syndicales chez le producteur mondial de cacao Barry Callebaut en réponse à la violation des droits syndicaux par l'entreprise. Barry Callebaut refuse de respecter la convention collective régionale (CCT) pour le nord de l'Allemagne. L'EFFAT, en collaboration avec l'UITA, a coordonné des actions de solidarité. L'entreprise a fait quelques pas en avant, même si la dernière proposition était encore inacceptable. D'autres grèves pourraient avoir lieu en septembre 2019. L'EFFAT continuera à soutenir la lutte des collègues allemands également par le biais du CEE.

3.4.8 Unilever

En juin 2019, la Conférence CEE-STN de l'EFFAT a délivré un message de solidarité aux 76 travailleurs de l'usine Unilever/Knorr de Vérone dont le licenciement avait été annoncé suite à la délocalisation de la ligne de stock au Portugal. L'EFFAT a contribué à créer un lien entre les syndicats italiens et le CEE d'Unilever. Une visite de solidarité à l'usine Sanguinetto a eu lieu en juillet 2019.

3.4.9 Philip Morris (PMI)

Bergen op Zoom (BOZ) : En avril 2014, Philip Morris a annoncé la fermeture de l'usine de Bergen op Zoom (BOZ), son plus grand site de production au monde à l'époque. La fermeture a entraîné la perte de 1.230 emplois, soit environ 90 % de la main-d'œuvre totale sur ce site. La production a été transférée vers d'autres usines en Europe. L'EFFAT a amené la discussion sur la fermeture au plus haut niveau avec la direction européenne et a pu influencer positivement la négociation du plan social. Le soutien de l'EFFAT aux travailleurs de BOZ a été inlassable. Grâce à l'implication de l'EFFAT et à la solidarité européenne, les syndicats ont pu parvenir à un accord avec l'entreprise qui minimise les impacts négatifs de la fermeture.

Berlin : En juin 2019, PMI a annoncé la fermeture de l'usine de Berlin, car la production de cigarettes sera délocalisée vers d'autres usines PMI en Europe. 950 emplois sont en jeu. L'EFFAT est très solidaire des travailleurs à Berlin, afin de minimiser l'impact de cette annonce. Des réunions avec des représentants de tous les sites PMI où la production pourrait être délocalisée ont lieu sous la coordination de l'EFFAT. L'EFFAT a respecté l'engagement de la direction centrale de ne délocaliser la production que lorsque le plan social à Berlin sera finalisé. Suite à la demande de l'EFFAT, un salon de l'emploi a eu lieu à Berlin avec des entreprises des régions intéressées par le recrutement de nouveaux collaborateurs.

3.4.10 Soutien aux campagnes de l'UITA

Au cours du dernier mandat, le Secrétariat de l'EFFAT a toujours soutenu les campagnes de l'UITA. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples :

- Mars 2017 : Semaine d'action de l'UITA Mondelez, participation active du CEE coordonnée par l'EFFAT
- En cours : Travailleurs hôteliers du Myanmar ; action photo devant l'ambassade du Myanmar à Bruxelles et message de solidarité - mars 2019
- En cours : Campagne Coca-Cola Zéro droit, nombreuses actions photographiques, déclarations et messages de solidarité
- En cours : Perfetti Van Melle Arrêtez de recourir au travail des enfants : Photo action au Comité exécutif - mai 2019
- En cours : Réintégrez #TheCargill14 maintenant ! Messages de solidarité également via le CEE et action photo lors de la Conférence CEE-STN de l'EFFAT - juin 2019

3.5 Gérer les conséquences des fusions, acquisitions et autres importantes restructurations d'entreprises

Les restructurations d'entreprises sont de plus en plus fréquentes dans les secteurs de l'EFFAT. Chaque fusion, acquisition, transformation ou transfert transfrontalier de siège entraîne des changements importants pour les travailleurs. Dans toutes ces circonstances, l'EFFAT assure la coordination politique transfrontalière et l'assistance technique à ses affiliés et aux structures représentatives des travailleurs concernés afin d'anticiper et d'atténuer les conséquences négatives. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de la manière dont nous avons géré les principales activités de restructuration au cours du dernier mandat.

3.5.1 AB InBev, prise de contrôle hostile de SABMiller

Le 11 novembre 2015, les conseils d'administration d'AB InBev et de SABMiller ont annoncé qu'ils étaient parvenus à un accord sur les conditions d'une acquisition recommandée de SABMiller par AB InBev.

Le CEE de SABMiller, coordonné par l'EFFAT, avait le droit d'exprimer deux avis : l'un selon le

Code britannique sur les OPA et les fusions « sur l'effet de l'offre sur l'emploi », et l'autre conformément aux droits de consultation consacrés par la directive 2009/38/CE.

Suite à une demande de l'EFFAT, plusieurs réunions du CEE de SABMiller ont été organisées afin de permettre un processus d'information et de consultation approfondi. Bien qu'étant encore un « acheteur potentiel », l'EFFAT a obtenu la présence de la direction générale d'AB InBev lors des réunions du CEE de SAB Miller. Le CEE de SABMiller a également bénéficié de l'assistance d'un expert externe, ce qui a été extrêmement bénéfique pendant le processus de consultation. L'expertise était importante pour les affiliés de l'EFFAT et de l'UITA membres d'AB InBev et de SABMiller afin de comprendre la logique commerciale et les risques de l'acquisition. L'avis du CEE de SABMiller assisté de l'EFFAT faisait partie des documents officiels que les actionnaires de SABMiller devaient consulter lors du vote final sur l'acquisition. L'EFFAT a également obtenu que le document de protection des travailleurs convenu entre SABMiller et AB InBev puisse être négocié plus avant avec les représentants nationaux des travailleurs après la reprise.

3.5.2 Cession de PGM à Asahi

Lors du rachat de SABMiller par AB InBev, le leader japonais Asahi Brewery a fait une offre contraignante unilatérale à AB InBev d'acquérir les marques Peroni, Grolsch et Meantime de SABMiller et les entreprises associées. Les activités de PGM ont été commercialisées conformément aux règles de concurrence.

Le CEE de SABMiller, coordonné par l'EFFAT, a exprimé son avis formel sur la cession de PGM sur la base des informations communiquées par l'AB InBev, SABMiller et Asahi Management et sur la base de sa propre recherche indépendante.

Même s'ils restent formellement des concurrents, à la demande de l'EFFAT, la direction centrale d'Asahi est venue du Japon et a assisté à toutes les réunions extraordinaires prévues pour les transactions, donnant aux membres du CEE de SABMiller l'occasion de comprendre le modèle économique de la société acquérante ainsi que les plans et investissements futurs pour l'Europe.

3.5.3 Fusion des trois embouteilleurs européens de Coca-Cola pour créer le CCEP

Le 6 août 2015, Coca-Cola Enterprises (CCE), les partenaires ibériques de Coca-Cola (CCIP) et CCEAG (Coca-Cola Erfrischungsgetränke) ont annoncé qu'ils avaient convenu de regrouper leurs activités dans une nouvelle société appelée CCEP (Coca-Cola European Partners plc). La mégafusion a donné naissance au plus grand embouteilleur indépendant de Coca-Cola au monde, sur la base de son chiffre d'affaires net, avec plus de 50 usines d'embouteillage.

Le Groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT a travaillé sans relâche sur cette fusion et ses effets potentiels. Comme prévu, après la fusion, des processus de restructuration incessants ont eu lieu dans tous les pays. En environ 3 ans, environ 2000 emplois ont été supprimés.

Dès l'annonce de la fusion, l'EFFAT s'est concentrée sur différentes lignes de front :

- Mise en place d'un réseau de coordination syndicale qui fonctionne bien
- Signature du Code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola (voir 4.1)
- Création d'un CEE au sein de la CCIP : Le CEE de la CCIP a été créé le 12 mai 2016 et a assuré l'information et la consultation des travailleurs en Espagne et au Portugal pendant une période difficile.
- Lancement de la création du CEE du CCEP. Depuis novembre 2016, douze réunions du Groupe Spécial de Négociations ont eu lieu sans que celles-ci aboutissent à un résultat positif jusqu'à maintenant.
- Ouverture d'un dialogue permanent avec la Direction Générale de Coca-Cola en Europe. Ce

dialogue permanent n'existe pas encore officiellement au niveau européen, mais des réunions informelles avec le Secrétariat de l'EFFAT ont déjà eu lieu.

- Établissement d'une coordination efficace des négociations collectives afin de fixer des objectifs communs à atteindre lors des prochaines négociations nationales. L'EFFAT a également obtenu le soutien financier de la Commission européenne. Un expert a été financé pour évaluer et analyser les accords de 8 pays. Deux conférences ont été organisées et un rapport a été publié
- Une cartographie interactive des sites du CCEP a été créée

3.5.4 Fusion Mondelez – Master Blenders

En juillet 2015, Mondelez International, Inc. et D.E. Master Blenders (DEMB) ont finalisé la transaction qui a permis la fusion de leurs entreprises de café respectives afin de devenir le leader mondial spécialisé dans le secteur du café : Jacobs Douwe Egberts (JDE), basée aux Pays-Bas. L'EFFAT a suivi de près la fusion et a organisé plusieurs contacts téléphoniques et réunions entre les représentants syndicaux des deux entreprises fusionnées.

3.6 Activité de nos groupes européens de coordination syndicale

L'action de l'EFFAT dans les STN est soutenue à la fois par le travail de plus de 120 CEE que nous coordonnons (plus d'informations au chapitre 7) et par la précieuse contribution de nombreux groupes de coordination syndicale coordonnés par le secrétariat de l'EFFAT. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples du travail réalisé par certaines de ces structures extrêmement importantes.

3.6.1 Groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT

Le Groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT est composé de représentants du personnel de The Coca-Cola Company, Coca-Cola European Partners et Coca-Cola Hellenic BC. Au cours des 5 dernières années, le Groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT a travaillé sur les priorités suivantes :

- Organiser la solidarité, le soutien mutuel et la coopération transfrontalière ;
- Faire face aux conséquences de la fusion qui a créé le CCEP et échanger des informations sur d'autres développements au sein du système Coca-Cola en Europe.
- Définir et convenir des priorités stratégiques et politiques
- Coordination avec l'ordre du jour des comités d'entreprise européens Coca-Cola coordonnés par l'EFFAT
- Suivi de la mise en œuvre du Code de conduite de l'EFFAT pour le système Coca-Cola adopté en 2015
- Élaborer une coordination de la négociation collective
- Définir les priorités à discuter lors de la réunion mondiale UITA - Coca-Cola à Atlanta

Le Groupe de coordination de l'EFFAT Coca-Cola s'est réuni plusieurs fois au cours du dernier mandat selon le calendrier suivant :

2015	16 février 1-2 juin 18 septembre	Bruxelles, comité de pilotage Athènes, réunion plénière Bruxelles, réunion plénière extraordinaire fusion CCEP
2016	19 février 6-7 juin 24 octobre	Bruxelles, réunion de pilotage Barcelone, réunion plénière Bruxelles, comité de pilotage
2017	8-9 mars 19-20 octobre	Berlin, réunion plénière Madrid, réunion plénière
2018	18 juin	Hambourg, réunion plénière
2019	18-19 mars	Berlin, réunion plénière

3.6.2 AB InBev

Suite à un intérêt mutuel des affiliés allemands et belges chez AB InBev, l'EFFAT a soutenu l'organisation de réunions régulières entre les délégations belge et allemande. Depuis 2017, ce groupe s'est réuni plusieurs fois par an sous la supervision et la coordination du Secrétariat de l'EFFAT. Ce groupe est un exemple réussi de l'importance que peut revêtir la coopération bilatérale transfrontalière entre les syndicats.

3.6.3 Lactalis

Suite à la lutte de l'EFFAT pour l'établissement d'un CEE à Lactalis (plus d'informations au chapitre 7), trois réunions de coordination syndicale ont eu lieu entre les organisations membres de l'EFFAT membres de Lactalis, selon le calendrier suivant :

2017	30 octobre	Paris
2019	30-31 janvier 13-14 mars	Genève, à l'occasion de la Conférence internationale Lactalis de l'UITA Bruxelles

3.6.4 McDonald's

Dans le cadre d'un projet de l'EFFAT sur la coopération en matière de négociation collective (plus d'informations au chapitre 10), un groupe de travail de l'EFFAT pour le secteur de la restauration rapide s'est tenu à Rome le 1er juin 2017. Le groupe de travail a réuni des responsables syndicaux nationaux en charge du secteur de la restauration rapide et a mis l'accent sur McDonald's. L'objectif du groupe de travail était d'évaluer les conclusions d'un expert qui a réalisé une enquête sur la situation chez McDonald's dans différents pays, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les conventions collectives, le taux de syndicalisation, la représentation des travailleurs, les relations avec la direction, etc. En outre, il y a été discuté de la manière de faire du CEE de McDonald's un véritable instrument pour les syndicats et les travailleurs. La réunion a également été l'occasion de convenir d'une stratégie de l'EFFAT pour McDonald's et le secteur de la restauration rapide pour les années à venir.

3.7 Travail dans les comités d'entreprise européens

Pour l'EFFAT, les comités d'entreprise européens sont des outils syndicaux inestimables pour renforcer notre influence sur les prises de décisions des entreprises. Lorsque les CEE sont fortement syndiqués et bien coordonnés par au moins un représentant de l'EFFAT, ils offrent une plate-forme où les représentants des travailleurs peuvent se rencontrer et renforcer la coopération et la coordination syndicales transfrontalières. Pour toutes ces raisons, la négociation et la renégociation d'accords de CEE de qualité, ainsi que la coordination technique et politique des activités quotidiennes de ces organes essentiels de représentation des travailleurs ont été au sommet des priorités de l'EFFAT au cours du dernier mandat. Actuellement, l'EFFAT coordonne

environ 120 CEE et participe à la négociation de plusieurs accords CEE. Pour un meilleur aperçu du travail de l'EFFAT dans les CEE du secteur du tourisme, veuillez consulter le chapitre 3.14 du rapport d'activité Tourisme.

3.7.1 Création de nouveaux comités d'entreprise européens et de comités d'entreprise SE

Au cours du dernier mandat, l'EFFAT a négocié la création des CEE énumérés ci-dessous. Chaque négociation a donné lieu à d'intenses discussions et à plusieurs rencontres avec des représentants de la haute direction. Le Secrétariat a dirigé et participé directement à la plupart des processus de négociation depuis la soumission de la demande formelle jusqu'à la signature finale. Dans d'autres cas (marqués d'un astérisque *), les négociations ont été menées principalement par l'un de nos affiliés au nom de l'EFFAT, tandis que le Secrétariat a fourni un soutien externe et joué un rôle de coordination. Tous les nouveaux CEE et accords SE-CE prévoient au moins un coordinateur EFFAT.

Année	Alimentation, Boissons, Tabac	HORECA
2015	• Chèque Déjeuner • KWS SAAT AG* • Westfleisch (SCE-WC)*	• Select Service Partner (SSP) • NH Hotels
2016	• Groupe Avril • Coca-Cola Iberian Partners • Schreiber Food • Cloetta*	
2017	• Paulig* • Tereos • Princess * • Landewyck	
2018	• Asahi ABEG • Delivery Hero (SE-WC)* • Yildiz* • Marine Harvest * • Refresco Gerber (les négociations ont échoué après 3 ans - les prescriptions subsidiaires s'appliquent maintenant)	
2019	• Asahi AEL • Ardo • Groupe BEL	
Négociations toujours en cours	• Coca-Cola European Partners • Belvédère	• Accor Invest • Bidvest

Actuellement, le Secrétariat de l'EFFAT est toujours impliqué dans la négociation de 4 nouveaux accords CEE (CCEP, Belvedere, Accor Invest, Bidvest).

Il se peut que d'autres accords de CEE dans nos secteurs aient été négociés sans la participation du Secrétariat de l'EFFAT.

L'échec de l'établissement d'un CEE qui fonctionne bien chez Lactalis

L'EFFAT a essayé d'établir un CEE chez Lactalis pendant près de 15 ans. Lactalis n'a jamais répondu à l'EFFAT et n'a jamais accepté de nous rencontrer. En 2018, l'EFFAT et 9 de ses organisations membres en Espagne, en France, en Italie et en Belgique ont décidé d'engager des poursuites judiciaires contre le géant laitier afin de faire respecter la création du CEE.

L'EFFAT a pu forcer Lactalis à signer un « protocole transactionnel » qui obligeait Lactalis à mettre en place le GSN avant décembre 2018 et à finaliser les négociations avant la fin de 2019.

Bien que l'EFFAT ait rencontré à plusieurs reprises tous les syndicats affiliés organisant des membres chez Lactalis et qu'il y ait eu un fort consensus politique en faveur de l'action en justice et de la création du CEE, tous les membres du GSN n'ont pas signé la lettre de mandat pour désigner EFFAT comme expert du GSN pendant les négociations. Il manquait une signature pour obtenir la majorité. Bien que notre représentant ait tenté de se proposer comme expert à l'occasion de la première réunion de SNB tenue à Laval en décembre 2018, sa tentative a été rejetée par l'entreprise qui ne lui a pas permis l'accès aux installations de Lactalis.

La direction a imposé aux membres du GSN de voter à main levée sur leur appui ou leur opposition à l'aide d'un expert. Le vote a eu lieu devant la Direction et l'abstention a été considérée unilatéralement comme un vote contre. Étonnamment, seuls 5 représentants ont voté en faveur de l'assistance d'un expert.

L'EFFAT a demandé et obtenu le soutien financier de l'ETUI pour organiser une réunion de crise en mars 2019. Le Secrétariat de l'EFFAT a fourni soutien, formation et assistance technique aux membres du GSN jusqu'à la fin du processus. 8 des 19 membres du GSN n'ont pas signé l'accord. La direction, par la pression et l'intimidation, est toutefois parvenue à obtenir une majorité de signatures et à imposer un très mauvais accord le 23 mai 2019. Tous les chapitres de l'accord sont médiocres mais ce qui est plus choquant, c'est la définition de la consultation comme un échange de vues et une discussion du groupe et des membres de l'organe « après la mise en œuvre du projet ». Certains membres syndiqués du GSN ont été intimidés et ont subi des pressions de la direction tout au long du processus. Grâce à cette attitude, la direction a pu imposer son propre plan, ce qui a compromis les efforts de l'EFFAT pour parvenir à un bon accord.

3.7.2 Renouvellement des accords CEE existants

Au cours du dernier mandat, l'EFFAT a également participé à la renégociation d'accords CEE existants. Veuillez trouver ci-dessous la liste. Pour les entreprises marquées d'un *, les négociations ont été menées principalement par l'un de nos affiliés au nom de l'EFFAT, tandis que le Secrétariat a fourni un soutien externe et joué un rôle de coordination.

Année	**Agriculture, Alimentation, Boissons, Tabac**	**HORECA**
2015	• Heineken* • Lantmannen* • Barilla • Ferrero*	• Compass • Autogrill * • Rezidor
2016	• Philip Morris	• Sodexo
2017	• Bonduelle	
2018	• Cargill	• Club Méditerranée
Les négociations sont toujours en cours	• San Benedetto* • Kraft Heinz • Ter Beke	

3.7.3 Assistance politique aux CEE en place

120 CEE environ opèrent actuellement dans les secteurs de l'EFFAT. Beaucoup de ces CEE bénéficient du soutien du Secrétariat de l'EFFAT tandis que beaucoup d'autres sont assistés par nos coordinateurs CEE-STN de l'EFFAT. Il reste encore quelques CEE sans coordinateur. L'assistance politique et technique des comités d'entreprise européens implique :

- présence à toutes les réunions régulières et extraordinaires du CEE et du comité restreint ;

- analyse des rapports économiques, commerciaux et RH ;
- définition des priorités stratégiques et politiques en coopération avec les organisations membres de l'EFFAT au sein d'une STN ;
- assistance lors des processus d'information et de consultation concernant des projets internationaux ayant un impact sur l'emploi et l'organisation du travail (restructuration, introduction d'une nouvelle méthode de travail, évolutions et changements majeurs dans l'entreprise, etc.)

3.7.4 Formation des membres du GSN et des CEE

Au cours du dernier mandat, le Secrétariat de l'EFFAT a assuré la formation des CEE suivants : Barilla, JDE, British American Tobacco, Ferrero, Cargill, Pernod Ricard, Philip Morris, Kraft Heinz, Bonduelle, Elior, Sodexo, Rezidor.

Il a aussi assuré la formation des groupes spéciaux de négociation des sociétés suivantes : NH Hotels, Ardo, Groupe Avril, SABMiller, Coca-Cola Iberian Partners, Coca-Cola European Partners, Schreiber, Group BEL.

Les formations ont porté sur différents sujets, notamment les droits de participation des travailleurs, le cadre juridique des CEE, les systèmes européens de relations sociales, la législation sur les marchés publics et les acquis sociaux dans l'Union européenne en général.

3.7.5 Les CEE et le Brexit

Depuis que le Brexit et la possibilité d'un « scénario sans accord » sont devenus une réalité, la confusion a commencé à apparaître parmi les membres des CEE des entreprises opérant au Royaume-Uni ainsi que dans les CEE régis par la loi britannique (règlement TICER). En 2017, l'EFFAT, en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes, a publié un document d'orientation sur le Brexit dans les CEE et les SE-CE.

3.7.6 Évaluation de la directive CEE 2009

L'année 2016 aurait dû permettre la conclusion formelle d'une nouvelle procédure d'évaluation menée par la Commission européenne sur la directive 2009/38/CE. Initialement prévue en février 2017, l'évaluation n'a été publiée qu'en 2018. L'EFFAT a travaillé en étroite collaboration avec d'autres FSE et la CES et est parvenue à une position commune avec 10 revendications claires soutenant notre demande commune pour une révision ou une refonte de la directive actuelle. La Commission a conclu son évaluation en proposant aux partenaires sociaux l'élaboration d'un manuel de bonnes pratiques pour les CEE. Lors de la première réunion tenue en mai 2019, la délégation de la CES (dont faisait partie l'EFFAT) a quitté la table considérant ce document comme un outil inutile et, dans une certaine mesure, potentiellement contre-productif.

3.8 Accords d'entreprise transnationaux (AET)

3.8.1 Signature de nouveaux AET

Au cours du dernier mandat, l'EFFAT a signé les AET suivants :

Mai 2017	Convention de Barilla sur la santé et la sécurité
Avril 2018	Déclaration commune de Schreiber sur la diversité, l'inclusion et l'égalité sur le lieu de travail
Juillet 2019	Philip Morris International et protection des données relatives aux ressources humaines

En 2019, les CEE d'Unilever ont signé un accord extrêmement avancé sur « l'avenir du travail ». Le Secrétariat de l'EFFAT a maintenant prévu une réunion avec la direction d'Unilever pour discuter plus avant du contenu de l'accord et assurer une meilleure mise en œuvre de ses

objectifs.

3.8.2 Débat de l'UE sur les AET et prochaines étapes

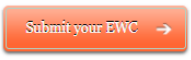
Au cours de la dernière législature, l'EFFAT a pris une part active au débat européen sur les AET. L'EFFAT a rejoint le projet européen *Building on experience - A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies*, en collaboration avec la CES, d'autres FSE, Business Europe et d'autres associations patronales nationales. Des conclusions communes ont été adoptées.

Suite aux travaux du Comité préparatoire du Congrès de la CES qui a donné à la CES le mandat de faire pression sur les institutions de l'UE pour négocier un accord-cadre tripartite sur les AET, l'EFFAT s'est engagée à lancer sa propre discussion interne visant à adopter un nouveau règlement intérieur pour la signature des AET.

3.9 Nouveau portail CEE et autres outils de travail

Au cours du dernier mandat, le Secrétariat de l'EFFAT a créé plusieurs outils de travail pour soutenir le travail quotidien des membres des comités d'entreprise nationaux et européens ainsi que des délégués syndicaux et des responsables des syndicats traitant avec les entreprises transnationales. Tous ces outils de travail sont accessibles via le nouveau portail de l'EFFAT sur les STN et les CEE qui a été remanié avec un nouveau style. Afin d'accéder au nouveau Portail, les affiliés doivent demander une nouvelle accréditation au Secrétariat de l'EFFAT.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- une page d'accueil Sous une nouvelle forme présentant les actualités des STN-CEE ;
- une nouvelle page de ressources conviviale avec une brochure de l'EFFAT (2016) téléchargeable en plusieurs langues et un accès facile à des documents utiles et autres outils de travail ;
- la nouvelle base de données CEE ! Les coordinateurs de l'EFFAT sont désormais en mesure de fournir directement des informations pertinentes sur le CEE qu'ils c 

ce bouton.

Les outils de travail accessibles par l'intermédiaire du portail fournissent des informations et des mesures pratiques pour faire face à plusieurs défis, notamment :

- Travail précaire
- Santé, sécurité et stress sur le lieu de travail
- Le stress au travail
- Lutte contre le chômage des jeunes
- Lutte contre les abus des travailleurs intérimaires
- De quel type d'information les CEE ont-ils besoin ?
- Coopération en matière de négociation collective - questionnaire dans différentes langues
- Négociation CEE - un nouvel accord type CEE de l'EFFAT

3.10 Projets européens

Au cours du dernier mandat, le département Politique d'entreprise de l'EFFAT a mené à bien les projets européens suivants :

Période	Titre	Résultat
1/2015 – 9/2016	Promouvoir le rôle des comités d'entreprise européens de l'EFFAT : Participer activement à la gestion du stress et des risques psychosociaux	• Recherche documentaire • Formation dispensée par des experts dans 5 CEE • Diffusion à grande échelle d'un outil de travail pour faire face au stress sur le lieu de travail • Sensibilisation • La santé et la sécurité font partie des compétences de nombreux nouveaux accords de CEE
1/2016 – 10/2018	Anticipation du changement et gestion durable des changements structurels : Promouvoir des actions innovantes pour renforcer la participation des travailleurs et la coopération des partenaires sociaux	• Lancement d'une coopération en matière de négociation collective au sein de CCEP et publication d'un rapport à ce sujet • Évaluation des conditions de travail chez McDonald's • Lancement de la coopération en matière de négociations collectives (NC) dans plusieurs autres entreprises (Asahi, Barilla, Schreiber, etc.) • Nouveaux questionnaires NC
1/2019 - 10/2020 En cours	Tirer pleinement parti de l'acquis social de l'UE pour mieux façonner l'impact des évolutions technologiques dans l'industrie européenne de l'alimentation et des boissons	• Résultats escomptés • Missions sur le terrain dans des usines/sites de 5 STN pour évaluer l'impact de l'automatisation et de la robotisation sur les organisations du travail • Analyse juridique des moyens mis à disposition par l'acquis social de l'UE pour faire face à l'impact des évolutions technologiques

Au cours du dernier mandat, l'EFFAT a également participé activement en tant que partenaire ou codemandeur à de nombreux autres projets UE fournissant des études de cas dans nos secteurs.

Ci-dessous les principaux travaux menés avec la CES.

1/2015 - 12/2016 Projet de la CES sur les entreprises boîtes aux lettres

6/2019 - projet de la CES en cours sur la protection des droits des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance

6/2019 - projet européen en cours sur la diligence raisonnable et l'information non financière

3.11 Initiatives prises pour renforcer la coopération syndicale transfrontalière dans les STN

Au cours du dernier mandat, le Secrétariat de l'EFFAT a présenté une proposition concrète visant à renforcer la participation et l'engagement des affiliés dans le travail des STN. Ci-dessous les principales propositions qui ont été lancées.

Initiative	Objectifs	Est-ce que ça a marché ?
Réunions / séminaires au niveau national avec les membres des CEE, les coordinateurs de l'EFFAT et les responsables syndicaux traitant avec les STN	• Écouter les préoccupations et les propositions des affiliés • Dialogue plus fréquent avec les praticiens des STN • Élaboration d'une nouvelle proposition pour les travaux de l'EFFAT dans les STN • Identifier des exemples de bonnes pratiques	Jusqu'à présent, seules quelques réunions ont eu lieu avec : • SIPTU (Dublin) • PAM, PRO, SEL (Helsinki) • ACV-CSC (Bruxelles)
Création d'un groupe de travail permanent des STN de l'EFFAT	• Contribuer au développement de l'action politique de l'EFFAT dans les STN • Soutenir le Secrétariat de l'EFFAT dans la cartographie et la coordination du réseau CEE-STN de l'EFFAT • Élaboration de documents de prise de position sur les questions de politique d'entreprise • Préparation de la conférence annuelle STN/CEE	Des changements constitutionnels sont en cours. Des réunions informelles ont déjà eu lieu en 2017 et 2019.

3.12 Conférence STN-CEE et autres réunions/séminaires importants

Durant le dernier mandat, la conférence annuelle STN-CEE de l'EFFAT s'est déroulée selon le calendrier suivant

- 27-28 avril 2015, Zagreb
- 30-31 mai 2016, Venise
- 15-16 juin 2017, Belgrade
- 16-17 mai 2018, Louvain
- 12-13 juin 2019, Bruxelles

Des réunions informelles du futur groupe de travail STN de l'EFFAT ont eu lieu aux dates suivantes :

- 5 mai 2017, Bruxelles
- 5 décembre 2017, Bruxelles
- 15 mars 2019, Bruxelles

Le séminaire conjoint EFFAT-ETUI « Le CEE comme instrument d'organisation des travailleurs dans les entreprises multinationales » aura lieu à Florence du 9 au 11 octobre. Le séminaire vise à former les coordinateurs de l'EFFAT et les membres des CEE à faire des CEE à la fois une plate-forme de renforcement des capacités et des outils d'organisation. Des représentants des CEE des entreprises suivantes ont été invités : Danish Crown, Barry Callebaut, Kraft Heinz, Mondelez Danone, Accor, Sodexo, Compass, Philip Morris.

4. Activités sectorielles

4.1 Secteur alimentaire

L'alimentation est unique : le droit à l'alimentation est un droit de l'homme fondamental. Les droits sont interdépendants et le respect du droit à l'alimentation exige un accès effectif à d'autres droits, y compris le droit des travailleurs à la liberté d'association. Les violations de ces droits fondamentaux ne se limitent pas aux pays tiers. Elles existent dans l'Union européenne. Les violations des droits se produisent dans différents secteurs, notamment dans l'industrie de la viande, où la main-d'œuvre sous-traitée maintient les activités de certaines entreprises et où nos affiliés se battent pour établir des normes sociales équitables. Partout où nous regardons, les salaires dans l'industrie agro-alimentaire sont généralement inférieurs à ceux des autres travailleurs du secteur manufacturier, et il y a encore beaucoup trop de lieux de travail où les travailleurs sont blessés, malades et même tués au travail.

Le secteur FDT a des objectifs primordiaux qui s'inscrivent dans le programme de travail global de l'EFFAT : lutter contre toutes les formes de précarité dans les différents types d'emploi, obtenir un travail décent, soutenir la négociation collective et améliorer ainsi les conditions de travail, encourager le dialogue social aux niveaux européen et national, promouvoir des relations commerciales équitables et durables tout au long de la chaîne logistique, promouvoir la formation et le perfectionnement professionnel pour tous les travailleurs, et les protéger des risques en termes de santé et sécurité. Ces objectifs primordiaux sont très ambitieux et pourraient plutôt être décrits comme les effets à long terme attendus de politiques appropriées.

Nos membres du secteur sont confrontés à des défis majeurs pour l'avenir. La montée en puissance des robots, des *big data*, des scanners et d'autres nouvelles technologies impose des exigences écrasantes aux travailleurs. Les défis du changement climatique menacent le secteur alimentaire et ses chaînes d'approvisionnement, mais la lutte contre le changement climatique peut être une stratégie intelligente, jeter les bases d'un avenir sans carbone. Le secteur alimentaire européen peut servir de modèle en développant de nouveaux emplois et de nouveaux produits à haute valeur ajoutée à partir des déchets alimentaires.

Notre objectif a toujours été de représenter les intérêts de nos membres auprès des organisations patronales européennes, des institutions européennes aux niveaux politique et administratif, auprès du mouvement syndical européen et des ONG qui partagent notre point de vue.

Notre principal objectif a également été de promouvoir la solidarité entre les organisations membres de l'EFFAT, de développer leurs capacités à agir avec leurs membres, afin d'obtenir le meilleur résultat pour eux.

La solidarité n'est pas une voie à sens unique. Elle a besoin de l'engagement de tous les partenaires.

Le secteur de la fabrication et de la transformation agro-alimentaire emploie plus de 4,5 millions de personnes dans quelques 294.000 entreprises. C'est le plus grand secteur manufacturier européen en termes de chiffre d'affaires et d'emploi. Les petites et moyennes entreprises représentent 99,1 % des entreprises agroalimentaires et emploient environ 2,8 millions de personnes.

4.1.1 Leadership : Conseil sectoriel et présidents de secteur 2015-2019

Président de la région NORD	Ole WEHLAST
Vice-présidente 1 pour la région CENTRE	Julia LONG
Vice-président 2 pour la région SUD	Pietro RUFFOLO
Secrétaire de l'EFFAT	Estelle BRENTNALL

Région	Pays	L'organisation	Nom	Position
Pays scandinaves	Danemark	NNF	Ole WEHLAST	Président
	Finlande	SEL	Henri LINDHOLM	Suppléant
Est méditerranéen	Italie	FLAI CGIL	Pietro RUFFOLO	Vice-président
	Turquie	TEKGIDA EST	Mustafa AKYUREC	Suppléant
Région Europe centrale, de l'Est et du Sud-Est	Hongrie	HDSZ	Jozsef KAPUVARI	Membre
	Lituanie	PMT	Grazina GRUZDIENE	Suppléant
Ouest méditerranéen	Espagne	FEAGRA CCOO	Margot SASTRE	Membre
		FITAG UGT	Francisco PASALOBOS	Suppléant
Allemagne, Autriche, Suisse	Allemagne	NGG	Claus-Harald GÜSTER	Membre
				Suppléant
Royaume-Uni, Irlande	ROYAUME-UNI	UNITE the Union	Julia LONG	Vice-présidente
	Irlande	SIPTU	John DUNNE	Suppléant
France, Benelux	Belgique	ACV CSC Alimentation et Services	Bart VANNETELBOSCH	Membre
				Suppléant

4.1.2 Lutter contre toutes les formes de précarité pour arriver à un travail décent

Depuis 2014, nous avons consolidé et mis en place différents comités et groupes de coordination qui se réunissent au moins une fois par an pour renforcer les relations entre affiliés, échanger les meilleures pratiques (négociation collective dans les entreprises multinationales par exemple), mieux faire comprendre l'importance du travail décent dans ce secteur et contribuer aux politiques européennes.

4.1.2.1 Comité de coordination des viandes

Le secteur se caractérise généralement par des conditions de travail difficiles et des salaires bas[2] Une proportion importante des employés de ce secteur sont des travailleurs migrants. Certains d'entre eux peuvent être détachés. Des agences de travail temporaire sont souvent impliquées et, dans certains cas, le recours à des sociétés boîtes aux lettres abusives a été signalé. Le secteur avicole et les abattoirs sont connus pour leur environnement de travail difficile. L'accélération de la vitesse de la chaîne de production fait grimper les risques pour la santé et la sécurité. Parallèlement à cela, la mécanisation accrue se traduit par une augmentation de la production avec moins de travailleurs.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Au fil des ans, l'EFFAT et ses affiliés ont déployé des efforts considérables pour promouvoir les droits du travail, les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail dans l'industrie européenne de la viande. Ils ont fait campagne contre les distorsions sociales et économiques causées par le dumping social. Des conventions collectives sans précédent[3] et l'introduction d'un salaire minimum légal dans l'industrie allemande de la viande ont marqué un tournant qui

2 http://old.effat.org/en/node/14122
3 http://old.effat.org/en/node/10800

a galvanisé l'opinion publique sur les conditions de travail dans un secteur souvent dévalorisé.

- Publication et diffusion à grande échelle de brochures sur les travailleurs intérimaires dans différentes langues.[4]
- Publication de documents d'information à l'intention des affiliés sur la résistance aux antimicrobiens (risques pour la santé et la sécurité)[5]
- Animation de conférences européennes sur la viande en Allemagne (19 octobre 2016, Rheda-Wiedenbruck[6]) et en Espagne (20 septembre 2018, Madrid[7]) pour discuter des pratiques persistantes telles que : différence de traitement entre travailleurs, recrutement injuste et non transparent, comportement coercitif et menaçant de certaines agences et entreprises, procédures de plaintes inefficaces. Une conférence est prévue en 2020 pour s'attaquer aux causes de la vulnérabilité et promouvoir l'égalité, une rémunération équitable, les droits de l'homme et de bonnes conventions collectives.
- Compréhension mutuelle et prises de position internes sur la protection sociale ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu du travail (travail pénible[8]), les revendications nutritionnelles, la promotion de bonnes conditions de travail, etc.
- Soutenir la Confédération européenne des syndicats (CES) dans sa lutte contre les entreprises boîtes aux lettres en identifiant des exemples d'exploitation des travailleurs détachés dans le secteur de la viande[9]
- En coopération avec le Comité économique et social européen, nous avons élaboré une étude sur la directive Services dans le secteur de la transformation de la viande.[10]
- Nous nous sommes engagés comme partenaires dans le projet « Meat.Up.Ffire » initié par FLAI CGIL, et nous avons cartographié la chaîne d'approvisionnement en viande porcine dans différents pays européens.[11]
- Nous nous sommes engagés avec l'association patronale européenne 'Union Européenne du Commerce du Bétail et des Métiers de la Viande (UECBV) et le Centre de Liaison de l'Industrie de transformation de la viande de l'UE (CLITRAVI) sur différents thèmes (Mercosur, AMR résistance aux anti-microbiens, pratiques commerciales déloyales par exemple).
- Coopération avec l'UITA (résistance aux anti-microbiens, questions commerciales, activités de solidarité, etc.)

4.1.2.2 Groupe de coordination des produits laitiers

L'industrie laitière européenne a été confrontée à plusieurs défis liés aux processus de consolidation et d'internationalisation ainsi qu'à la fin des quotas laitiers en 2015. Nos membres sont toujours préoccupés par l'impact négatif sur la stabilité de l'emploi, les conditions de travail et, en même temps, l'augmentation du travail précaire.

4 http://old.effat.org/en/node/14009
5http://www.meat-workers.org/documents ; https://www.effat.org/publications/practical-advice-for-workers-on-amr/
6 http://old.effat.org/en/node/14457
7 http://old.effat.org/en/node/14773
8 http://old.effat.org/en/node/14168
9 http://old.effat.org/en/node/14419
10 https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/information-reports/services-directive-meat-processing-sector-0
11 https://www.meatupffire.com/wp-content/uploads/2019/02/meat-up-ffire-trifold.pdf

Qu'avons-nous réalisé ?

- Conférence finale du projet NGG-EFFAT « Dairynet » les 6-9 janvier 2015 (Oberjosbach, Allemagne)[12]. Le séminaire a soulevé quatre questions générales valables pour améliorer la durabilité sociale du secteur : le respect des droits syndicaux fondamentaux et de la liberté d'association, le respect de la directive CEE, la lutte contre le travail précaire et le chômage des jeunes en Europe.
- Échange d'informations sur les entreprises multinationales
- Identification des bonnes pratiques (ainsi que des mauvaises pratiques) et discussions sur les actions possibles
- Promotion d'une solidarité active avec notre affilié NGG (délégués syndicaux de l'industrie laitière allemande) et les syndicats français, néerlandais et danois à Hambourg en octobre 2017.

4.1.2.3. Groupe de coordination de la transformation du poisson

L'industrie de la transformation du poisson joue un rôle important dans le développement des collectivités côtières. Les entreprises de transformation du poisson sont souvent situées dans des zones côtières où il existe peu d'alternatives économiques et d'emploi. Dans la plupart des États membres de l'UE, l'emploi dans le secteur de la transformation du poisson est plus attrayant que dans le reste de l'industrie, car les emplois sont généralement mieux rémunérés. L'industrie européenne de transformation des produits de la mer est également importante pour améliorer l'égalité de genres et accroître l'emploi des femmes. L'un des principaux défis réside dans le fait que le poisson importé dans l'UE peut provenir de pays où les normes environnementales, sociales, de travail et de sécurité sont moins strictes, ce qui signifie que les règles de concurrence ne sont pas équitables. Cela signifie que les consommateurs de l'UE ne peuvent pas avoir la garantie que le poisson importé qu'ils consomment ne se fait pas aux détriment des travailleurs vulnérables et non protégés dans les pays tiers. Par ailleurs, les opérateurs de l'UE, qui doivent appliquer de bonnes conditions de travail, sont perdants car ils doivent entrer en concurrence avec des entreprises non européennes dont les coûts sont moins élevés en raison de réglementations plus faibles. Cela peut entraîner la faillite d'entreprises de l'UE et la perte d'emplois pour les travailleurs si les entreprises quittent l'UE.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Actions conjointes de solidarité UITA-EFFAT dans la campagne Citra Mina[13]: rencontres avec la Commission européenne (les Philippines bénéficient d'accords commerciaux préférentiels avec l'UE), actions de solidarité lors de la Fish Expo à Bruxelles. Nous avons fait campagne pour que des mécanismes efficaces soient instaurés d'urgence afin de garantir que les entreprises qui exportent leurs produits dans l'Union européenne respectent le droit des travailleurs à former des syndicats et à négocier leurs conditions de travail.
- Publication d'une déclaration commune avec la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) sur les éco-labels[14]; travail de plaidoyer auprès de la Commission européenne (aspects sociaux) pour façonner les politiques européennes.
- Travail de plaidoyer conjoint avec l'UITA, la CSI, l'ETF et l'ITF sur les droits des pêcheurs et

12 http://old.effat.org/en/node/13778
13http://old.effat.org/en/node/14570 ; http://old.effat.org/en/node/13876 ; http://old.effat.org/en/node/13876 ; http://www.iuf.org/w/?q=node/4611
14 http://old.effat.org/en/node/14001

des travailleurs en Thaïlande : organisation de réunions avec la Commission européenne (pression politique sur les accords commerciaux)[15].

- Lancement d'un projet commun avec l'ETF sur « une politique commune de pêche socialement durable (PCP) » : Participation des organisations de travailleurs dans les secteurs de la pêche, de l'aquaculture et de la transformation » [16]. Notre vision commune est celle d'une politique commune de la pêche qui a des objectifs sociaux, qui protège les travailleurs et qui inclut effectivement les points de vue des représentants des travailleurs dans toutes les prises de décision. C'est d'avoir un PDC qui valorise les travailleurs ainsi que l'environnement. Nous avons organisé en 2018-2019 trois séminaires sur différents thèmes (commerce et mondialisation, santé et sécurité et négociation collective[17], instruments financiers) et avons prévu une conférence finale en septembre 2019.

4.1.2.4 Comité de pilotage du cacao (réseau « Cocoanet »)

Les industries du cacao et du chocolat sont confrontées à d'importants défis dans le contexte de l'évolution de la situation mondiale ainsi que des changements structurels et des restructurations en Europe en raison de :

- l'intensification de la concurrence et de la restructuration transnationale dans les entreprises multinationales,
- une pression accrue sur les prix et la compétitivité des entreprises de taille moyenne, et
- le changement de comportement des consommateurs, qui vient à la fois des tendances en matière de santé et de vie ainsi que du débat en cours sur la persistance du travail des enfants et de l'esclavage des enfants dans le secteur du cacao, en particulier en Afrique.

Pour rappel, un réseau d'affiliés de l'EFFAT a développé COCOANET.EU[18] pour promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques parmi les partenaires syndicaux européens et les représentants des travailleurs des entreprises du secteur (multinationales et moyennes). Le réseau soutient et renforce les initiatives visant à améliorer les processus d'information, de consultation et de participation au sein des entreprises, ainsi que le développement de concepts qui soutiennent une économie cacaoyère durable tant dans le contexte européen que mondial. Le réseau est un bon exemple de coopération syndicale dans la chaîne d'approvisionnement mondiale du cacao.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Organisation d'une conférence à Varsovie le 20 septembre 2017 pour les délégués syndicaux européens du chocolat et de la confiserie[19], des ateliers d'information et de sensibilisation (travail des enfants, négociations collectives). Le séminaire a permis la communication et l'échange d'informations qui ont donné tout son sens à la solidarité au sein de la famille de l'EFFAT et au niveau mondial à travers l'UITA, et qui ont promu une identité partagée et ressenti la solidarité palpable entre les participants.
- Publication et diffusion de documents sur le travail des enfants[20] à l'occasion de la Journée

15 http://old.effat.org/en/node/14375
16 https://www.effat.org/call-for-tender/a-socially-sustainable-common-fisheries-policy-cfp-workers-organisations-participation-in-the-fisheries-aquaculture-and-processing-sectors/ ; https://www.etf-europe.org/activity/3684-2/
17 https://www.effat.org/featured/a-sustainable-common-fisheries-policy-cfp-underpins-fair-treatment-of-workers-in-the-fish-supply-chain/ ; http://old.effat.org/en/node/14799
18 http://www.cocoanet.eu/the-project.html
19 http://old.effat.org/en/node/14609
20 http://www.cocoanet.eu/

mondiale contre le travail des enfants, appelant à mettre un terme au travail des enfants sous toutes ses formes dans ce secteur. Le sujet est également abordé lors des comités d'entreprise européens du secteur.

- Participation à la Conférence mondiale sur le cacao.

Il est important de prendre en considération la perspective globale de l'ensemble de la filière cacao car la situation et les conditions de travail des principaux producteurs en Afrique et en Asie ne peuvent plus être séparées de l'Europe. Les multinationales qui dominent le secteur opèrent à l'échelle mondiale. La durabilité pour tous les travailleurs de l'économie cacaoyère est une question importante qui mérite notre attention, car la situation des travailleurs en Afrique et en Asie est liée à la situation des travailleurs en Europe (par exemple, la qualité du travail et la sécurité d'emploi).

4.1.2.5 Possibilités d'emplois durables dans tous les secteurs

Nous avons également pris des mesures intersectorielles dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture pour promouvoir la création d'emplois grâce à une meilleure compréhension et à des séminaires de renforcement des capacités.

Le secteur agricole et l'industrie alimentaire évoluent car ils doivent relever les défis de l'environnement, de la santé humaine et de la durabilité mondiale. Les ressources biologiques doivent être mieux utilisées, de sorte qu'il puisse y avoir de la nourriture pour un plus grand nombre de personnes et réduire l'impact de chaque unité produite sur l'environnement et le climat. Il faut aussi suffisamment de matières biologiques renouvelables pour remplacer ce qui nous vient actuellement du pétrole brut.

Les nouvelles technologies vertes sont d'une importance capitale pour le développement d'une industrie agroalimentaire plus forte.

Ce changement majeur a un impact progressif sur les emplois et les compétences tels que nous les connaissons actuellement et soulève de nombreuses questions quant au rôle actuel et futur des syndicats et des représentants des travailleurs dans l'industrie alimentaire et le secteur agricole.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Lancement du projet « La bio-économie et un futur secteur agricole et agroalimentaire : comment les organisations de travailleurs peuvent-elles faonner le changement ? » Nous avons organisé deux séminaires en 2018-2019 et prévu une conférence finale en octobre 2019[21]. L'objectif global de ce projet est d'aider les syndicats de l'alimentation et de l'agriculture de toute l'Europe à :
  - accroître leurs connaissances pour mieux comprendre ce que la bio-économie signifie pour leur industrie, leur secteur, leurs emplois et leurs compétences, et
  - accroître leur capacité à répondre au changement vers une bio-économie et à faire partie de solutions pertinentes dirigées par le secteur pour l'industrie.

  Avec le soutien financier de la Commission européenne, les secteurs de l'alimentation et des boissons et de l'agriculture de l'EFFAT ont travaillé avec des consultants, Areté Research &

21https://www.effat.org/food/food-workers-press-for-changes-and-join-for-climate-protection/ ; https://www.effat.org/featured/the-bioeconomy-and-a-future-biobased-food-industry-and-agriculture-sector-what-role-for-workers/ ; https://www.youtube.com/watch?v=l3sCUQTps-0eature=youtu.be ; https://www.youtube.com/watch?v=l3sCUQTps-0eature=youtu.be

Consulting in Economics, pour permettre aux syndicats de l'alimentation et de l'agriculture de disposer des outils nécessaires pour contribuer à l'élaboration de politiques européennes, en particulier dans le domaine du verdissement de l'économie, de la création et l'adéquation des emplois, la qualité du travail et des compétences, et un travail décent.

- Promotion, rédaction et publication d'un avis au Comité économique et social européen sur les « Opportunités pour une bio-économie européenne durable » (CCMI/160)[22]. Voici une recommandation importante : la libération du potentiel de bio-économie pourrait conduire à la création de nouveaux emplois, mais l'introduction de nouvelles technologies pose des défis importants pour l'organisation du travail et les compétences dont les travailleurs ont besoin. Il est donc extrêmement important d'assurer le développement et l'adaptation continus des compétences des individus tout au long de leur vie. Les politiques de développement et d'adéquation des compétences devraient faire partie intégrante d'un ensemble plus large d'actions qui incluent l'emploi, l'industrie, l'investissement, l'innovation et les politiques environnementales.

4.1.2.6 Travail décent et de qualité, droits du travail

Nous avons pris des initiatives intersectorielles pour accroître le travail décent dans nos secteurs, pour promouvoir la sécurité au travail et le respect de la législation du travail dans les chaînes d'approvisionnement.

La révision tant attendue de la directive sur le détachement des travailleurs a été finalisée en juin 2018 et, grâce aux actions collectives des syndicats, dont l'EFFAT, le nouveau texte adopté constitue un pas dans la bonne direction. Cela signifie qu'il existe désormais une perspective d'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés/étrangers et les travailleurs nationaux. La phase actuelle de mise en œuvre de la directive révisée sur le détachement des travailleurs est cruciale pour garantir que tous les travailleurs soient effectivement traités équitablement dans l'Union européenne. Par ailleurs, la création d'une Autorité européenne du travail est une étape supplémentaire pour garantir l'application effective de règles européennes équitables en matière de mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre afin de prévenir les abus.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Élaboration de documents politiques et travail de plaidoyer avec la CES et d'autres fédérations syndicales européennes sur les propositions législatives de la Commission européenne : détachement des travailleurs, socle européen des droits sociaux.
- Publication d'un dépliant d'information à l'intention des affiliés sur la tolérance zéro en matière d'exploitation des travailleurs
- Contribution à un projet de la CES sur les entreprises boîtes aux lettres[23].
- Contribution à des projets liés au détachement de travailleurs ainsi qu'au renforcement de la coopération administrative et de l'échange d'informations (projets « Eurodétachement » [24] et « Protéger la mobilité en améliorant le respect des droits des travailleurs en Europe »[25]).

22 https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/sustainable-inclusive-bio-economy-new-opportunities-european-economy-own-initiative-opinion
23 https://www.etuc.org/en/publication/impact-letterbox-type-practices-labour-rights-and-public-revenue https://www.etuc.org/en/publication/hunters-game-how-policy-can-change-spot-and-sink-letterbox-type-practices ; http://old.effat.org/en/node/14419
24 http://eurodetachement-travail.eu/
25 http://www.solidar.org/en/activities/protecting-mobility-through-improving-labour-rights-enforcement-in-europe-promo

4.1.3 Favoriser le dialogue social aux niveaux européen et national

Nous entrons dans le dialogue social avec les employeurs au niveau européen sur les politiques et les activités. Notre objectif principal est de développer des initiatives qui favorisent des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et améliorent les perspectives d'emploi des jeunes, renforcent un **dialogue social efficace et de bonnes relations sociales** aux niveaux européen et national.

4.1.3.1 Dialogue social dans l'industrie de l'alimentation et des boissons

Avec notre partenaire social FoodDrinkEurope, nous avons examiné les implications des changements importants dans la main-d'œuvre du secteur de la transformation et de la fabrication d'alimentation et de boissons, tels que le vieillissement de la main-d'œuvre, l'emploi des jeunes, ainsi que l'amélioration des compétences et des qualifications. L'objectif était à la fois de renforcer l'attrait de l'industrie pour les travailleurs potentiels et de jeter les bases d'emplois durables dans le secteur de l'alimentation et des boissons de l'UE. Il s'agit d'un programme de travail ambitieux qui continue d'être déployé.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Publication d'une boîte à outils, organisation d'ateliers et d'une conférence finale sur le thème « attirer de nouveaux talents et gérer une main-d'œuvre vieillissante dans l'industrie de l'alimentation et des boissons »[26]

  Avec le soutien financier de la Commission européenne, FoodDrinkEurope et l'EFFAT ont travaillé avec des consultants, Syndex et WMP Consult, pour examiner comment différentes parties du secteur tentent d'attirer de nouveaux talents et de gérer une main-d'œuvre vieillissante. Ce qui a débouché sur l'élaboration d'une « boîte à outils » contenant des exemples de bonnes pratiques et des études de cas d'employeurs, grands et petits, dans différents États membres.

- Lancement d'un nouveau projet et organisation de séminaires sur « les nouveaux métiers et parcours professionnels dans l'industrie de l'alimentation et des boissons : Fournir des compétences de haut niveau à l'industrie alimentaire dans l'économie numérique » [27]. Ce projet est directement lié à l'adaptation du dialogue social à l'évolution de l'emploi et aux défis liés au travail, et vise à aider les partenaires sociaux européens avec les objectifs suivants :

  (a) identifier les nouvelles technologies dans l'industrie de l'alimentation et des boissons, les emplois émergents, les nouvelles compétences et le type de qualifications requises, et

  (b) engager une réflexion prospective sur les critères qui sous-tendent une robotisation socialement réussie.

- Participation aux travaux de haut niveau de la Commission européenne lançant le pilier européen des droits sociaux en janvier 2017 et présentation de bonnes pratiques dans l'industrie agro-alimentaire pour façonner les politiques européennes en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de formation des travailleurs dans le secteur laitier.

26 https://www.effat.org/publications/fooddrinkeurope/
27 https://www.effat.org/in-the-spotlight/digitalisation-and-automated-manufacturing-in-the-food-industry-how-to-deliver-high-level-skills/

- Publication de déclarations communes (PAC[28], durabilité de la chaîne alimentaire[2930], politique industrielle, changement climatique[31], apprentissage[32]) à l'égard des institutions de l'UE pour souligner l'importance du secteur et de sa main-d'œuvre, discussion de différents sujets allant des nanotechnologies aux régimes de retraite.
- Promotion d'emplois durables à l'EXPO FOOD MILAN 2015[33]

4.1.3.2 Le dialogue social dans l'industrie sucrière

L'industrie sucrière joue un rôle crucial dans l'économie rurale. Avec 106 usines réparties dans 19 États membres de l'UE, l'industrie sucrière fournit des emplois industriels de haute qualité là où il existe peu d'alternatives. Bien que l'amélioration de la compétitivité de l'industrie n'ait pas de précédent, le secteur sucrier de l'UE traverse une période difficile. La suppression progressive du régime sucrier de l'UE en 2017, les négociations commerciales de l'UE et les bas prix du marché mondial ont compliqué la situation de marché difficile. Malgré ce contexte difficile, les représentants de l'industrie de l'Association européenne des fabricants de sucre (CEFS) et de l'EFFAT continuent à coopérer efficacement à Bruxelles.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Publication d'une analyse démographique de la main-d'œuvre de l'industrie sucrière de l'UE[34].
- Publication de rapports annuels sur la RSE (accent sur la santé, la sécurité et l'environnement au travail, l'éducation et le développement des compétences)[35].
- Rédaction et publication d'un avis au Comité économique et social européen sur les mutations industrielles dans l'industrie sucrière européenne (CCMI/151)[36].
- Publication de déclarations communes (fin des quotas, accords commerciaux) pour souligner l'importance de l'industrie et de sa main-d'œuvre auprès des institutions européennes[37].
- Publication d'un bilan de durabilité et de bonnes pratiques avec le CEFS et la CIBE (producteurs de betteraves) pour souligner l'importance du secteur[38]. L'objectif de ce partenariat est de mettre en évidence et de rendre compte des bonnes pratiques représentatives de la production durable de sucre de betterave dans l'UE, du champ à l'usine.

28 https://www.fooddrinkeurope.eu/news/statement/fooddrinkeurope-effat-statement-on-cap/%20/
29http://old.effat.org/en/node/11090 ; http://old.effat.org/en/node/11091 ; http://old.effat.org/en/node/11091 ; http://old.effat.org/en/node/13961
30 https://www.fooddrinkeurope.eu/publication/joint-fooddrinkeurope-effat-position-on-industrial-policy/
31 http://old.effat.org/en/node/14174
32 http://old.effat.org/en/node/13057
33 http://old.effat.org/en/node/13984
34 http://www.effat.org/en/node/14179
35https://sugardialogue.eu/ ; https://www.effat.org/featured/sustaining-livelihoods-eu-sugar-social-partners-release-csr-report/
36 https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-change-eu-beet-sugar-industry
37 https://www.effat.org/featured/cefs-and-effat-speak-out-no-response-to-an-unrelenting-market-decline/ ; https://www.effat.org/featured/concession-to-mercosur-to-pile-pressure-on-the-eu-sugar-sector/ ; https://www.effat.org/featured/concession-to-mercosur-to-pile-pressure-on-the-eu-sugar-sector/ ; https://www.effat.org/featured/the-eu-sugar-market-crisis-effat-cefs-respond/
38 http://www.sustainablesugar.eu/

- Promotion de systèmes alimentaires durables à l'EXPO FOOD MILAN 2015[39]

4.1.3.3. Dialogue social en Europe centrale et du Sud-Est

Nous nous sommes également engagés dans des actions plus larges de formation et de renforcement des capacités afin d'encourager la création et le fonctionnement d'organes de dialogue social efficaces en Europe centrale et du Sud-Est.

En 2016-2018, l'EFFAT et sa fédération sœur IndustriALL Europe ont coopéré à un projet sur la politique industrielle en Europe du Sud-Est. L'objectif était de développer une plate-forme de politique industrielle aux niveaux national et régional en Bulgarie, en Croatie, en Macédoine, au Monténégro, en Roumanie et en Serbie, et de promouvoir la participation et la capacité des syndicats à jouer un rôle dans les débats sur la politique industrielle et les choix politiques par le dialogue social.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Ateliers, séminaires, conférence finale sur la politique industrielle en Europe du Sud-Est[40].
- Recommandations pour une véritable politique industrielle en Europe du Sud-Est :

4.1.3.4 Dialogue social dans le secteur du tabac

Bien que l'EFFAT n'ait pas de comité formel de dialogue social sectoriel pour le tabac, l'EFFAT noue des contacts informels avec la Confédération des fabricants de cigarettes de la Communauté européenne (CECCM) pour concrétiser son mandat relatif à l'amélioration des conditions de travail, au respect des droits fondamentaux de la liberté d'association et de négociation collective.

En collaboration avec l'UITA, l'EFFAT a demandé à l'OIT de renforcer le dialogue social et de promouvoir les conventions collectives de travail, de poursuivre son programme visant à éliminer le travail des enfants dans les plantations de tabac et de poursuivre son mandat relatif aux principes et droits fondamentaux au travail et à la protection de 60 millions de travailleurs et leurs familles dans le secteur mondial du tabac.

4.1.4 Promouvoir des relations commerciales équitables et durables tout au long de la chaîne d'approvisionnement alimentaire

4.1.4.1 Le forum de haut niveau de la Commission européenne pour un meilleur fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement alimentaire

En 2010, la Commission européenne a mis en place un forum de haut niveau pour améliorer le fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement alimentaire (FHN) afin de contribuer à l'élaboration de politiques dans le secteur agro-alimentaire, ainsi qu'à un meilleur fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Le premier FHN s'est achevé en 2014. En 2015, la Commission a lancé une nouvelle génération du forum. Le nouveau mandat a été fixé du 1er juin 2015 au 31 décembre 2019.

L'EFFAT a participé activement aux deux FHN. Un dialogue constructif, mené au cours du FHN 2010-2014 entre les différents acteurs publics et privés européens et le FHN, a encouragé la création d'un comité de dialogue social pour l'industrie de l'alimentation et des boissons, afin de promouvoir l'emploi et l'attractivité du secteur.

Alors que le FHN 2015-2019 a été le berceau des discussions sur les pratiques commerciales

39http://www.sustainablesugar.eu/news/2015/9/17/stakeholder-roundtable-at-expo-milan-9-september-2015-open-invitation ; https://www.cibe-europe.eu/EUBSSP.aspx
40https://news.industriall-europe.eu/p/ip-in-se-europe ; http://old.effat.org/en/node/14623

déloyales qui ont abouti à une directive de l'UE sur les pratiques commerciales déloyales dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire (PCD) et a lancé divers outils pour améliorer la transparence des prix dans la chaîne alimentaire, il a échoué dans les domaines de la durabilité et des dimensions sociales. Le forum a principalement a demandé et animé un projet mené par le Centre commun de recherche (CCR) pour améliorer les tests comparatifs de produits alimentaires et s'attaquer au problème des différences ressenties au niveau de la qualité des produits proposés sous la même marque et conditionnés dans différents pays de l'UE.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Plaidoyer auprès de la Commission (DG Croissance, DG Agriculture) et du Parlement contre les pratiques commerciales déloyales dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire : des efforts collectifs avec des acteurs du secteur et des ONG partageant les mêmes idées, ainsi que la participation à des consultations, ont conduit la Commission européenne à prendre des mesures pour une proposition législative visant à traiter les PTU, qui a finalement été adoptée[41]. La question a également été discutée dans le cadre de certains comités d'entreprise européens actifs dans l'agro-alimentaire.

Cette nouvelle loi, connue sous le nom de directive sur les pratiques commerciales déloyales, vise à aider les fournisseurs de produits agricoles à obtenir un traitement plus équitable de leurs relations commerciales.

Il s'agit d'un long processus qui a commencé dès 1984 avec une déclaration de l'organisation membre allemande de l'EFFAT et qui a réellement commencé à prendre forme en 2008 avec une déclaration du Parlement européen. Au cours de la décennie écoulée, l'EFFAT a travaillé avec des organisations de la société civile dans toute l'Europe, y compris de nombreux membres du mouvement du commerce équitable, pour faire pression en faveur d'une loi sur les pratiques commerciales déloyales.

Le secteur de l'agriculture et de l'alimentation regroupe des entreprises de formes et de tailles très différentes, des petites exploitations familiales aux grandes entreprises multinationales. Les grands détaillants et les grandes marques dominent le marché, ce qui signifie que les petits fournisseurs risquent d'être traités injustement. Ce traitement injuste peut inclure l'annulation de commandes à la dernière minute et le défaut de paiement à temps - des pratiques qui génèrent des revenus incertains parmi les fournisseurs et peuvent également se traduire par la pauvreté parmi ceux qui travaillent pour que nous ayons à manger, et ne laissent aux consommateurs aucune certitude que les aliments qu'ils achètent ne sont pas le fruit d'une quelconque exploitation.

La directive doit maintenant être transposée dans le droit de chacun des États membres dans les deux prochaines années[42].

- Nous avons attiré l'attention de la DG Croissance sur la transformation numérique et la main-d'œuvre de l'agro-alimentaire.

4.1.4.2 Emploi et changements structurels dans la configuration du commerce mondial

Nous avons pris des mesures pour promouvoir l'emploi et son maintien dans le contexte de l'évolution des échanges commerciaux. L'embargo russe (certains travailleurs ont perdu leur emploi à la suite de la fermeture d'entreprises ou de la délocalisation de la production en dehors de l'UE) et le Brexit a déclenché des discussions sur l'impact social de la mondialisation et les mesures de soutien comme un « fonds pour l'emploi » pour les travailleurs licenciés.

41 https://www.effat.org/in-the-spotlight/an-important-step-closer-to-a-fairer-food-chain-for-everyone/
42 https://fairtrade-advocacy.org/wp-content/uploads/2019/07/The-Unfair-Trading-Practices-Directive.pdf

Qu'avons-nous réalisé ?

- Le Parlement européen a publié un rapport sur le fonctionnement du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) et a introduit des recommandations visant à élargir le champ d'application du FEM grâce à notre travail de plaidoyer. Dans le cadre de la publication de la nouvelle proposition de révision du FEM en 2018, nous avons réussi à convaincre la Commission européenne et le Parlement européen d'inclure les « litiges commerciaux » comme facteur de déclenchement de l'aide aux travailleurs licenciés, et de baisser le seuil de 500 à 250 travailleurs licenciés pour rendre ce fonds applicable. Le Conseil européen a également adopté nos propositions[43].
- En 2017, le secteur alimentaire a adopté une résolution concernant le Brexit[44], qui a ensuite servi de cadre et de document directeur pour l'engagement de l'EFFAT dans le soutien aux travailleurs des pays de l'UE et du Royaume-Uni afin d'atténuer les pires conséquences de sa sortie de l'UE. Nous avons engagé un dialogue avec la Task Force 50 et la DG Emploi, FoodDrinkEurope et d'autres associations commerciales agro-alimentaires à Bruxelles, et nous avons produit un rapport interne sur le Brexit.
- Nous avons construit un réseau et des alliances entre les affiliés de l'EFFAT.

4.1.4.3 Accords commerciaux internationaux justes et durables

Nous avons pris des mesures pour promouvoir des accords commerciaux équitables et durables (TTIP, CETA, Mercosur) et pour jeter les bases d'une concurrence équitable et durable, vers la défense des droits des travailleurs, la protection du climat et une répartition équitable de la richesse issue du commerce équitable.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Travail en collaboration avec divers partenaires comme la CES, l'UITA et les ONG pour mettre l'accent sur la nécessité de modifier les accords commerciaux de l'UE
- Publication d'un matériel d'information et de sensibilisation conjoint sur la « liquidation de la ferme : la transformation de la viande de grosses entreprises par le biais du TTIP »
- Participation et contribution au groupe d'experts de la Commission européenne sur les accords commerciaux (en cours)

Nous nous engageons à promouvoir et à défendre un large éventail de droits fondamentaux : le droit à une alimentation adéquate, nutritive et sûre, le droit à la sécurité et à la souveraineté alimentaire, le droit à un environnement de travail et de vie sûr, le droit à la protection des moyens de subsistance, ainsi que les droits démocratiques en général et les droits des travailleurs et de leurs syndicats. Nous rejetons tous les accords commerciaux et d'investissement qui vont à l'encontre de ces droits et portent donc atteinte aux intérêts de la santé publique, de la santé et de la sécurité des travailleurs et des consommateurs, des services publics et de l'environnement.

4.1.5 Renforcer le pouvoir syndical et la solidarité internationale

Nous avons entrepris des actions pour construire une solidarité active entre les organisations membres, pour renforcer la capacité de nos organisations, pour améliorer les droits des travailleurs, y compris la liberté d'association et la négociation collective.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Diverses activités de solidarité sur l'amélioration des négociations collectives par exemple

43 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326angId=en
44 http://old.effat.org/en/node/14668

(Pays-Bas, Allemagne) ; la construction du dialogue social (Pologne) ; l'amélioration des conditions de travail (Norvège) ; le renforcement de la liberté d'association (Estonie).

4.1.6 Développer les activités statutaires du secteur FDT

Nous avons organisé et réalisé des Assemblées Générales annuelles du secteur FDT.

Qu'avons-nous réalisé ?

- Nous avons élaboré des documents politiques internes sur, entre autres, les travailleurs détachés, le Brexit, le Fonds européen pour l'emploi, la mobilisation de la solidarité, le dumping social.

4.1.7 Réunions

Dialogue social		
	Nourriture et boissons	**Sucre**
2014	27/02 29/04 17/10	28/02 10/11
2015	27/02 30/04 27/11	26/02 26/10
2016	16/02 28/04 18/11	01/03 18/10
2017	14/02 12/06 13/11	06/03 10/10
2018	30/01 22/06 16/11	26/02 12/10
2019	22/02	30/01

Projets

	IndustriALL Europe EFFAT Politique industrielle en Europe du Sud-Est	**EFFAT FoodDrinkEurope**		**EFFAT Bioéconomie**	**ETF/ EFFAT Politique commune de la pêche**
		Attirer de nouveaux talents et gérer une main-d'œuvre vieillissante	**Numérisation**		
2015	Préparation de la demande	Préparation de la demande			
2016	13-14/10 (Skopje)	01/06 (Bruxelles) 26/09			

		(Bratislava)			
2017	25-26/04 (Zagreb) 17-18/10 (Belgrade)		Préparation de la demande	Préparation de la demande	Préparation de la demande
2018			25-26/10 (Budapest)	09-10/10 (Copenhague)	25-26/06 (Malaga) 14-15/11 (Mestre)
2019			5-6/02 (Copenhague) 3-4/06 (Bologne) 15/10 (Bruxelles, conférence finale)	28-29/03 (Mestre) 03/10 (Bruxelles, conférence finale)	26-27/02 (Boulogne) 24/09 (Bruxelles, conférence finale)

Autres projets

	EFFAT, FETBB et autres FSE Travail ardu	**EFFAT, FETBB et autres FSE sur la fraude sociale transfrontalière et les abus en matière de sécurité sociale**
2015	13/11 (Bruxelles)	
2017		24-25/10 (Bruxelles)
2018		21-22/02 (Bruxelles) 22-23/03 (Bruxelles) 17-18/09 (Vienne)

4.2 Secteur agricole

4.2.1 Résumé du rapport

Depuis le 4ème Congrès de l'EFFAT, les travaux se sont concentrés sur la diffusion dans les institutions et la société civile de notre position commune concernant l'avenir de la politique agricole commune (PAC), l'introduction d'informations écrites contraignantes pour tous les travailleurs, le développement de la santé et de la sécurité au travail, l'évaluation de l'impact sectoriel des accords commerciaux internationaux CETA et TTIP et l'importance des travailleurs agricoles pour le développement des entreprises européennes.

Rapport 2015
Rapport 2016
Rapport 2017
Rapport 2018
Rapport 2019

4.2.2.2 Comité de direction

Au cours de la période considérée, Peter HOLM (3F, Danemark) et Antonio PERIANES (FEAGRA-CC.OOO., Espagne) ont été présidents du secteur. Valentina VASILIONOVA (FNSZ, Bulgarie) a été Vice-présidente et Arnd SPAHN (IG BAU, Allemagne) Secrétaire du Secteur. Les représentants régionaux étaient les suivants : la Région nordique - Anja WESTBERG (Municipal, Suède) ; la Région DE-AT-CH - Holger BARTELS (IG BAU, Allemagne) ; la Région FR-BE-NE-LU - Barbara BINDNER (FGA-CFDT, France, retirée en 2017) ; la région Europe centrale et orientale – Bohumir DUFEK Region (OSPZV-ASO, République tchèque), Claudio PAITOWSKY (CONFEDERDIA, Italie) représentait la région de la Méditerranée orientale et Miguel RODRIGUEZ (FITAG-UGT, Espagne) celle de la Méditerranée occidentale. Le siège du représentant de la région des îles britanniques est vacant. Luigi ROTELLA (ALPAA, Italie), Président du Comité des petits agriculteurs, était automatiquement membre du Comité de direction. La représentante des femmes était Barbara BINDNER. Le siège du représentant des jeunes était vacant. Le Comité se réunit environ six fois par an.

4.2.3 Politique agricole commune (PAC) européenne

4.2.3.1 Premier pilier - paiements directs

Nous n'avons pas été en mesure de faire respecter notre revendication centrale selon laquelle les subventions de la PAC ne devraient être versées qu'aux entreprises qui respectent les normes européennes du travail. Néanmoins, nous promouvons cette demande auprès des membres nouvellement élus du Parlement européen. Avec la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne adoptée en juin 2019, nous disposons désormais d'un instrument pour faire respecter cette exigence. Les représentants des institutions et de la société civile continueront également à être informés de cette demande centrale.

La demande de l'EFFAT, reprise par la Commission européenne, de lier les subventions au paiement des salaires réels continue à être rejetée par les ministres nationaux de l'agriculture. Ils préfèrent actuellement un système de « salaires théoriques » qui ne nous aide pas. Ces litiges devront maintenant être repris par les nouveaux représentants au sein des institutions. Nous faisons beaucoup de lobbying, mais le temps presse, car une décision sur la PAC après 2020 devra bientôt être prise.

Le secrétariat sectoriel a présenté et discuté la position commune de l'EFFAT sur l'avenir de la PAC lors de plus de 50 réunions et en soumettant des propositions à la Commission européenne, au Parlement européen et à d'autres institutions européennes. Nous avons reçu de nombreux encouragements de la part des représentants des institutions européennes et de la société civile. En particulier, le Secrétariat tient à remercier tous les représentants de l'EFFAT qui ont fait valoir nos positions lors de nombreuses réunions, contributions et forums.

Plus de 7.000 travailleurs agricoles ont participé à la consultation en ligne de la direction générale

de l'agriculture en 2017. Nous tenons à remercier les syndicats qui ont rendu cette participation possible. De cette manière, nous sommes parvenus à garantir que le travail et l'emploi soient dûment mis en évidence lors de la présentation de la consultation le 7 juillet 2017. Pour la première fois, la direction générale de l'agriculture a discuté de nos questions avec des experts et des représentants de la société civile.

Lors d'un événement organisé par notre secteur en mars 2017 à Bari (Italie), des syndicalistes de 10 pays ont manifesté leur soutien à nos revendications.

Brochure sur l'avenir de l'emploi dans l'agriculture EU
https://ec.europa.eu/agriculture/sites/agriculture/files/events/2017/cap-have-your-say/170708-haniotis.pdf
https://ec.europa.eu/agriculture/sites/agriculture/files/events/2017/cap-have-your-say/170707-matthews.pdf
2019-03 CAP et DZ
Interview_Pietro_Ruffolo
Informations générales Printemps 2016
Proposition de l'Espagne 2018
Actualités Agri 1-2017
Réforme de la PAC

4.2.3.2 Exemples nationaux

Les syndicats membres de l'EFFAT à travers l'Europe - notamment en Autriche, en Bulgarie, en République tchèque, en France, en Allemagne, et en Italie - ont été engagés dans des discussions fréquentes avec les ministères nationaux de l'agriculture, à la recherche de soutien pour nos positions.
Lors de la conférence nationale sur la position du pays sur la réforme de la PAC, notre syndicat membre bulgare, FNSZ, a pu présenter et discuter la position commune de l'EFFAT avec le ministre de l'Agriculture.
L'IG BAU allemand plaide en faveur d'un lien entre les paiements directs de la PAC et la santé et la sécurité au travail : ceux qui n'appliquent pas les pesticides conformément à la réglementation et mettent ainsi les travailleurs en danger devraient recevoir moins de paiements directs. Le gouvernement discute actuellement de cette demande.

4.2.3.3 Les zones rurales

Après une préparation minutieuse, nous avons assisté à la conférence centrale de la Commission européenne sur l'avenir des zones rurales (Cork 2.0). Malgré beaucoup d'efforts, il n'a pas été possible d'intégrer explicitement l'importance des travailleurs agricoles dans la déclaration finale de la conférence. Néanmoins, la déclaration doit être considérée comme un pas dans la bonne direction. Aujourd'hui, nous plaidons activement en faveur d'instruments appropriés et de la mise à disposition de ressources financières pour parvenir à cette résolution.

Nos représentants au sein du Comité de la politique rurale ont activement promu l'intégration des travailleurs agricoles dans les politiques de soutien au développement rural. En particulier, nous voulons parvenir à une participation obligatoire des États membres aux mesures de formation des travailleurs agricoles. Au cours de la période considérée, la réduction de la pauvreté et la participation des structures locales aux projets LEADER ont également été abordées. Il apparaît de plus en plus clairement que les réponses actuelles aux conséquences de l'évolution démographique et des changements généraux en matière d'inclusion des zones rurales - en particulier des zones défavorisées - ne sont plus suffisantes pour ouvrir des perspectives suffisantes à ces zones. Nous voyons de plus en plus de jeunes quitter les régions, les relations sociales se réduire et le vieillissement devenir un problème. Ici, nous avons besoin de nouvelles réponses. C'est pourquoi les syndicats agricoles soutiennent les initiatives pour le développement des zones rurales et s'engagent activement en faveur de nouveaux développements économiques et sociaux.

http://ec.europa.eu/agriculture/events/2016/rural-development/cork-declaration-2-0_de.pdf

4.2.4 Emploi

4.2.4.1 L'avenir du travail

Les grandes tendances telles que la numérisation, la mondialisation, les migrations, le changement climatique et le vieillissement de la population changeront aussi fondamentalement le monde du travail dans notre secteur. Déjà aujourd'hui, la numérisation en cours pose de grands défis aux employés du secteur. Il est de plus en plus évident qu'il y aura moins d'emplois entiers qui disparaîtront. Au contraire, les activités individuelles et l'organisation du travail de l'entreprise vont changer. Nous avons demandé à la Commission européenne de nous soutenir dans la poursuite de nos travaux pour faire face de manière intensive aux effets de ces changements.

2019 Rapport final de « HLG » sur l'impact de la transformation numérique sur les marchés du travail européens

4.2.4.2 L'importance du travail agricole salarié

Avec le soutien de la Commission européenne, nous avons travaillé intensivement sur les changements et l'importance du travail agricole salarié. Plus de 10 millions de salariés travaillent dans le secteur agricole, par exemple dans l'agriculture, la sylviculture, l'horticulture et l'aquaculture. Il est apparu clairement que les travailleurs agricoles constituent un groupe important de salariés qui apportent une contribution essentielle à la prospérité et à l'approvisionnement des sociétés européennes.

Brochure projet statistique
Conclusions du projet

4.2.4.3 Plate-forme européenne sur le travail non déclaré

La plate-forme européenne sur le travail non déclaré, qui réunit des représentants des institutions européennes, des États membres de l'UE et des partenaires sociaux, existe depuis 2016. L'EFFAT est désormais représentée par les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie/restauration, c'est-à-dire les deux secteurs particulièrement caractérisés par le travail non déclaré et l'illégalité.

En décrivant la situation dans nos secteurs, l'EFFAT a fait référence à des études sur le travail non déclaré, a présenté de nouveaux développements dans les États membres et a appelé à une réforme de la politique agricole commune (PAC) pour améliorer la situation sociale des travailleurs. Cela ne serait possible que grâce à une coopération substantielle entre les services de la Commission chargés des affaires sociales (DG EMPL) et de l'agriculture (DG AGRI).

Lors d'une réunion de la plateforme sur le travail illégal dans le secteur agricole, les représentants de l'EFFAT ont présenté la situation dans certains États membres (Italie, Espagne, Allemagne, Bulgarie, Pologne) et décrit les activités des organisations membres.

2018-01-24 Présentation
2018 Etude de la plate-forme
2019-01-24 Séminaire
2019-01-24 Rapport
2019-01-24 Séminaire Q&A
2019-01-24 Types de travailleurs

4.2.4.4 Formes particulières de travail dans le secteur (en particulier le travail saisonnier)

Lors de diverses conférences, nous avons observé des changements dans le travail saisonnier, qui est la forme prédominante de travail, en particulier dans les États membres du Sud. Nous aimerions particulièrement remercier la FAI-CISL d'avoir mené un projet sur ce sujet en collaboration avec plusieurs de nos membres.

Situation des travailleurs saisonniers en Europe
Enquête sur les syndicats agricoles et les travailleurs saisonniers en Europe

Une charte syndicale européenne pour les travailleurs saisonniers
Rapport des experts sur la qualité et la sécurité de l'emploi saisonnier

4.2.4.5 Directive sur les travailleurs saisonniers

Pour nos organisations membres, nous avons préparé une présentation de travail décrivant les prochaines étapes à suivre pour la mise en œuvre de la directive sur les travailleurs saisonniers dans les États membres. Nous constatons actuellement que la directive, qui a été mise en œuvre avec un grand scepticisme de la part du secteur, est à peine appliquée et exécutée par les États membres.

La directive 2014/36/UE est actuellement mise en œuvre dans les États membres. Nous continuons d'exhorter nos organisations membres à exercer de fortes pressions pour ÉTABLIR UNE INSTITUTION DANS L'ÉTAT MEMBRE RESPONSABLE POUR TOUS LES ASPECTS DE LA DIRECTIVE. Dans le cas contraire, les syndicats auront du mal à faire valoir leurs intérêts dans l'application de la directive.

Les organisations membres nous ont fait rapport sur l'état de la mise en œuvre de la Directive en 2018. La directive sur les travailleurs saisonniers n'est pas encore appliquée de manière générale et répandue. Mais les réalités changent. De plus en plus d'États membres ouvrent leur marché du travail aux travailleurs de pays tiers sur la base d'accords bilatéraux avec des pays tiers. La question de savoir si ces ouvertures s'appliquent également à d'autres États membres de l'UE fait alors l'objet d'une grande controverse. Souvent, les syndicats ne sont pas ou pas suffisamment impliqués dans ces décisions.

Directive UE sur les travailleurs saisonniers

4.2.4.6 Intégration des réfugiés sur le marché du travail agricole

L'augmentation du nombre de réfugiés dans l'Union européenne à la recherche d'un refuge les protégeant des guerres et des conflits, en provenance notamment d'États du Proche et du Moyen-Orient (par exemple, la Syrie, la Libye, etc.), signifie que certaines sociétés européennes sont confrontées à la tâche d'intégrer ces personnes. Les syndicats agricoles sont particulièrement touchés par cette évolution car certains acteurs nationaux estiment souvent que l'intégration dans le travail agricole est plus facile que l'intégration dans d'autres secteurs. C'est pourquoi, en collaboration avec l'organisation patronale GEOPA-COPA, nous avons mené une enquête auprès des partenaires sociaux agricoles afin d'être informés des évolutions dans les États membres. Nous avons transmis les résultats de l'enquête aux institutions européennes. Il est important que nous disions clairement que cette intégration ne doit pas s'accompagner d'une réduction de la protection des personnes traditionnellement employées dans l'agriculture. C'est pourquoi nous avons clairement indiqué que le transfert des connaissances et des compétences ainsi que le respect et l'application des normes sociales sur le terrain sont des conditions préalables importantes à une intégration réussie.

4.2.4.7 Détachement (Groupe d'experts et INTEFP)

Nous participons activement aux réunions du groupe d'experts COM et au projet INTEFP de l'Université de Strasbourg (FR). Les informations sur l'application du détachement dans le secteur agricole sont de plus en plus nombreuses, mais restent souvent difficiles à interpréter. Le recrutement direct par les employeurs individuels demeure la forme prédominante de placement dans le secteur. Toutefois, nous continuons de recueillir de l'information et de surveiller l'évolution de la situation.

2018 Rapport

4.2.4.8 Informations écrites sur le travail / contrat de travail avant le début de la période de travail

Nos activités dans ce domaine se sont concentrées sur la confirmation écrite de la relation de travail des nouveaux employés, au plus tard le jour du début du travail. En outre, nous voulons nous assurer que cette confirmation est également envoyée à l'assurance sociale compétente (conformément aux conditions nationales) au plus tard le jour où le salarié commence à travailler. Pour ces activités, nous utilisons à la fois les bases juridiques européennes (directive 91/533/CEE) et les discussions sur la future politique agricole commune européenne (PAC). Dans le dialogue social, nous voulons obtenir le soutien des employeurs agricoles. Dans la « Plate-forme européenne contre le travail non documenté », nous voulons convaincre les États membres que cet instrument est une mesure non bureaucratique et efficace permettant de réduire le problème du travail non déclaré dans notre secteur.

Contrats de travail écrits dans l'agriculture
2019 Présentation powerpoint
2019 TPWC Que faire

4.2.4.9 Le Brexit

Le sentiment anti-immigration a certainement joué un rôle dans le vote du Royaume-Uni de quitter l'UE. Mais les pénuries de main-d'œuvre qui en résulteront - en particulier dans le cadre des règles d'immigration post-Brexit proposées - seront difficiles à combler pour les travailleurs britanniques. Dans le passé, de nombreux travailleurs agricoles saisonniers venaient d'Europe centrale et orientale. Nous nous engageons donc à faire en sorte que les conséquences négatives de Brexit ne se fassent pas au détriment des travailleurs agricoles.

2019-03-13 Position Brexit

4.2.4.10 Huile de palme

A l'initiative de notre membre français FGA-CFDT, une réunion s'est tenue à Genève entre l'UITA, l'EFFAT et des experts externes sur le thème « Protection des droits des travailleurs dans le secteur de l'huile de palme ». La mise en œuvre des résultats sera discutée.

Position EFFAT 2019

4.2.4.11 Bioéconomie

Les progrès scientifiques et technologiques en matière de remplacement des produits issus du pétrole brut par des produits issus de matières premières renouvelables offrent un grand nombre de nouvelles possibilités de travail dans notre secteur. Nous soutenons donc les activités du secteur alimentaire de l'EFFAT et nous nous engageons avec nos experts dans ce travail.

4.2.4.12 Développements juridiques européens

Outre la PAC après 2020 et la directive sur les conditions de travail transparentes et fiables, d'autres priorités comprenaient le suivi de la directive contre les pratiques commerciales déloyales, la directive européenne sur l'eau potable, la directive européenne sur la protection des sols, le règlement sur l'intégration des émissions et la réduction des gaz à effet de serre provenant de l'utilisation des terres, les changements dans l'affectation des sols et l'exploitation forestière dans le cadre des politiques climatiques et énergétiques d'ici 2030, et l'application du socle européen des droits sociaux.

4.2.4.13 Projet FAI-CISL sur le travail saisonnier

La coopération de plusieurs affiliés de l'EFFAT à un projet de notre association membre italienne FAI-CISL, qui portait sur l'amélioration de la situation des travailleurs saisonniers, nous a apporté des informations importantes.

Résumé projet 2017

4.2.5 Sylviculture

4.2.5.1 Pour un renouvellement de la stratégie forestière européenne

Depuis l'adoption de la stratégie forestière de l'UE en 2013, le cadre politique de l'UE et les politiques forestières de l'UE ont considérablement évolué. Il est désormais largement reconnu que les forêts et le secteur forestier jouent un rôle crucial pour relever les grands défis environnementaux, conformément aux objectifs de l'ONU en matière de développement durable et aux objectifs de la Convention de Paris en matière de changement climatique.

Outre la cohérence de sa législation et de ses politiques, l'UE a également besoin d'un instrument efficace pour traiter les questions liées aux forêts sur une base paneuropéenne et internationale.

2019-01-15 Déclaration conjointe sur la stratégie forestière finale

4.2.5.2 Protection contre le travail isolé dans des situations dangereuses

De plus en plus, les règles visant à protéger les travailleurs contre le travail isolé dans des situations dangereuses sont mises à mal. C'est dans cet esprit que nous avons abordé cette question de manière intensive lors d'une conférence à Marseille (France) en 2019, en développant la position accessible via le lien ci-dessous.

Position des syndicats agricoles en Europe sur le travail en solitaire dans des situations dangereuses

4.2.5.3 Norme européenne pour l'utilisation des tronçonneuses

Nous jetons un regard critique sur diverses initiatives visant à créer des normes basées sur des modules pour la manipulation des tronçonneuses par des personnes non formées ou semi-spécialisées. De tels systèmes ne doivent pas entraîner le démantèlement du filet de sécurité pour les travailleurs forestiers et les sylviculteurs.

https://efesc.org/european-chainsaw-certificate

4.2.5.4 Externalisation des travaux dangereux à des sous-traitants et à d'autres personnes

Les entrepreneurs insuffisamment formés et/ou qualifiés ne devraient pas effectuer des travaux périlleux ou très dangereux. Lorsque ces travaux sont sous-traités par des opérateurs forestiers à des personnes non qualifiées ou à des sous-traitants, les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité au travail devraient en être immédiatement informées.

4.2.5.5 Systèmes d'urgence

Depuis quelques années, nous négocions avec les employeurs du GEOPA-COPA pour établir un accès suffisant à des chaînes de sauvetage sans faille dans l'agriculture et la sylviculture. Il existe aujourd'hui de nombreux systèmes différents d'appel d'urgence en sylviculture dans les États membres de l'UE. Il s'agit en partie de systèmes à base de CB, mais les nouveaux systèmes utilisent également des réseaux de radiocommunication mobiles généraux, qui ne sont souvent pas suffisamment accessibles dans la forêt. Dans certains États membres, des points de contact forestiers sont mis en place pour accélérer la chaîne de sauvetage. Nous avons demandé à la Commission européenne un projet visant à évaluer les différents systèmes, à formuler des exigences régionales et à progresser dans la protection des travailleurs. 2019 Système d'urgence

4.2.6 L'importance des travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de l'horticulture pour le développement de l'Europe

Avec le soutien de la Commission européenne, nous avons mené une étude en 2016 et 2017 sur l'ampleur et la qualité de l'emploi salarié dans notre secteur. Cette étude fournit les informations nécessaires permettant de présenter :

- l'importance des travailleurs agricoles en tant que groupe non négligeable dans l'UE,
- les obstacles au développement de l'emploi dans l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture,
- une description des différents types de travailleurs de notre secteur,
- la différenciation entre les salariés et les catégories ressemblant à celle des salariés,
- les exigences relatives aux instruments visant à renforcer la protection des travailleurs,
- les exigences relatives aux instruments de qualification des travailleurs.

Brochure sur les statistiques

4.2.7.1 Dialogue social dans l'agriculture

Le comité de dialogue social agricole se réunit quatre fois par an (2 groupes de travail, 1 groupe plénier, 1 réunion du comité directeur), avec une présidence tournante entre les partenaires sociaux. Le travail a été caractérisé par les efforts conjoints des partenaires sociaux pour être impliqués dans divers développements institutionnels, y compris le groupe de travail sur les tracteurs agricoles WGAT, la plate-forme contre le travail non documenté, le travail préparatoire dans le paquet mobilité).

4.2.7.2 Agripass

Suite au retrait de la *British Farmers' Union* NFU de la structure éducative LANTRA, l'avenir du projet « AGRIPASS ONLINE » n'est pas clair. Avant de prendre d'autres mesures, la position du GEOPA doit d'abord être clarifiée. D'ici là, aucun progrès n'est possible. L'EFFAT demande également un instrument pour la documentation de l'expérience professionnelle des travailleurs migrants et saisonniers. Le GEOPA rejette les négociations sur le projet « AGRIPASS CARD » tant que la situation sur AGRIPASS ONLINE n'est pas clarifiée.

4.2.7.3 Paquet mobilité

Les expériences des partenaires sociaux agricoles ont été présentées aux représentants de la Commission européenne et la volonté a été exprimée de lier les conclusions possibles de l'élaboration du paquet mobilité aux réalités du marché du travail agricole. Cela permettrait de mettre en œuvre les idées des partenaires sociaux sur la promotion de l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi et stagiaires ainsi que leurs tentatives d'évaluer l'adéquation des nouveaux instruments de la politique du marché du travail pour maintenir et améliorer les conditions sociales des travailleurs agricoles. L'EFFAT a justifié son rejet de la carte électronique *e-card* et développe ses positions en étroite consultation avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

4.2.7.4 Agenda pour de nouvelles connaissances et compétences en Europe

Les partenaires sociaux ont demandé aux représentants de la Commission européenne de les associer en tant qu'experts aux travaux en cours et de faire régulièrement rapport sur l'avancement de ces activités. Cette mesure a été mise en œuvre. La première étape des travaux sur la catégorisation des compétences professionnelles est achevée. L'ESCO est la classification européenne multilingue des aptitudes, compétences, qualifications et professions et fait partie de la stratégie Europe 2020. L'ESCO classe par catégories les aptitudes, compétences, qualifications

et professions pertinentes pour le marché du travail et l'éducation et la formation dans l'UE. Ce dispositif montre systématiquement les relations entre les différentes approches.

Les résultats ont été évalués et des améliorations sont en cours.

https://ec.europa.eu/esco/portal/home

4.2.7.5 Recommandations de l'OIT pour le renforcement du secteur formel

Les recommandations du Bureau international du Travail visant à renforcer le secteur formel ont été présentées et examinées. Il en ressort que la plupart des personnes concernées n'entrent pas volontairement dans l'économie informelle, mais plutôt en raison d'un manque d'opportunités dans l'économie formelle et de l'absence de tout autre moyen de subsistance. Les normes du travail fournissent des stratégies et des lignes directrices pratiques pour les principes et les mesures qui peuvent faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Les partenaires sociaux ont publié une déclaration commune et sont convenus d'intégrer les conclusions ci-dessus dans leurs travaux.

wcms_303821

4.2.7.6 Travaux du GEOPA sur « le travail non réglementé et non déclaré dans l'agriculture : implications pour les bases juridiques, les inspections du travail et les sanctions efficaces ».

Le projet GEOPA sur la réduction du travail illégal ou clandestin dans l'agriculture a été présenté et ses conclusions ont fait l'objet d'un débat approfondi.

Présentation de GEOPA

4.2.7.7 Travaux de l'EFFAT sur les travailleurs migrants

Le projet de l'EFFAT sur les possibilités d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants a été présenté et ses conclusions ont fait l'objet d'un débat approfondi.

4.2.7.8 Convention 184 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail dans l'agriculture

Les partenaires sociaux au niveau européen travaillent ensemble pour la ratification de la Convention 184 de l'OIT. Jusqu'à présent, cependant, les États européens ont été très réticents à améliorer la santé et la sécurité au travail dans l'agriculture de cette manière.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_de.htm

4.2.7.9 Agence européenne pour l'emploi (ELA)

Les partenaires sociaux ont travaillé d'arrache-pied à la création de l'Agence européenne pour l'emploi et ont préconisé à plusieurs reprises une forte implication sectorielle des partenaires sociaux dans les structures clés de l'ELA au sein des institutions européennes.

2019-06-20 ELA AG Rapport final

4.2.7.10 Étude CFE-CGC (France) sur le dialogue social

A l'initiative de notre association française membre CFE-CGC, nous avons participé à un projet sur le dialogue social. Nous remercions le GEOPA pour son soutien et sa coopération à ce projet.

Rapport CGC

4.2.8 Sécurité industrielle

4.2.8.1 Informations générales

En 2019, grâce à notre projet santé et sécurité, que nous avons mené de 2017 à 2019, nous avons pu publier les priorités des activités de santé et sécurité dans le secteur.

10 priorités pour améliorer la santé et la sécurité au travail dans l'agriculture européenne

4.2.8.2 Stress professionnel / Substances dangereuses / Coopération avec OSHA Europe

En coopération avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA Europe), nous avons participé en tant que partenaire à la campagne OSHA. En particulier, dans le cadre du Réseau européen des systèmes de sécurité sociale agricole (ENASP), les représentants des syndicats concernés ont travaillé à trouver des solutions pour réduire le stress lié au travail. Nous sommes actuellement partenaires de la campagne de l'OSHA sur les substances dangereuses et nous nous concentrons sur les produits phytosanitaires dans ce contexte. Nous voulons aussi redevenir partenaires dans la prochaine campagne de l'OSHA sur les troubles musculo-squelettiques.

https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages
Présentation FSI

4.2.8.3 Groupe de travail « Tracteurs agricoles » (WGAT)

Un nouveau règlement pour la construction sécuritaire des récolteuses-hacheuses a été élaboré. Les nouvelles machines sont disponibles sur le marché. Des solutions de modernisation pourraient être trouvées pour les vieilles machines. Leur application dépend toutefois de la question de savoir qui prend en charge quelle part des coûts des solutions de modernisation. Cette question n'a pas encore été clarifiée. Lors de la Conférence de l'EFFAT sur les machines et équipements 2018 à Prague (République tchèque), nous avons pu développer d'importantes stratégies uniformes. Lors d'un séminaire de l'Institut syndical européen en 2019, nous avons pu continuer à négocier ces problèmes avec d'autres experts externes et des représentants des institutions européennes.

Prise de position des syndicats agricoles européens sur l'utilisation de machines et équipements
Communiqué de presse Séminaire ETUI

4.2.8.4 Journée de commémoration pour les travailleurs morts et blessés

Depuis 2002, cette Journée commémorative des Nations Unies est appelée « Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail ». Ces dernières années, les activités de l'EFFAT pour cette journée ont été considérablement développées. Nous tenons à remercier tous les syndicats impliqués. Pour les années à venir, nous espérons que nos organisations membres participeront encore davantage à cette journée du souvenir.

A ce jour, nous ne disposons pas de données comparables provenant des pays européens sur le nombre et les circonstances des accidents mortels dans notre secteur. Nous voulons donc développer une base de comparabilité dans l'enregistrement des accidents mortels d'ici 2021 afin d'obtenir un instrument permettant de réduire les décès dans notre secteur.

www.28april.org

4.2.8.5 Évaluation des risques

L'évaluation électronique des risques sectoriels (OIRA) élaborée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA Europe) devait être évaluée et les bases de l'élaboration d'un instrument sectoriel européen devaient être posées. Malheureusement, la demande de l'EFFAT a été rejetée par la Commission européenne. Néanmoins, nous espérons être en mesure de mener à bien cet important travail dans les années à venir.

https://oiraproject.eu/en/

4.2.8.6 Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le développement des « Observatoires nationaux sur les troubles musculo-squelettiques des travailleurs agricoles » ne progresse pas bien. Nous avons raté notre objectif de créer de nouveaux observatoires en 2016. Nous avons donc besoin d'une discussion commune sur l'avenir de ce concept. En guise de travail préliminaire, les partenaires sociaux GEOPA-COPA et l'EFFAT ont mené une enquête conjointe sur l'état d'avancement des travaux.

Les partenaires sociaux de l'agriculture, l'EFFAT et le GEOPA-COPA, ont organisé, à Bologne (Italie) en septembre 2017, une conférence européenne sur la réduction des troubles musculo-squelettiques chez les travailleurs agricoles. Ont également participé à la conférence des représentants des observatoires nationaux, qui ont été créés dans neuf États membres en application de l'accord de 2005 des partenaires sociaux. Les représentants des institutions nationales ont rendu compte de leurs activités et de la situation de l'évolution des maladies de l'appareil locomoteur chez les travailleurs agricoles. Une nouvelle position de l'EFFAT a été élaborée.

Position des syndicats agricoles en Europe sur les troubles musculo-squelettiques

4.2.8.7 Protection des végétaux / Pesticides

Nos travaux ont porté principalement sur les questions relatives à l'approbation et à l'application des substances chimiques utilisées pour le traitement des plantes. D'autres travaux ont porté sur la mise en œuvre de la « directive sur l'utilisation durable des produits phytopharmaceutiques » (2009/128/UE) et le suivi des plans d'action nationaux (PAN) associés, ainsi que sur l'élaboration d'une position de l'EFFAT sur l'avenir de la protection des végétaux.

La position des syndicats agricoles en Europe sur une meilleure protection des travailleurs contre les pesticides

4.2.8.7.1 Glyphosate

La position du secteur agricole pourrait être diffusée et présentée lors de nombreuses réunions et manifestations. Dans le réseau intergroupe « Membres contre le cancer » (MAC) des députés européens de tous les groupes politiques, nous avons pu annoncer la position de l'EFFAT. L'approbation temporaire conditionnelle du glyphosate est un succès pour la campagne et ses membres. En particulier, la réduction significative de l'utilisation et de la quantité de la matière active est une contribution importante à l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs. Dans les mois à venir, il sera important de mettre fin définitivement à l'approbation du glyphosate. A cette fin, il existe de nombreuses manifestations et réunions au niveau technique auxquelles nous participons de manière intensive avec des experts nationaux.

Actuellement, nous traduisons nos autres demandes en mesures concrètes. C'est la seule façon de remplacer le glyphosate par des substituts sûrs.

Lutter contre le cancer - mettre fin à l'utilisation du glyphosate
Mettre fin au glyphosate

4.2.8.7.2 Épandage de produits phytosanitaires par des machines automotrices et des tracteurs

En décembre 2017, nous avons organisé une conférence sur ce sujet à Prague (République tchèque). Alors que les premiers types de machines automotrices avec cabine de classe 4 peuvent déjà être achetés, la situation avec les tracteurs semble mauvaise. On ne sait pas encore combien de temps les filtres correspondants (appelés filtres CAT 4) conserveront leur fonction. En outre, il n'existe toujours pas de solutions appropriées pour le stockage des équipements de protection individuelle sur les machines. D'autres travaux portent sur une étiquette uniforme pour l'emballage des pesticides (EN ISO 4254-6). Suite à la conférence, nous avons publié une position de l'EFFAT et l'avons présentée aux organes responsables.

Position de l'EFFAT sur les machines et équipements

4.2.8.8 Problèmes causés par l'utilisation de petits véhicules neufs

A l'initiative de nos organisations membres espagnoles, nous nous sommes penchés sur les problèmes de sécurité des nouveaux petits véhicules dans l'agriculture et la sylviculture - plus particulièrement les quads. Le problème de ces véhicules est la protection inadéquate qu'ils offrent contre le basculement/le renversement et le risque associé de danger grave de mort pour les utilisateurs de véhicules. Ces rapports ont été transmis à la Commission européenne et les premières enquêtes ont débuté dans les États membres (par exemple, IRSTEA en France). Nous avons également reçu des réactions positives de la part de certaines organisations membres sur l'utilisation des quads, y compris celles qui ne perçoivent pas de problème particulier dans leur utilisation.

4.2.8.9 Rayonnement ultraviolet

Ce sujet est devenu particulièrement important depuis l'été 2018. Depuis le décès de plusieurs travailleurs saisonniers à la suite d'un coup de chaleur, nous recevons de plus en plus de soutien pour une santé et sécurité au travail préventive et de meilleure qualité. En collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB), nous travaillons à améliorer la protection des travailleurs de plein air contre les rayonnements solaires dangereux. Nous remercions les organisations membres qui ont mis en place de nombreuses initiatives (accès à l'eau potable sur le lieu de travail, protection contre la lumière du soleil, déplacement des heures de travail vers des heures moins ensoleillées, distribution de chapeaux, crèmes solaires et autres matériels de protection). Depuis l'été 2018, les employeurs sont également plus ouverts sur la question. En avril 2019, nous avons lancé un appel à l'action mondial conjoint avec les principales organisations de dermatologues pour lutter contre le cancer de la peau chez les travailleurs de plein air.

2016-04-20 La FETBB et l'EFFAT
2019-04-26 Appel mondial

4.2.8.10 Émissions des appareils portatifs

Avec la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB), nous avons discuté des initiatives visant à réduire les émissions des outils électriques portatifs à deux temps lors de la conférence de l'EFFAT sur la santé et la sécurité au travail des machines et équipements agricoles et forestiers à Prague (République tchèque), en décembre 2017, à l'exemple des tronçonneuses et des motofaucheuses. Nous voulons faire en sorte que les charges pour la santé des opérateurs d'équipement cessent ou du moins qu'elles soient considérablement réduites et nous nous réjouissons à l'idée de discuter de solutions de rechange plus orientées vers l'avenir.

EFFAT EFBH

4.2.8.11 Informations sur la peste porcine africaine

En 2019, nous avons publié de nouvelles informations sur la peste porcine africaine (PPA), que nous avons produites en collaboration avec des institutions européennes et nationales. Ces informations s'adressent en particulier aux représentants des travailleurs et aux syndicats.

4.2.8.12 Améliorer la santé et la sécurité au travail par le port de la ceinture de sécurité dans les véhicules agricoles

En collaboration avec notre association membre néerlandaise FNV, nous avons lancé une initiative visant à améliorer le port de la ceinture de sécurité dans les véhicules agricoles. De plus amples informations suivront en 2019/2020.

4.2.8.13 Rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur l'impact sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des substances et déchets dangereux

Sur la recommandation de notre association membre suédoise KOMMUNAL, nous informons nos organisations membres du rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les normes sociales dans le traitement des substances dangereuses.

2019 Information de l'ONU sur les 15 principes
2019 ONU 15 Principes

4.2.8.14 Initiatives de l'EFFAT dans le domaine des risques biologiques / tiques

A l'initiative de notre association membre néerlandaise FNV, nous avons repris notre travail sur les risques biologiques, commencé il y a environ 10 ans. Le travail actuel est centré sur la meilleure façon de se protéger contre les piqûres de tiques en tant qu'employé. Les résultats de ces travaux seront publiés en 2020.

4.2.9 Formation professionnelle

4.2.9.1 Classification européenne des connaissances et des compétences (ESCO)

L'EFFAT a participé à la première phase achevée des travaux sur le système européen de classification ESCO. Maintenant, un premier amendement va avoir lieu et nous espérons que nous pourrons participer au développement futur. Nous remercions nos experts pour leur grand soutien.

https://ec.europa.eu/esco/portal/home

4.2.9.2 Avenir de l'enseignement et de la formation professionnels après 2020

Le Comité consultatif pour l'enseignement et la formation professionnels a publié une déclaration de politique générale sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels en 2018.

Nous examinerons attentivement les questions soulevées et informerons nos membres en 2019/2020.

Opinion du comité consultatif pour l'enseignement et la formation professionnels

4.2.10 Comité des petits agriculteurs

L'élaboration de la Déclaration du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les droits des petits agriculteurs et autres personnes travaillant dans les zones rurales a été au centre de ce travail. Jusqu'à maintenant, les États membres de l'UE ont refusé de signer cette déclaration demandée par l'UITA, l'EFFAT et d'autres membres de la société civile. Avec l'organisation de petits exploitants roumains TERRA, nous accueillons maintenant un nouveau membre puissant au sein du Comité. Le Comité prépare actuellement un « meilleur exemple » pour le Congrès de l'EFFAT.

1542782444-Déclaration

4.2.11 Changement climatique

Le changement climatique est un enjeu politique central depuis l'été 2018. Nous avons participé à des sommets sur le climat et organisé plusieurs manifestations parallèles. Nous suivons les dossiers correspondants en Europe, en étroite collaboration avec la Confédération européenne des syndicats. Nous analysons l'impact sur le travail dans le secteur et appelons à des adaptations actives et prospectives au profit des travailleurs du secteur. En tant que syndicats agricoles, nous sommes particulièrement conscients de l'importance de la protection du climat, qui est la ressource la plus importante pour nos emplois. Bon nombre des changements dramatiques dans le sol, l'eau, l'air et la biodiversité sont liés au climat. C'est pourquoi nous nous engageons à créer deux millions de nouveaux emplois grâce à notre revendication « d'emplois verts ».

Brochure Emplois verts

4.2.12 Sécurité sociale

4.2.12.1 Méthode de coordination ouverte

En ce qui concerne l'avenir des systèmes de sécurité sociale dans les États membres de l'Union européenne, nous attirons l'attention de la Commission européenne sur les problèmes de transfert d'éventuels droits de sécurité sociale des travailleurs transfrontaliers, dont certains versent des cotisations dans les systèmes des pays cibles pendant des années sans donner lieu à des droits de sécurité sociale (ceci vaut avant tout pour les assurances pension). Les solutions ne sont pas encore en vue.

http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=EUSSCFactSheets&mode=advancedSubmit&langId=en&search.x=0&search.y=0

4.2.12.2 Réseau européen des systèmes de protection sociale agricole (ENASP)

Une vue d'ensemble du fonctionnement des systèmes de sécurité sociale agricole dans ce réseau est disponible et peut être consultée.

www.enasp.eu

4.2.12.3 Association internationale de la sécurité sociale, section agriculture

Après plusieurs années de préparation, nous avons eu pour la première fois, à l'occasion du 38e Colloque international de la Section Agriculture (2016) à Paris, une réunion pertinente avec les représentants syndicaux de la Section. Arnd Spahn, Secrétaire à l'agriculture de l'EFFAT, a également pris part à la réunion de la Section en tant qu'orateur. Notre objectif est de parvenir à un accord régulier entre les représentants syndicaux élus, au moins des pays européens, afin de développer des positions communes et des contributions aux nouvelles réglementations de sécurité sociale. Lors du 39e Colloque International 2019 à Séville (Espagne), nous avons présenté l'accord des partenaires sociaux sur le cancer léger de la peau.
https://ww1.issa.int/index.php/de/news/vision-zero-agricultural-sector

4.2.13 Politique commerciale

Ces dernières années, nous avons travaillé intensément sur diverses questions de politique commerciale : l'embargo commercial sur la Russie, le TTIP, le CETA et d'autres accords commerciaux bilatéraux et interrégionaux (Colombie, Corée du Sud, Vietnam, Australie, Nouvelle-Zélande). De nouvelles questions se poseront et il faudra trouver des réponses appropriées.

4.2.13.1 Accord commercial avec le Canada (AECG)

Lors de la Conférence des ministres du Commerce à Bratislava en septembre 2016, nous avons pu relayer notre position sur les accords commerciaux prévus et faire la lumière sur les effets de

nouvelles négociations (en particulier TTIP). Entre-temps, nos craintes se sont concrétisées, en particulier dans le secteur de la viande bovine, où des régions européennes entières souffrent de l'ouverture du marché, sans que des alternatives ou des aides suffisantes soient disponibles.

4.2.13.2 Accord commercial avec les États-Unis (TTIP)

Nous nous sommes efforcés de réduire les conséquences négatives possibles pour notre secteur. L'accent a été mis sur l'impact sur la production bovine et le manque d'accès des opérateurs de fruits et légumes au marché américain. Une présentation du Secrétariat de l'agriculture a été faite à plusieurs reprises et il est apparu clairement que d'autres acteurs importants du secteur soutiennent également notre position (par exemple, le Groupe des producteurs de bovins du COPA).

4.2.13.3 Accord commercial avec le Mercosur

Après les élections présidentielles au Brésil, il est une fois de plus clair que les accords commerciaux doivent définir des normes sociales et écologiques ainsi que des normes économiques si l'on ne veut pas qu'ils soient utilisés abusivement comme instruments de démantèlement social et de destruction des forêts tropicales. En particulier, l'EFFAT préconise une modification des importations d'aliments pour animaux dans l'UE et appelle à une stratégie ambitieuse en la matière**.**

4.2.13.4 Accord commercial de 2019 avec les États-Unis

La politique commerciale américaine sous l'administration du président américain Donald Trump doit certainement être évaluée différemment de ce qu'elle était dans le passé. Néanmoins, la récente décision de l'UE d'ouvrir son marché à 10.000 tonnes de viande bovine américaine par an ne peut être considérée que comme une génuflexion vers les États-Unis. Cette décision de l'UE risque d'être vivement critiquée par le secteur.

4.2.14 Collaboration avec les institutions européennes

De nombreuses réunions avec des députés européens ont eu lieu au cours de la période couverte par le rapport - y compris des porte-parole des principaux groupes du Parlement européen (S&D, PPE, Verts, Gauche) et des membres de la commission sociale, de la commission commerciale et d'autres commissions. Nous avons essayé d'obtenir un soutien pour nos demandes concernant l'avenir de la PAC. Ces activités sont soutenues par un échange fort et croissant avec la Commission européenne et l'approfondissement des relations avec le Comité économique et social européen et le Comité des régions. Nous rencontrons actuellement les nouveaux membres des institutions européennes et les informons de notre travail.

4.3. Secteur du tourisme

4.3.1 Leadership

Président-e-s et Vice-Président-e-s

Région de candida-ture	Président-e	Vice-président-e-s
Nord		Kristjan BRAGASON, 3F Danemark / NU HRCT
Centre	Sunčica BENOVIĆ, STUH Croatie	
Sud		Cristian SESENA, FILCAMS-CGIL Italie

Bureau du secteur

Région	Membre	Député-e
Pays scandinaves	Markku BJÖRN, PAM	Pim VAN DORPEL, HRF
Europe centrale et orientale	Pal KOVACS, VISZ	NN
Est méditerranéen	Maria Elena VANELLI, FIST-CISL	NN
Ouest méditerranéen	Pilar RATO, CCOO Servicios	Cesar GALIANO, FESMC-UGT
BeNeLux/France	Nabil AZZOUZ, FGTA-FO	NN
Allemagne/Autriche/Suisse	Christoph SCHINK, NGG	Marianne LANDA, VIDA
Irlande/Royaume-Uni	Dave TURNBULL, UNITE	Ethel BUCKLEY, SIPTU

4.3.2 Projets

Au cours de la période considérée, les projets sectoriels suivants ont été réalisés avec le soutien financier de la Commission européenne :

2015

- Le tourisme, c'est les gens : Travailler ensemble pour un dialogue social fort dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie

2017

- Mise à jour du « Guide de l'offre économiquement la plus avantageuse en Restauration Collective ».

2018

- Outil OiRA (*Online interactive Risk Assessment*) pour le secteur européen HORECA
- Enquête sur le secteur de la restauration rapide en Europe

2019

- Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, du tourisme et du travail domestique

4.3.3 Domaines d'activité

4.3.3.1 Économie collaborative / de plate-forme et numérisation

Au cours de la dernière décennie, la technologie a influencé et continue de façonner la manière dont les gens voyagent : du choix de la destination de vacances, de la réservation des moyens de transport pour s'y rendre et de l'hébergement, des activités à destination à l'évaluation de la

qualité du voyage. Selon une étude de Google Travel, 74 % des voyageurs planifient leurs voyages sur Internet, alors que seulement 13 % d'entre eux font encore appel aux agences de voyages. Les nouvelles technologies ont également modifié les lieux de travail dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, avec l'automatisation et la robotisation d'un nombre croissant de tâches et d'activités.

Services de location de logements à court terme

Tout au long de l'année 2017, l'EFFAT a participé à une série d'ateliers sur les services de location de logements de courte durée organisés par la Commission européenne dans le cadre du suivi de la communication « Un agenda européen pour l'économie collaborative » de juin 2016, réunissant des représentants des États membres, des institutions européennes et des acteurs touristiques. Les ateliers ont examiné des questions telles que les conditions d'accès au marché pour les fournisseurs de services d'hébergement, les exigences en matière de plates-formes, la protection des consommateurs, la fiscalité et l'emploi, dans le but de convenir d'un ensemble de principes directeurs à prendre en compte dans l'élaboration des politiques dans le secteur. L'EFFAT a fourni des informations concernant l'impact de la location de logements provisoires en économie collaborative sur l'emploi et a présenté une série de mesures clés qui pourraient contribuer à limiter l'impact négatif et à assurer une concurrence équitable et des conditions de concurrence équitables, ainsi qu'un travail décent et un traitement égal des travailleurs dans l'économie de plate-forme. Les principales revendications de l'EFFAT sur la manière de traiter les locations de logements provisoires (en anglais : STAR) pour assurer des conditions de concurrence équitables et une concurrence loyale étaient les suivantes :

- l'enregistrement obligatoire de tous les hôtes et utilisateurs (invités) de STAR, comme condition préalable, par exemple pour les statistiques, la fiscalité, la sûreté et la sécurité, la planification urbaine, etc.
- des données plus détaillées sur l'impact de STAR sur l'emploi dans le secteur de l'accueil, c'est-à-dire les pertes d'emplois par rapport aux nouveaux emplois
- une législation du travail et de la protection sociale solide, applicable à tous les travailleurs et à tous les types de travail, pour garantir un travail décent et l'égalité de traitement pour tous
- l'engagement des entreprises (plates-formes) et de leurs associations professionnelles nationales / européennes à établir et à mettre en œuvre des règles communes

Fin 2017, l'EFFAT et HOTREC ont adressé une lettre commune au Président Juncker, l'invitant à prendre les mesures nécessaires pour transformer, en étroite coopération avec les parties prenantes, les conclusions largement approuvées des ateliers en lignes directrices de la Commission qui seront communiquées aux autorités nationales.

En octobre 2018, la Commission a organisé une conférence sur « L'économie collaborative - Opportunités, défis, politiques », abordant les résultats des ateliers dans un panel spécifique sur « Les services de location de logements provisoires en économie collaborative ».

En juillet 2019, des progrès ont été réalisés grâce à un accord conclu entre la Commission européenne et les autorités de protection des consommateurs de l'UE et Airbnb sur la manière dont Airbnb présente ses offres d'hébergement sur son portail web (par exemple, prix incluant tous les frais et honoraires, hôte privé ou professionnel, règlement des litiges).

- Le 18 novembre 2015, le secteur du tourisme de l'EFFAT a publié sa position sur la « Sharing Economy » dans le tourisme
- Le 4 décembre 2015, HOTREC et l'EFFAT ont publié une déclaration commune sur l'économie du partage

Services de livraison de nourriture

Au cours des dernières années, un nombre croissant d'entreprises ont vu le jour offrant des services de livraison dans le secteur restaurant-restauration. Les gens commandent à domicile et paient moyennant différentes applications, les repas sont transportés par des courriers (à vélo). Ces services de livraison se développent rapidement, surtout dans les grandes villes et les régions métropolitaines.

Les livreurs d'aliments dépendent entièrement des plateformes numériques pour lesquelles ils travaillent. La plupart du temps, ils doivent utiliser leur propre équipement, comme des vélos, des vêtements de plein air et des téléphones intelligents. La grande majorité des livreurs ont le statut d'indépendants, c'est-à-dire que les réglementations sociales et du travail sont contournées, ils ne bénéficient pas de salaires minimums, de congés payés, de protection sociale, de droits des travailleurs, etc. De plus, les entreprises de plate-forme exercent un contrôle significatif sur eux, via les dispositifs électroniques utilisés, et elles peuvent déconnecter arbitrairement un livreur, par exemple si un travailleur n'a pas un score suffisant dans le système de notation par les clients.

Ces dernières années, des luttes ont eu lieu dans de nombreuses villes et pays d'Europe. Dans certains endroits, les livreurs de nourriture ont réussi à s'organiser en syndicats, à mettre en place des comités d'entreprise, etc. En avril 2018, un accord sur un Comité d'entreprise SE a été signé dans Delivery Hero / Foodora, et les représentants des travailleurs siègent au Conseil de surveillance de l'entreprise. Dans d'autres endroits, les livreurs ont trouvé d'autres formes d'organisation pour défendre ensemble leurs intérêts.

Dans de nombreux pays, les organisations nationales membres de l'EFFAT ont soutenu dans leur lutte des livreurs qui travaillent pour des plateformes telles que Deliveroo, Uber Eats ou Foodora / Delivery Hero, dans certains pays, les livreurs s'organisent en syndicats de transport ou de services.

Ces multiples initiatives sont relativement isolées les unes des autres depuis de nombreuses années. En octobre 2018, une première assemblée européenne des livreurs s'est tenue à Bruxelles, pour partager les expériences de la lutte et définir des stratégies communes pour obtenir de meilleures conditions de travail, des salaires décents, les droits des travailleurs, etc. La rencontre a rassemblé des livreurs de 12 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Suisse, Royaume-Uni, travaillant pour des plateformes de livraison alimentaire telles que Foodora, Deliveroo, UberEats, Stuart, Glovo, etc. L'EFFAT a soutenu la participation des livreurs syndiqués à la réunion.

En mars 2019, l'EFFAT a invité l'ETF, UNI Europa et la CES pour une première réunion afin de coordonner les activités futures, en coopération avec les affiliés nationaux actifs dans l'organisation des livreurs de nourriture.

La coopération dans ce domaine se poursuit également dans le cadre de projets en cours tels que « *GIG economy and workers' information, consultation, participation, and collective bargaining processes* » de la FILCAMS-CGIL et « *Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy* » de la CES.

Partage des repas

Un autre phénomène est le nombre croissant de plates-formes facilitant le partage des repas préparés à la maison. Lors de la réunion plénière du CDSS Horeca en novembre 2018, une première discussion a eu lieu sur l'impact possible de cette situation sur le secteur hôtelier. L'EFFAT s'est jointe à HOTREC pour réclamer la réglementation de ce nouveau modèle d'entreprise, par exemple en matière d'enregistrement, de fiscalité, de protection des consommateurs, de santé, de sûreté et de sécurité, afin de garantir des conditions de concurrence équitables et loyales.

Numérisation

Les nouvelles technologies, l'automatisation, la robotisation et la numérisation ont un impact croissant sur le secteur hôtelier. L'EFFAT se penche sur cette question au sein des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration et dans le secteur européen de la restauration collective. Dans le prolongement des discussions de la plénière du CDSS en novembre 2018, l'EFFAT et HOTREC ont mené une enquête auprès de leurs organisations membres pour recueillir des informations sur les nouvelles technologies, l'automatisation, la robotisation et la numérisation dans le secteur hôtelier et leur impact sur l'emploi et les travailleurs. Un aperçu des premières réponses a été présenté lors de la réunion du Comité directeur en mars 2019.

4.3.3.2 Santé et sécurité

Évaluation des risques

L'évaluation des risques sur les lieux de travail est une obligation légale pour toutes les entreprises, dans le contexte de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, de maintenir des environnements de travail sûrs et sains. Après avoir signé un mémorandum avec l'OSHA, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, en juillet 2017, l'EFFAT et HOTREC ont travaillé au développement d'un outil d'évaluation interactive des risques en ligne (OiRA) à l'échelle européenne pour le secteur Horeca européen tout au long de 2018. Un comité directeur du projet (CDP) a conseillé l'experte dans son travail. L'état d'avancement des travaux a fait l'objet de discussions lors de diverses réunions du CDSS et, en mars 2019, une version d'essai de l'outil OiRA Horeca a été lancée, puis testée par des volontaires de l'EFFAT et de HOTREC. La version finale a été lancée en septembre 2019. Les partenaires sociaux des États membres de l'UE sont invités à développer conjointement des outils OiRA nationaux pour le secteur Horeca axés sur le modèle européen. L'outil cible principalement les petites et moyennes entreprises (plus de 90 % des entreprises du secteur hôtelier sont des PME) et doit faciliter leur conformité aux obligations en matière de santé et de sécurité et d'évaluation des risques.

Harcèlement sexuel et violence sur le lieu de travail

Depuis de nombreuses années, l'EFFAT soulève la question du harcèlement et de la violence sexuels sur le lieu de travail dans le dialogue social sectoriel dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en poursuivant une initiative conjointe des partenaires sociaux de l'UE, couvrant par exemple le harcèlement et la violence sur le lieu de travail par des tiers, mais, malgré des preuves et discussions publiques croissantes, l'association européenne des employeurs était peu disposée à participer**.**

En 2015, les syndicats nordiques du secteur Horeca ont présenté un rapport sur le problème dans le secteur de l'hôtellerie en Scandinavie, comprenant des informations sur les approches communes des partenaires sociaux des pays nordiques et des recommandations pour des initiatives concertées au niveau européen.

Depuis 2017, les syndicats des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration des pays nordiques organisent la campagne commune « We are not on the menu ! » (*On n'est pas au menu !*) pour sensibiliser au harcèlement sexuel à l'égard des personnes pendant la période de Noël et créer une culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement au travail.

Au cours des années suivantes, l'EFFAT et HOTREC ont continué à collecter et à partager des informations sur les initiatives réussies de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail au niveau national, par exemple en Irlande et au Royaume-Uni.

Lors des réunions plénières 2017 et 2018 du Comité de dialogue social sectoriel Restauration collective, l'Accord UITA-Sodexo sur la prévention du harcèlement sexuel et sa mise en œuvre

ont été examinés.

Début 2019, l'EFFAT a obtenu un financement de l'UE pour le projet « Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs agricole, alimentaire, touristique et domestique ». Le projet a recueilli des informations sur la situation en matière de harcèlement et de violence sexuels dans les secteurs de l'EFFAT et a compilé des exemples d'initiatives des organisations membres pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuels au travail. Les recommandations seront discutées à la Conférence des femmes de l'EFFAT et adoptées par le Congrès de l'EFFAT en novembre 2019. Les partenaires sociaux européens de l'Horeca et de la restauration collective soutenaient le projet. Les conclusions et recommandations sont reprises dans les CDSS dans lesquels l'EFFAT est impliqué.

Entretien ménager

L'EFFAT a soutenu la campagne d'entretien ménager de l'UITA « *Make up my workplace* », soulignant la nécessité de mesures négociées pour lutter contre le harcèlement sexuel qui menace la sécurité et le bien-être des femmes de ménage, et les journées annuelles *Global Housekeeping* de l'UITA.

Dans le cadre du dialogue social pour le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration, l'EFFAT et HOTREC ont discuté des risques sectoriels spécifiques pour la santé des travailleurs et sont parvenus à l'avis commun que la charge de travail dans l'entretien ménager est une question de santé & sécurité.

4.3.3.3 Qualification et formation

La formation et la qualification professionnelles constituent un enjeu important dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, qui se caractérise par un pourcentage élevé de jeunes travailleurs qui entrent pour la première fois sur le marché du travail du secteur et par un taux élevé de rotation du personnel.

Passeport européen des compétences en hôtellerie (EHSP)

Sur la base des listes de compétences élaborées par l'EFFAT et HOTREC dans le cadre de leur projet commun « Passeport européen de qualification et de compétences (QSP) dans le secteur hôtelier », un nouvel outil, le « European Hospitality Skills Passport » (EHSP), a été créé sur le portail EURES et lancé en juin 2014. Dans l'EHSP, les travailleurs peuvent enregistrer toutes les aptitudes et compétences acquises au cours de leurs études, de leur formation et de leur expérience professionnelle pratique dans un format facilement accessible, complétant un curriculum vitae traditionnel et permettant aux employeurs de surmonter rapidement les barrières linguistiques et de trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour occuper leurs postes vacants, ce qui facilite une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail dans le secteur hospitalier.

Après avoir suivi l'adoption et l'utilisation de l'EHSP pendant plusieurs années, l'EFFAT et HOTREC ont connu un succès très limité et ont poursuivi sans relâche la Commission pour rendre l'EHSP plus visible et mieux accessible sur le portail EURES. En février 2019, la Commission a finalement reconnu que, de leur point de vue, le passeport européen des compétences hôtelières est suffisamment visible sur le portail EURES pour les utilisateurs finaux et qu'elle n'envisage pas de mettre en œuvre d'autres changements importants dans ce domaine.

Les listes de compétences de l'EHSP sont disponibles pour des expérimentations par les travailleurs saisonniers à l'échelle régionale en Rhône-Alpes via https://www.tribeo.net.

Compétences, qualifications et métiers européens (ESCO)

Pendant de nombreuses années, l'EFFAT a participé au groupe de référence ESCO « Hospitality

& Tourism », soutenant la Commission européenne dans le développement d'une nouvelle taxonomie européenne des aptitudes, compétences, qualifications et professions, qui devrait fournir un langage commun pour l'éducation/la formation et l'emploi en Europe.

La première version de la classification multilingue de l'ESCO (European Skills, Competences, Qualifications, Qualifications, and Occupations) a été lancée en août 2017, les professions du secteur hôtelier étant largement réparties entre les différentes catégories. L'EFFAT et HOTREC ont eu des discussions continues avec les représentants de la Commission sur l'ESCO, car les qualifications et compétences attribuées aux professions doivent être révisées.

Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA)

Lancée en 2013 par la Commission européenne, l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) est une plate-forme multipartite destinée à renforcer la qualité, l'offre, l'image et la mobilité des apprentis en Europe par des engagements nationaux et des engagements volontaires des parties prenantes. Reconnaissant la valeur et les avantages de l'apprentissage pour l'emploi des jeunes, l'inclusion sociale, l'adéquation des compétences et la compétitivité économique, l'apprentissage est l'un des principaux éléments de la garantie jeunesse.

Dans le prolongement de la signature, en décembre 2015, de « l'Engagement commun EFFAT-HOTREC - EAfA - pour améliorer la qualité et l'attractivité des programmes d'apprentissage dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration », des programmes d'apprentissage réussis dans le secteur hôtelier des États membres ont été présentés aux réunions plénières du CDSS EFFAT-HOTREC (2016 : Danemark, Espagne ; 2017 : Autriche, 2018 : Irlande). D'autres exemples seront partagés à l'avenir.

Suite à l'adoption de l'engagement EFFAT-FoodServiceEurope EAfA en septembre 2017, l'EFFAT et FSE ont mené une enquête sur les apprentissages dans la restauration collective, afin de sensibiliser à la pertinence des apprentissages dans ce secteur et d'améliorer la qualité et l'attractivité des programmes existants. Le modèle autrichien a été présenté lors de la plénière du CDSS en septembre 2018.

Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace

L'EFFAT s'est félicité de la « Recommandation du Conseil sur un cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace » adoptée en mars 2018, qui définit des critères de qualité importants pour les programmes d'apprentissage, par exemple un accord écrit conclu avant le début de l'apprentissage ; des résultats d'apprentissage qui assurent un équilibre entre les qualifications, les connaissances et les compétences clés spécifiques à l'emploi pour l'apprentissage tout au long de la vie ; un soutien pédagogique par des formateurs en entreprise désignés ; une rémunération conforme aux conventions collectives nationales ou sectorielles ; une protection sociale et des assurances ; le respect des réglementations relatives aux conditions de travail, en particulier de la législation sur la santé et la sécurité ; la participation active des partenaires sociaux dans la conception, la gouvernance et l'application des programmes d'apprentissage, etc.

En août 2018, McDonald's s'était engagé par l'EAfA à offrir 43.000 places d'apprentissage d'ici 2025 au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie et en Suisse. L'EFFAT a écrit à McDonald's pour lui proposer de coopérer à la mise en œuvre de son engagement, étant donné l'expérience et l'implication de l'EFFAT et des organisations membres nationales dans les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage, dans l'esprit de la recommandation susmentionnée - aucune réponse.

L'EFFAT a lancé un débat politique avec la Commission pour faire valoir que toutes les parties prenantes de l'EAfA doivent se conformer à la recommandation et que la mise en œuvre des

engagements doit être mieux contrôlée, afin d'éviter que les entreprises n'utilisent les engagements de l'EAfA pour de simples raisons de relations publiques (voir ci-dessus).

Un nouvel élément a depuis été ajouté au formulaire de candidature pour les engagements de l'EAfA demandant à l'entité soumissionnaire d'approuver le Cadre européen pour des apprentissages de qualité et efficaces et de contribuer à sa mise en œuvre, et de s'engager à fournir des mises à jour sur les activités liées à ces engagements.

Nouvel Agenda des compétences

En juin 2016, l'EFFAT a répondu à la consultation de la Commission européenne sur la manière de mieux cibler les initiatives et les possibilités de financement de l'UE pour développer les compétences dans le secteur du tourisme.

Dans le contexte du Nouvel agenda des compétences pour l'Europe, annoncé par la Commission en juin 2016, le Plan directeur pour la coopération sectorielle en matière de compétences a été lancé en janvier 2017, afin d'améliorer le contrôle des compétences et de remédier aux pénuries de compétences dans certains secteurs économiques. Le secteur du tourisme a été abordé dans le premier cycle et traité dans le cadre du projet Erasmus+ « The Next Tourism Generation ».

En avril 2017, la DG GROW de la Commission européenne a lancé le projet EASME « Plan directeur pour la coopération sectorielle en matière de compétences dans le tourisme : Améliorer l'image des carrières dans le secteur du tourisme ». L'EFFAT était sceptique quant à l'utilité d'un tel projet, car nous soulignons toujours qu'il ne suffit pas d'améliorer l'image des emplois dans le secteur hôtellerie-tourisme, sinon aussi les conditions de travail, la rémunération et les perspectives de carrière. Les résultats montrent que le million d'euros aurait pu être mieux alloué : https://jobsintourism.eu.

4.3.3.4 L'étiquetage social

Un nombre croissant de consommateurs prennent en compte d'autres considérations que le prix dans leurs décisions d'achat et de consommation. Outre les critères écologiques, les consommateurs sont particulièrement soucieux de la protection et du respect de la santé, de la sécurité et des droits humains des travailleurs. Les entreprises sont également devenues de plus en plus conscientes des avantages potentiels de la communication de leur mode de fonctionnement socialement responsable par le biais des labels.

Hôtels et restaurants de foire

Depuis une dizaine d'années, l'EFFAT suit les initiatives des syndicats nationaux des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration pour promouvoir des hôtels et des restaurants qui respectent les droits des travailleurs, leur offrent des conditions de travail décentes et respectent les conventions collectives.

En octobre 2018, l'EFFAT et l'UITA ont organisé le premier séminaire international des hôtels et restaurants à Dublin, réunissant des syndicats d'Irlande, de Croatie, de Slovénie, du Danemark, de Suède, de Norvège, des États-Unis, d'Espagne et d'Allemagne. Les participants ont identifié des différences et des similitudes entre les différents systèmes d'hôtellerie et de restauration équitables, par exemple en ce qui concerne les critères définissant la notion « équitable », les sous-secteurs couverts, la portée, les groupes/publics cibles, les langues, les relations publiques, le suivi, l'évolution, etc. et ont convenu des prochaines étapes.

En décembre 2018, 3F a fait la promotion du site web danois pour trouver des hôtels et restaurants équitables https://okforhold.dk auprès des participants du 4e Congrès mondial de la CSI à Copenhague.

En mars 2019, le site web du tourisme équitable http://www.justtourism.org a été lancé permettant

de promouvoir les 7 initiatives existantes pour les hôtels et restaurants équitables.

Un deuxième séminaire sur l'hôtellerie et la restauration équitables sera organisé en janvier 2020, invitant davantage de syndicats à s'impliquer.

Les initiatives en matière d'hôtellerie et de restauration équitables sont également discutées au sein du Comité permanent de normalisation de la CES, en tant qu'exemples d'initiatives syndicales en matière de label social.

4.3.3.5 Travail non déclaré

Depuis de nombreuses années, l'EFFAT s'efforce de s'attaquer au problème du travail non déclaré dans le dialogue social sectoriel dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration, sur la base des données recueillies auprès des associations patronales et des syndicats nationaux sur l'ampleur du phénomène dans ce secteur. Suite à la signature de la « Déclaration conjointe de l'EFFAT-HOTREC sur le travail non déclaré dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration » en décembre 2010, les partenaires sociaux ont fait pression conjointement auprès des institutions européennes sur la nécessité de prendre des mesures supplémentaires.

En octobre 2016, la Commission européenne a créé la Plate-forme européenne sur le travail non déclaré dans le but d'aider les pays de l'UE à mieux gérer le travail non déclaré sous ses diverses formes, de favoriser le changement au niveau national, de promouvoir de meilleures conditions de travail et l'emploi formel, de sensibiliser davantage aux questions liées au travail non déclaré et de renforcer la coopération entre les pays européens.

L'EFFAT est représentée à cette plateforme en tant qu'observateur des partenaires sociaux et contribue au travail, par exemple en 2017, l'EFFAT a intégré des expériences nationales / sectorielles en matière de lutte contre le travail non déclaré dans la plateforme, parmi lesquelles les initiatives de label social « Fair Hotels » menées dans 6 États membres de l'UE.

Dans le Programme de travail de la Plate-forme 2019-2020, un séminaire sectoriel sur le travail non déclaré dans le secteur Horeca est prévu pour le premier trimestre de 2020.

4.3.3.6 Achats responsables

Depuis de nombreuses années, l'EFFAT, en coopération avec les partenaires sociaux d'autres secteurs, fait pression sur les institutions européennes pour l'inclusion de critères sociaux dans les procédures de passation des marchés afin de lutter contre la concurrence déloyale dans l'attribution des contrats. Les principales exigences étaient l'élimination du prix le plus bas comme critère majeur pour l'attribution des contrats et l'introduction du principe de l'offre économiquement la plus avantageuse (MEAT) comme critère prédominant ; le respect obligatoire du droit du travail et des conventions collectives, étendu à toute la chaîne de sous-traitance ; l'exclusion des offres anormalement basses pour éviter une course aux bas salaires et conditions de travail ; des mesures nationales de contrôle, par ex. les observatoires de l'attribution des contrats.

La révision de la directive sur les marchés publics a débuté en 2012 et, après des négociations en trilogue en 2013, la directive révisée a finalement été adoptée par le Conseil des ministres en février 2014 et a dû être transposée par les États membres en législation nationale en 2016.

Achats socialement responsables dans la restauration collective

En janvier 2006, l'EFFAT et FERCO avaient publié le premier « Guide de l'offre économiquement la plus avantageuse en restauration collective » et l'avaient rendu disponible en 8 langues sur un site Internet spécifique www.contract-catering-guide.org.

A la lumière de la directive révisée sur les marchés publics, l'EFFAT et FoodServiceEurope ont décidé de mettre à jour l'ancien guide. En 2017, ils ont obtenu le soutien financier de l'UE et ont

sélectionné comme experts les consultants qui avaient mis à jour les meilleurs guides en matière de sécurité privée et de nettoyage. Un Comité de pilotage du projet (CDP), composé de représentants des associations nationales d'employeurs et des syndicats d'Autriche, de Belgique, de Finlande, de France, de Hongrie, d'Italie, du Portugal et d'Espagne, ainsi que des secrétariats de l'EFFAT et de FoodServiceEurope, a participé aux travaux.

Plusieurs réunions du CDP ont eu lieu tout au long des années 2018 et 2019, et le Guide « Choisir le meilleur rapport qualité-prix dans la passation de marchés de services alimentaires - Guide à l'intention des organisations clientes privées et publiques » a été présenté lors d'une conférence européenne finale en septembre 2019. Les partenaires sociaux nationaux ont été encouragés à organiser conjointement des manifestations au niveau national pour lancer et promouvoir le guide dans leur pays.

En juin 2019, l'OIB, l'Office pour les infrastructures et la logistique de la Commission à Bruxelles, souhaitait rencontrer les partenaires sociaux du secteur de la restauration collective. En préparant les nouveaux accords-cadres pour toutes les cantines et cafétérias de la Commission européenne, ils ont voulu connaître les contraintes du secteur et ses développements futurs, dans le but de prendre en compte les besoins du secteur pour les nouveaux accords. Lors de la réunion du comité de pilotage du CDSS en juin 2019, un premier échange très positif a eu lieu entre l'OIB et les syndicats belges actifs dans le secteur, accompagnés de représentants des travailleurs qui travaillent dans les cantines de la Commission depuis des décennies.

4.3.3.7 Restauration rapide

Depuis janvier 2015, l'EFFAT fait partie de l'alliance mondiale pour la restauration rapide mettant l'accent sur les emplois précaires et l'évasion fiscale. Les rapports suivants ont été publiés en étroite collaboration avec la FESP et SEIU le syndicat *US Service Employees International Union* :

- Unhappy Meal - 1 milliard d'euros d'évasion fiscale au menu chez McDonald's, 2015
- McJobs - Faibles salaires et normes peu élevées dans le monde, 2015
- Golden Dodges - Comment McDonald's évite de payer sa juste part d'impôt, 2015
- McLandlord - Excédent de loyer global chez le plus grand franchiseur au monde, 2017
- Unhappier Meal - L'évitement fiscal toujours au menu chez McDonald's, 2017

Ces rapports ont été portés à l'attention des services compétents de la Commission européenne ainsi que des membres du Parlement européen.

En décembre 2015, la Commission européenne a ouvert une procédure formelle d'examen en matière d'aides d'État concernant les règles fiscales luxembourgeoises applicables à McDonald's, qui est entrée dans une deuxième phase en juillet 2016, avec publication au Journal officiel. En septembre 2018, la Commission européenne a annoncé que l'accord entre McDonald's et le Luxembourg, qui permettait à l'entreprise de restauration rapide de ne payer pratiquement aucune taxe sur ses redevances européennes dans l'UE et aux États-Unis, ne violait pas les lois de l'UE. M. Vestager, commissaire européenne chargé de la concurrence, a néanmoins souligné que « Bien entendu, il n'en demeure pas moins que McDonald's n'a pas payé d'impôts sur ces bénéfices - et ce n'est pas ainsi que cela devrait être du point de vue de l'équité fiscale ».

En novembre 2015 et juin 2018, McDonald's a dû justifier ses pratiques fiscales lors des auditions de la Commission spéciale du Parlement européen sur les crimes financiers, l'évasion et la fraude fiscales (TAX).

En janvier 2016, les organisations de consommateurs ont déposé une plainte auprès de la Commission européenne sur les pratiques antitrust de McDonald's dans l'Union européenne, abusant de leur position vis-à-vis des franchisés.

En janvier 2016, trois pétitions relatives aux conditions de travail chez McDonald's ont été soumises à la commission des pétitions du Parlement européen :

- BFAWU sur des contrats de zéro heure au Royaume-Uni
- FGTB-ABVV sur les flexi-jobs en Belgique
- La CGT sur les emplois précaires et la prévention de la représentation syndicale

Les pétitions ont fait l'objet d'auditions en commission des pétitions en novembre 2016 et en novembre 2017, ainsi que d'une étude du PE intitulée « Contrats temporaires, emploi précaire, droits fondamentaux des travailleurs et droit européen du travail ». La commission des pétitions du PE a écrit à McDonald's Belgique, France et Royaume-Uni, ainsi qu'aux autorités nationales de ces trois pays, pour les inviter à communiquer leur position sur les questions soulevées dans ces pétitions. Ces questions font l'objet d'un suivi par la DG EMPL de la Commission en vue d'éventuelles infractions à la législation communautaire.

En mars 2017, le rapport « McLandlord » a été publié, montrant comment le pouvoir de marché et les pratiques immobilières de McDonald's permettent à la société d'obtenir des loyers excessifs de ses franchisés. Le rapport démontre que la plupart des bénéfices de McDonald's proviennent de ses activités immobilières plutôt que de ses activités de hamburgers, et que les clients des magasins McDonald's franchisés pourraient en conséquence payer des prix plus élevés.

En février 2016, l'EFFAT a organisé une réunion sur le secteur de la restauration rapide à Bruxelles pour discuter d'une stratégie européenne pour le secteur et les STN qui y travaillent.

En juin 2017, un atelier de restauration rapide de l'EFFAT a eu lieu à Rome, dans le cadre du projet EFFAT « Anticipation du changement et gestion durable des changements structurels : Promouvoir des actions innovantes pour renforcer la participation des travailleurs et la coopération des partenaires sociaux ». Les thèmes abordés étaient la situation dans le secteur de la restauration rapide en Europe et dans le monde, et les travaux futurs dans ce secteur en Europe. Le chercheur a présenté les grandes lignes du projet et les premiers résultats de ses recherches, à savoir la collecte et l'analyse d'informations sur la situation de la restauration rapide / McDonald's dans les différents pays, par exemple les effectifs et les conditions de travail, les conventions collectives, l'organisation syndicale, la représentation des travailleurs, les relations avec la direction, etc. Le rapport a été publié en septembre 2019.

En septembre 2017, le syndicat allemand NGG a organisé un séminaire pour les délégués syndicaux des entreprises de restauration rapide sur des thèmes tels que les conventions collectives sectorielles, la santé et la sécurité, les risques psychologiques et les pensions. Kerstin Howald a présenté le travail entrepris dans le secteur de la restauration rapide au niveau international.

L'EFFAT a soutenu les Journées mondiales d'action pour la restauration rapide coordonnées par l'UITA. En septembre 2017, la toute première grève a eu lieu chez McDonalds au Royaume-Uni, et en octobre 2018, les travailleurs de McDonald's, TGI Fridays et Wetherspoons se sont mis en grève au Royaume-Uni, exigeant de meilleures conditions de travail, 10 £ l'heure, la fin des contrats précaires et le droit à l'affiliation syndicale.

L'EFFAT soutient l'initiative « Fight for 14€ » de la FGTB belge, axée sur le secteur Horeca.

4.3.3.8 Intégration des réfugiés sur le marché du travail

En 2016, l'EFFAT et HOTREC ont discuté d'un projet de position commune sur le rôle des partenaires sociaux dans l'intégration des réfugiés sur le marché du travail et dans la société, mais la signature de cette position a finalement échoué en raison de l'opposition de certaines associations nationales d'employeurs.

Les partenaires sociaux sont convenus de recueillir et de partager des exemples de bonnes pratiques concernant l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. L'initiative suédoise « Fast Track » , qui facilite l'intégration plus rapide des immigrants nouvellement arrivés sur le marché du travail en s'appuyant sur l'éducation et l'expérience de chacun, a été présentée à titre d'exemple et les progrès de sa mise en œuvre ont été suivis en permanence. Le système italien de formation professionnelle et de stages pour demandeurs d'asile et le projet INTEGRA, qui propose des projets pluridisciplinaires d'orientation et de formation dans le secteur hôtelier, ont également été partagés.

Début 2019, l'EFFAT et HOTREC ont mené une enquête auprès de leurs organisations membres afin de recueillir des informations sur les initiatives facilitant l'intégration des réfugiés sur le marché du travail, en particulier dans le secteur hôtelier. Un aperçu des premières réponses a été présenté lors de la réunion du Comité directeur en mars 2019.

4.3.3.9 Exploitation sexuelle des enfants dans les voyages et le tourisme

En 2016, les partenaires du premier projet SAFE HOST, les fédérations syndicales nationales et européennes ainsi que les associations patronales nationales et européennes du tourisme, ont confirmé leur volonté de participer à un projet de suivi visant à diffuser et mettre en œuvre les résultats du premier projet et à en élargir la portée (plus de pays, de langues, d'outils de formation), mais la demande de financement communautaire du projet fut rejetée.

En décembre 2016, les résultats du projet cofinancé par l'UE « COMBAT - Trafficking of Human Beings in Hospitality and Tourism » ont été présentés lors de la séance plénière du CDSS EFFAT-HOTREC.

4.3.3.10 Renforcement des capacités en Europe centrale, orientale et du Sud-Est

En 2015-2016, les associations patronales et les syndicats de Slovénie, de Croatie, de Serbie, du Monténégro et de l'ex-République yougoslave de Macédoine ont mené le projet « Le tourisme, c'est le peuple : Travailler ensemble pour un dialogue social fort dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie », visant à renforcer les relations sociales et le dialogue social dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme dans ces pays.

Dans le cadre du projet, une visite d'étude à Bruxelles a été organisée en décembre 2015, donnant aux partenaires du projet l'occasion d'assister à la plénière du dialogue social sectoriel EFFAT-HOTREC.

Entre mars et mai 2016, des ateliers nationaux ont eu lieu, réunissant les partenaires sociaux et un groupe plus large d'acteurs du tourisme dans chaque pays. L'EFFAT a contribué à ces ateliers en présentant des rapports sur le dialogue social européen. Les résultats du projet ont été présentés lors de la conférence finale en novembre 2016 à Ljubljana, en Slovénie.

4.3.3.11 Coopération dans le cadre de l'ETLC

Le Comité de liaison syndical européen pour le tourisme (ETLC), créé en 1995 par les Fédérations syndicales européennes et les Fédérations syndicales internationales représentant les travailleurs du secteur du tourisme (EFFAT, IUL, ETF, ITF, Uni Europa, UNI), est une plate-forme de coopération dont l'objectif est de rassembler les forces syndicales dans la représentation des intérêts des travailleurs. Les réunions de l'ETLC offrent aux représentants des travailleurs et des syndicats l'occasion de discuter en profondeur de questions syndicales liées au tourisme. La coopération intersectorielle a donné de bons résultats, notamment en ce qui concerne la reconnaissance accrue des syndicats dans le secteur du tourisme par les institutions européennes.

Les questions abordées lors des réunions de l'ETLC ont été, par exemple, les suivantes

- Situation du tourisme en Europe
- STN / CEE dans le secteur du voyage et du tourisme
- Économie collaborative / de plate-forme - impact sur les secteurs du transport et du tourisme
- Tourisme durable et responsable, par exemple, initiatives d'hôtels équitables, boycott des compagnies aériennes *low cost*, lignes directrices de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable.
- Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi
- Lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme
- Rencontres touristiques au niveau européen
- Coopération avec les institutions européennes

En juin 2015, Pilar Rato, CCOO Servicios Espagne, a été élue Présidente de l'ETLC.

4.3.3.12 Tourisme social

Suite à la signature d'une déclaration commune en 2005 et à la réalisation du projet conjoint « Emploi dans le secteur du tourisme social en Europe » en 2008-2009, l'EFFAT et l'ISTO, l'Organisation internationale du tourisme social, ont poursuivi leur coopération.

En juillet 2015, l'EFFAT et l'ISTO ont soumis conjointement le projet « Améliorer les relations sociales dans le tourisme social en Europe pour faciliter l'insertion et la professionnalisation des jeunes travailleurs dans le secteur » au cofinancement de l'UE, mais il a été rejeté.

En mars 2016, des représentants de l'EFFAT et de l'ISTO se sont réunis à Bruges pour discuter des futures activités communes. Comme domaines d'intérêt commun ont été identifiés : le droit aux vacances, les conditions des travailleurs du tourisme social, les syndicats en tant que prestataires de services de voyage et de tourisme, et la création d'une task force syndicale ISTO-EFFAT-CES sur le tourisme social. En mai 2016, une délégation de l'EFFAT et de l'ISTO a rencontré le Secrétaire général de la CES pour discuter de la coopération au sein de la Task Force.

En juin 2016, l'EFFAT et l'ISTO, en coopération avec le CESE, ont organisé la conférence « 80 ans de vacances rémunérées - un droit social à sauvegarder », pour célébrer l'anniversaire de la Convention 52 de l'OIT sur les congés payés, adoptée en juin 1936, qui était un droit social majeur pour des millions de travailleurs et a largement contribué au développement touristique.

En mars 2017, des représentants de l'EFFAT, de l'UITA, de la CES et de l'ISTO se sont réunis à Milan pour discuter des actions internationales et européennes visant à promouvoir un tourisme socialement responsable et un travail décent dans le tourisme.

D'autres réunions du Groupe de travail ont eu lieu en mars 2018 et en avril 2019. L'EFFAT a été représentée au Congrès de l'ISTO à Lyon en octobre 2018.

4.3.3.13 Manifeste du tourisme pour la croissance et l'emploi

En décembre 2015, l'EFFAT, l'ETF et UNI Europa ainsi que l'ETLC ont adhéré au Manifeste du tourisme pour la croissance et l'emploi qui, pour la première fois, rassemble les acteurs publics et privés du tourisme en Europe pour demander à l'Union européenne de faire davantage pour cette importante industrie. Le manifeste sur le tourisme au service de la croissance et de l'emploi met en lumière les principales priorités politiques de l'UE pour le secteur sur des sujets allant des compétences et des qualifications à la durabilité et à la compétitivité du tourisme européen. Le groupe du Manifeste organise ou participe régulièrement à des manifestations touristiques européennes. L'EFFAT représente les syndicats du tourisme au sein du Comité directeur du

Manifeste.

4.3.3.14 Droits d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales

Les relations employeur-employé et les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont généralement liés à la relation juridique entre la marque et l'hôtel ou le restaurant concerné. Les employés des chaînes transnationales d'hôtels et de restaurants doivent se conformer à toutes les politiques, règles et normes imposées par les marques, mais ils manquent de plus en plus d'accès aux décideurs de leurs conditions de travail quotidiennes et de l'avenir de l'entreprise, car les marques gèrent de plus en plus leurs hôtels et restaurants sous l'aspect des actifs, c'est-à-dire comme filiales gérées ou en franchise. Les structures de représentation des travailleurs au-delà du niveau local sont donc de plus en plus érodées.

L'impact de la tendance actif-léger peut être suivi dans les CEE existants. De nombreux CEE couvrent un nombre décroissant de pays et sont composés d'un nombre décroissant de représentants des travailleurs, les hôtels et restaurants appartenant aux chaînes transnationales étant de plus en plus transformés en entités gérées ou franchisées.

A la lumière de ces développements, l'EFFAT a soulevé la question lors du processus d'évaluation de la directive CEE 2009/38/CE et de son éventuelle révision ou refonte, appelant à une définition plus complète de « l'entreprise qui exerce le contrôle », pour inclure la gestion des contrats, les systèmes de franchise et les entreprises communes.

Une autre évolution importante observée ces dernières années a été l'investissement croissant des bailleurs de fonds chinois dans le secteur des voyages et du tourisme, par le rachat ou l'investissement dans des groupes transnationaux, comme Fosun International, par exemple : Club Méditerranée, Hainan Airlines, NH Hotels, Carlson-Rezidor, Gate Gourmet, Hilton, Marriott, JinJiang International, Radisson. En conséquence, les travailleurs des entreprises hôtellières concernées ont vu les conditions de travail et les relations sociales se détériorer.

<u>Comités d'entreprise européens / Sociétés transnationales</u>

L'EFFAT coordonne les CEE d'Autogrill, Club Méditerranée, Compass, Elior, Fazer, NH Hotels, Rezidor, Scandic, Sodexo, SSP, Starwood (par le biais des Coordinateurs désignés ou des membres du Secrétariat de l'EFFAT).

En 2015, de nouveaux accords de CEE ont été conclus avec SSP et NH Hotels.

Après l'expiration de l'accord CEE Compass en 2012, un GSN a négocié un nouvel accord CEE, qui a été signé en 2016, et une première réunion du CEE a eu lieu en mars 2017.

La négociation d'un avenant à l'accord du CEE Club Méditerranée a été conclue en juin 2018.

Après une fusion avec Marriott en 2016, le CEE Starwood-Sheraton a été dissous.

Au cours du premier semestre 2019, le CEE d'Elior a été consulté sur la vente de la partie restauration de voyage d'Elior, Areas. Le CEE était soutenu par le cabinet d'avocats français SECAFI et EFFAT.

Le passage croissant des entreprises de restauration collective, de nettoyage et de sécurité à la gestion des installations est de plus en plus visible dans la composition des CEE. L'EFFAT et UNI Europa coopèrent à cet égard, facilitant une coopération intersectorielle.

4.3.3.15 Coopération avec les institutions européennes et internationales

<u>Commission européenne</u>

L'EFFAT, qui représente les travailleurs du tourisme d'accueil, est un acteur reconnu du secteur

du tourisme et est régulièrement informé et consulté par l'Unité Tourisme de la Commission européenne sur la politique européenne du tourisme.

A l'occasion de la Journée européenne du tourisme 2018 en novembre 2018 à Bruxelles « La nouvelle stratégie de politique industrielle de l'UE : Renforcer le tourisme de l'UE dans une nouvelle ère industrielle », Kerstin Howald a été invitée à faire une déclaration sur « L'avenir des emplois et des compétences dans le secteur du tourisme » à titre de 'mise-en-bouche' pour le panel « Valoriser le capital humain dans la gestion touristique ».

Les conférences suivantes sur le tourisme ont été organisées par la Commission européenne :

- Journée européenne du tourisme 2015 le 16 décembre 2015 à Bruxelles : Promotion de l'Europe en tant que destination touristique compétitive et de qualité
- Conférence de haut niveau « Attirer les investissements dans le tourisme » le 5 avril 2016 à Bruxelles
- Journée européenne du tourisme 2016 le 29 novembre 2016 à Bruxelles : Renforcer les synergies entre le tourisme et les industries culturelles et créatives. Des solutions innovantes comme moteur de l'emploi et de la croissance
- Journée européenne du tourisme 2017 le 28 novembre 2017 à Bruxelles : Quel est l'avenir du tourisme européen ?
- Journée européenne du tourisme 2018 le 7 novembre 2018 à Bruxelles: La nouvelle stratégie de politique industrielle de l'UE : Renforcer le tourisme européen dans une nouvelle ère industrielle

Parlement européen

La commission des transports et du tourisme du Parlement européen s'occupe principalement des questions de transport. Les questions relatives au tourisme ont été traitées au sein de l'Intergroupe « Développement du tourisme européen, patrimoine culturel, chemins de Saint-Jacques et autres itinéraires culturels européens » (Intergroupe Tourisme) et de la Task Force Tourisme. L'EFFAT a participé aux activités de ces organes lorsque des sujets pertinents ont été examinés. En mai 2015, Kerstin Howald a pris la parole lors de l'audition de l'Intergroupe sur « Surmonter la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie touristique ».

Présidences de l'UE

Depuis 2001, l'UE organise, en coopération avec la présidence respective de l'UE, un Forum européen annuel du tourisme. L'objectif de ces forums est de servir d'interface importante et de promouvoir et d'améliorer la communication entre les groupes d'intérêt actifs dans le tourisme. Les participants sont des centaines de représentants de l'industrie du tourisme, des autorités et institutions régionales, nationales et européennes du voyage et du tourisme, des représentants d'organisations internationales et des syndicats représentant les travailleurs du tourisme. Nous avons réussi à mettre à l'ordre du jour les questions liées à l'emploi et à placer des représentants syndicaux comme orateurs et modérateurs.

Les thèmes couverts par les Forums européens du tourisme :

- 14e Forum européen du tourisme le 17 septembre 2015 à Luxembourg
  - Promotion commune de l'Europe par le biais de produits touristiques transnationaux
  - Compétences et qualifications dans le secteur du tourisme
  - Cadre réglementaire pour le tourisme - Politique des visas
  - Tourisme et numérisation - Le partage de l'économie dans le secteur hôtelier
- 15e Forum européen du tourisme le 11 octobre 2016 à Bratislava, République slovaque

- Un environnement favorable aux entreprises pour la compétitivité du secteur du tourisme de l'UE - Fiscalité
- L'économie collaborative dans le secteur du tourisme
- Transformation numérique dans le secteur du tourisme de l'UE

- 16e Forum Européen du Tourisme les 18-19 octobre 2017 à Tallinn, Estonie
  - L'innovation dans le tourisme par la numérisation pour une croissance compétitive du secteur
  - La connectivité et l'intermodalité des transports en tant que facteurs critiques de succès pour le secteur européen du tourisme
  - Efficacité énergétique, protection des ressources naturelles et mesures respectueuses de l'environnement pour un tourisme européen plus durable
- 17e Forum européen du tourisme les 1er et 2 octobre 2018 à Vienne, Autriche
  - Un regard vers l'avenir
    - Qui voyagera ? Comment les gens décideront-ils où aller ?
    - Comment les gens voyageront-ils et comment se déplaceront-ils à destination ?
    - Comment les destinations répondront-elles aux attentes des voyageurs ? Comment assureront-ils la valeur ajoutée régionale ? Comment les ressources seront-elles gérées ?
  - Planification stratégique pour le développement du tourisme durable - Enjeux et réponses
  - Planification stratégique pour le développement du tourisme durable - Mise en œuvre réussie : processus, partenariats, réseaux
- 18e Forum européen du tourisme les 9 et 10 octobre 2019 à Helsinki, Finlande

Organisation internationale du travail

En février 2017, l'EFFAT a fait partie de la délégation de l'UITA à la réunion d'experts de l'OIT chargée d'élaborer des « Directives sur le travail décent et le tourisme socialement responsable ».

Autres

En diverses occasions, Kerstin Howald a donné des conférences dans des universités, par ex.

- « Emploi et conditions de travail dans le secteur du tourisme » , le 26 avril 2018, études « Business et Développement » à la Haute École Bruxelles-Brabant / ULB Bruxelles

4.3.4 Dialogue social

Le secteur du tourisme de l'EFFAT participe à deux dialogues sociaux sectoriels, le Comité de dialogue social sectoriel (CDSS) HORECA avec HOTREC et le CDSS de la restauration collective avec FoodServiceEurope (FSE).

En 2017-2018, Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, a réalisé, sous les auspices de la Commission européenne, des études de représentativité pour le secteur Horeca et la restauration collective, confirmant que l'EFFAT et leurs partenaires sociaux sectoriels respectifs, HOTREC et FoodServiceEurope, sont les plus importantes organisations européennes des partenaires sociaux dans ces secteurs, c'est-à-dire qu'ils sont représentatifs conformément à la définition de la Commission et qu'ils ont le droit de continuer le dialogue social sectoriel. Les rapports publiés en décembre 2018 peuvent être consultés ici :

Représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux :
Secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés (HORECA)
Secteur de la restauration collective

4.3.4.1 Hôtels et restaurants

Les thèmes suivants ont été traités au sein du CDSS dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration :

- Qualification, formation et compétences
  - Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA)
  - Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace
  - Nouvel agenda des compétences pour l'Europe
  - Passeport européen des compétences en hôtellerie (EHSP)
  - Compétences, qualifications et métiers européens (ESCO)
- Économie collaborative dans l'hôtellerie et le tourisme
  - Location de logements à court terme
  - Plateformes de partage de repas
- Nouvelles technologies, numérisation, automatisation et robotisation
- Travail non déclaré
- Intégration des réfugiés dans le secteur de l'accueil
- Santé et sécurité sur le lieu de travail
  - Outil OiRA pour le secteur Horeca européen
  - Entretien ménager
- Harcèlement sexuel et violence au travail

Les principales réalisations de ces dernières années ont été :

- Déclaration commune EFFAT-HOTREC sur l'économie de partage - Pour des règles du jeu équitables et une concurrence loyale dans l'hôtellerie et le tourisme, en décembre 2015
- Engagement commun EFFAT-HOTREC à améliorer la qualité et l'attractivité des programmes d'apprentissage dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration dans le cadre de l'EAfA en décembre 2015
- Outil interactif européen d'évaluation des risques en ligne (OiRA) pour le secteur Horeca européen en septembre 2019

4.3.4.2 Restauration collective

Les thèmes suivants ont été traités au sein du CDSS dans le secteur de la restauration collective :

- Marchés publics
- Responsabilité sociale des entreprises (RSE)
- Qualification et formation
- Harcèlement sexuel et violence sur le lieu de travail
- Renforcement des capacités
- Numérisation et automatisation : Défis futurs pour les entreprises et l'emploi dans le secteur de la restauration collective
- Évaluation interactive des risques en ligne (OIRA)

Les principales réalisations de ces dernières années ont été :

- Engagement commun EFFAT-FoodServiceEurope (EAfA) en septembre 2017
- Recommandation conjointe FoodServiceEurope-EFFAT sur le transfert d'informations entre employeurs dans le cadre d'un transfert d'entreprise en septembre 2017

- Mise à jour du Guide « Choisir le meilleur rapport qualité-prix dans la passation de marchés de services alimentaires - Guide à l'intention des organisations clientes privées et publiques » en septembre 2019

Afin de créer des synergies entre les travaux entrepris dans le cadre du dialogue social et dans les comités d'entreprise européens du secteur, Kerstin Howald a fait rapport sur la situation des CEE des STN assurant des services de restauration collective à la plénière du CDSS et a informé les CEE de Compass, Sodexo et Elior du dialogue social européen dans le secteur.

4.3.5 Réunions

4.3.5.1 Assemblées générales

- 26 octobre 2015
- 2 mai 2017
- 25 septembre 2018
- 8 mai 2019

4.3.5.2 Réunions des conseils de secteur

- 4 décembre 2014
- 5 mai 2015
- 3 décembre 2015
- 22 juin 2016
- 3 décembre 2016
- 5 décembre 2017
- 29 novembre 2018

4.3.5.3 Dialogue social sectoriel

Année	EFFAT-HOTREC CDSS Horeca		EFFAT-FoodServiceEurope CDSS Restauration collective	
	Comité de pilotage	Plénière	Comité de pilotage	Plénière
2014		5 décembre		
2015	13 mars 1er octobre	4 décembre	9 février 11 septembre	6 octobre
2016	18 mars 30 septembre	9 décembre	19 février 23 juin	14 septembre
2017	24 mars 29 septembre	4 décembre	6 février 22 juin	12 septembre
2018	16 mars 24 septembre	30 novembre	6 février 7 juin	17 septembre
2019	14 mars 24 septembre	29 novembre	19 février 7 juin	17 septembre

4.3.5.4 Autres conférences et séminaires

L'EFFAT a participé aux conférences, séminaires, etc. suivants dans le secteur, organisés ou soutenus par une grande variété d'acteurs, par exemple des institutions européennes, des organisations membres nationales, des partenaires sociaux, etc.

2015

- Réunion de l'Unité Tourisme de la DG GROW de la Commission européenne sur la future politique touristique de l'UE le 7 mai 2015 à Bruxelles
- Réunion de l'Intergroupe Tourisme du Parlement européen du 13 mai 2015 sur « Surmonter

la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie du tourisme ».
- Réunion de l'ETLC le 23 juin 2015 à Bruxelles
- Réunion de la Task Force de l'industrie européenne du tourisme le 1er septembre 2015 à Bruxelles
- Forum européen du tourisme les 17 et 18 septembre 2015 à Luxembourg
- Forum européen du tourisme social de l'ISTO du 21 au 23 octobre 2015 à Albufeira, Portugal
- Atelier EFFAT « Conditions de travail dans l'industrie de la restauration rapide dans l'UE : - Qu'est-ce qui fait la différence » le 2 décembre 2015 à Bruxelles

2016

- Conférence de la Commission européenne « Gérer et promouvoir des destinations touristiques durables et accessibles » le 28 janvier 2016 à Bruxelles
- Réunion de l'EFFAT sur McDonald's/Fast Food le 23 février 2016 à Bruxelles
- Groupe de travail syndical de l'ISTO sur le tourisme social le 22 mars 2016 à Bruges, Belgique
- Ateliers nationaux dans le cadre du projet « Le tourisme, c'est les gens : Travailler ensemble pour un dialogue social fort dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie » entre mars et mai 2016 à Podgorica, Monténégro, Belgrade, Serbie, Skopje, ARY de Macédoine, Zagreb, Croatie
- Conférence de haut niveau de la Commission européenne « Attirer les investissements dans le tourisme » le 5 avril 2016 à Bruxelles
- Conférence « Emploi et conditions de travail dans le secteur du tourisme » pour les étudiants en « Tourisme durable et écotourisme » à la Haute Ecole Bruxelles Brabant / ULB le 24 avril 2018 à Bruxelles.
- Commission TRAN du PE - Audition de la Task Force Tourisme sur le Manifeste du tourisme pour la croissance et l'emploi le 26 avril 2016
- Réunion de lancement de la « Plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré » le 27 mai 2016 à Bruxelles
- Conférence de l'EFFAT et de l'ISTO « 80 ans de congés payés - un droit social à sauvegarder » pour célébrer l'anniversaire de la Convention 52 de l'OIT sur les congés payés le 17 juin 2016 à Bruxelles
- Réunion du Comité directeur du Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi le 28 juin 2016 à Bruxelles
- Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi Assemblée générale le 16 septembre 2016 à Bruxelles
- Événement du Parlement européen « Vers une politique touristique plus forte pour la croissance et l'emploi en Europe » le 27 septembre 2016 à Bruxelles
- Forum nordique de l'Union nordique des travailleurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme du 3 au 5 octobre 2016 à Malmö
- Réunion plénière « Plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré » le 10 octobre 2016 à Bruxelles
- Conférence finale du projet « Le tourisme, c'est les gens : Travailler ensemble pour un dialogue social fort dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie » le 8 novembre 2016 à Ljubljana, Slovénie
- Conférence UITA Horeca Trade Group du 9 au 11 novembre 2016 à Punta Cana, République dominicaine
- Conférence biennale des délégués de la Division des services du SIPTU le 24 novembre 2016 à Dublin
- Audition de la commission des pétitions du Parlement européen sur les pétitions contre McDonald's en Belgique, en France et au Royaume-Uni le 29 novembre 2016 à Bruxelles

- Commission européenne Journée européenne du tourisme le 16 décembre 2015 à Bruxelles

2017

- Réunion du Comité directeur du Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi le 12 janvier 2017 à Bruxelles
- Réunion d'experts de l'OIT sur les « Principes directeurs sur le travail décent et le tourisme socialement responsable » du 20 au 24 février 2017 à Genève
- Réunion ACV-CSC des représentants des travailleurs des entreprises de restauration collective le 23 février 2017 à Bruxelles
- Réunion de l'ETLC le 6 mars 2017 à Bruxelles
- Réunion du Comité directeur du Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi le 15 mars 2017 à Bruxelles
- Groupe de travail de l'UITA sur les chaînes hôtelières le 23 mars 2017 à Genève
- Groupe de travail syndical de l'ISTO sur le tourisme social le 22 mars 2017 à Milan
- Conférence ministérielle de la présidence maltaise de l'UE sur le tourisme les 25 et 26 mai 2017 à La Valetta, Malte
- Atelier de l'EFFAT sur la restauration rapide en Europe le 1er juin 2017 à Rome
- Réunion de haut niveau avec le Président Tajani le 11 juillet 2017 à Bruxelles
- Séminaire NGG pour les délégués syndicaux des entreprises de restauration rapide le 26 septembre 2017 à Oberjosbach, Allemagne
- Conférence de haut niveau du Parlement européen sur le tourisme le 27 septembre 2017 à Bruxelles
- Réunion de la Section Tourisme de l'ITF 6 octobre 2017 à Londres
- Séminaire NU Horeca CEE les 8 et 9 octobre 2017 à Helsinki
- Conseil d'administration du Groupe Horeca de l'UITA les 6 et 7 novembre 2017 à Palma de Mallorca, Espagne
- « Manifeste du tourisme pour la croissance et l'emploi » le 15 novembre 2017 à Bruxelles.
- Audition de la commission des pétitions du Parlement européen « Protection des droits des travailleurs en situation d'emploi temporaire ou précaire, sur la base des pétitions reçues » le 22 novembre 2017 à Bruxelles
- Journée européenne du tourisme le 28 novembre 2017 à Bruxelles
- Réunion du Comité directeur du Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi le 11 décembre 2017 à Bruxelles

2018

- Intergroupe Tourisme du Parlement européen Table ronde sur le développement du tourisme européen le 24 janvier 2018 à Bruxelles
- EFFAT - Réunion des syndicats français des RHRT le 30 janvier 2018 à Paris
- Task force Tourisme du Parlement européen le 27 février 2018 à Bruxelles
- Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi : rencontre avec le nouveau Secrétaire général de l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) le 28 février 2018 à Bruxelles
- Groupe de travail syndical de l'ISTO sur le tourisme social le 13 mars 2018 à Bruxelles
- Audition de la Task Force Tourisme du Parlement européen concernant l'impact du Brexit sur le tourisme le 25 avril 2018 à Bruxelles
- Comité directeur du Groupe hôtelier de l'UITA le 2 mai 2018 à Genève
- Séminaire international de l'EFFAT-UITA sur l'hôtellerie et la restauration équitables les 10 et 11 octobre 2018 à Dublin
- Journée internationale des travailleurs de la restauration rapide le 4 octobre 2018 à Londres
- Groupe de pilotage de l'UITA sur la restauration les 16 et 17 octobre 2018 à Paris
- Congrès de l'ISTO les 17 et 18 octobre 2018 à Lyon

- 1ère assemblée européenne des livreurs de nourriture les 25 et 26 octobre 2018 à Bruxelles
- Journée européenne du tourisme le 7 novembre 2018 à Bruxelles
- Conférence de la DG EMPL de la Commission européenne « Compétences sectorielles pour l'avenir - Un projet à l'honneur » le 15 novembre 2018 à Bruxelles
- Groupe de travail syndical de l'ISTO sur le tourisme social le 26 novembre 2018 à Bruxelles
- Séminaire NGG pour les délégués syndicaux du secteur hôtelier le 27 novembre 2018 à Oberjosbach, Allemagne

2019

- Manifeste européen du tourisme pour la croissance et l'emploi Assemblée générale le 24 janvier 2019 à Bruxelles
- Réunion des syndicats germanophones du tourisme les 30 et 31 janvier 2019 à Vienne
- Atelier Euractiv / TUI « Le tourisme - un moteur clé du progrès socio-économique » le 26 février 2019 à Bruxelles
- Réseau du tourisme numérique de la Commission européenne le 18 mars 2019 à Bruxelles
- Groupe de travail syndical de l'ISTO sur le tourisme social le 2 avril 2019 à Bruxelles
- Réunion ACV-CSC des conseillers d'entreprise du secteur de la restauration collective le 23 avril 2019 à Bruxelles
- Groupe de pilotage hôtelier de l'UITA le 9 mai 2019 à Bruxelles

5. L'organisation

5.1 Résultats du Congrès de l'EFFAT 2014

Le 4e Congrès de l'EFFAT s'est tenu les 20 et 21 novembre 2014 à Vienne et a réuni 85 organisations membres représentées par 151 délégués avec 151 droits de vote, représentant plus de 90% des membres de l'EFFAT. Sur les 151 délégués ayant le droit de vote, 72 étaient des femmes, soit 48% des délégués. C'était beaucoup plus que la représentation des femmes (35 % en 2009, 32 % en 2005 et plus du double des 23 % enregistrés en 2000, année de création de l'EFFAT).

Entre autres, le 4e Congrès a :

- approuvé les principales priorités de travail pour 2015-2019 et adopté les documents cadres de politique générale
- adopté le rapport d'activité 2010-2014
- adopté le budget pour la période 2015-2019
- adopté le rapport financier 2009-2013
- élu les organes directeurs de l'EFFAT

Le Congrès a adopté les motions suivantes **:**

a) Questions d'organisation

1. Équilibre/présence régional dans les postes dirigeants de l'EFFAT
2. Représentation des organisations membres de l'EFFAT d'Europe du Sud-Est au sein du Comité de gestion de l'EFFAT

b) Motions politiques

- Résolution 3 - Vers un marché du travail européen juste et décent
- Résolution 4 - A Une politique industrielle et alimentaire socialement, écologiquement et économiquement durable en Europe
- Résolution 5 - Lutter contre la précarité et défendre la sécurité de l'emploi en Europe
- Résolution 6 - Arrêter l'accord de libre-échange entre l'UE et les États-Unis
- Résolution 7 - Promouvoir les droits des travailleurs par la négociation collective sectorielle
- Résolution 8 - Renforcer le dialogue social
- Résolution 9 - Soutien total aux travailleurs de Hong Kong
- Résolution 10 - Plein soutien et solidarité pour les travailleurs de l'usine de transformation de Campofrio à Burgos
- Résolution 11 - Réponse à l'interdiction russe d'importer des denrées périssables

Le Congrès a adopté à l'unanimité neuf résolutions importantes : 3,4,5,6,6,7,8,9,10 et 11. La motion 6 sur le TTIP a été adoptée avec deux abstentions.

5.2 Comité exécutif et Comité de direction

Le Comité exécutif s'est réuni deux fois par an, et le Comité de direction au moins deux fois.

Les points standards à l'ordre du jour étaient :

- Évolution des cotisations des membres et des frais d'affiliation
- Nouvelles affiliations / exemptions / désaffiliations
- États financiers annuels
- Budgets annuels
- Rapports sur les activités des secteurs de l'EFFAT
- Travaux sur les entreprises et les comités d'entreprise européens
- Priorités de travail et événements
- Campagnes
- Questions européennes
- Travail des jeunes de l'EFFAT

Les principaux sujets abordés ont été les suivants :

2015

- Domaines d'activité de l'EFFAT 2015
- Congrès de la CES
- Lutte contre le travail précaire et le dumping social (entreprises de boîtes aux lettres)
- Surveillance en matière de radoub/meilleure réglementation
- Societas Unios Personae (SUP)
- Mise en œuvre des directives européennes (directive sur le détachement des travailleurs / directive sur les marchés publics, directive sur les travailleurs saisonniers, directive sur les droits des actionnaires, garantie des jeunes)
- Mises à jour sur les réformes nationales du travail (Espagne, Italie, Royaume-Uni, Finlande, Lituanie)
- Crise économique européenne
- Les employé(e)s domestiques
- La responsabilité de l'Europe à l'égard des réfugiés
- TTIP
- L'embargo russe
- Concurrence loyale et dumping social (paquet mobilité et projet de marché unique et loi autrichienne sur le dumping antisocial)
- COP 21 : Conférence sur le changement climatique à Paris
- Mise en œuvre de l'engagement des jeunes
- Organiser - renforcer le pouvoir syndical
- Rénovation du bureau de l'EFFAT
- Rôle et ordre du jour futurs du Comité de direction de l'EFFAT

2016

- Mise à jour sur les questions européennes (programme de travail de la Commission 2016, présidence néerlandaise et slovaque 2016, TTIP, embargo russe, paquet socle social/mobilité, projet sur le travail précaire, projet de boîte aux lettres, projet de plate-forme sur le travail non déclaré, meilleure réglementation, PAC, directive sur le détachement des travailleurs, glyphosate)
- Résultat COP 21
- Réforme de la PAC
- Défis et avenir des CEE - Droits de participation des travailleurs dans l'UE
- Fiscalité équitable en Europe/Dumping fiscal et évasion fiscale
- Défis et avenir du dialogue social sectoriel de l'UE
- Programme de communication de l'EFFAT 2016

- Brexit et ses conséquences
- Réfugiés - rapport sur les situations nationales et projet *Fast track* en Suède
- Négociations Mercosur/UE
- Accords d'entreprise transnationaux
- Élection du nouveau Président de l'EFFAT
- Numérisation dans les secteurs de l'EFFAT - Avenir de l'industrie 4.0
- Résultats du Congrès de la CES
- Grève dans le secteur norvégien de l'hôtellerie et de la restauration
- Équilibre travail-vie personnelle - exemples et bonnes pratiques
- Comité des jeunes de l'EFFAT
- Outil de travail sur le stress au travail
- Portail du site web de l'EFFAT pour les comités d'entreprise européens
- Activités de travail précaire des affiliés de l'EFFAT

2017

- Droits de participation des travailleurs dans l'UE - comment bénéficier de l'acquis social
- Mise en œuvre de la campagne d'augmentation salariale de la CES
- Le populisme de droite en Europe et aux États-Unis
- Socle européen des droits sociaux
- Les défis de la numérisation dans le secteur du tourisme
- Plates-formes économiques : vers une nouvelle protection des travailleurs indépendants en Europe
- Travail des jeunes de l'EFFAT et points de vue et attentes des jeunes membres de l'EFFAT
- S'organiser dans les nouveaux États membres
- Faire face au vieillissement de la main-d'œuvre et à l'emploi des jeunes - exemples et bonnes pratiques
- Questions européennes : commerce international (AECG, Mercosur, embargo russe), Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, révision de la directive sur le détachement des travailleurs, travail précaire, plateforme du travail non déclaré, carte électronique de service européen, PAC, fiscalité équitable en Europe, socle européen des droits sociaux
- 27ème Congrès mondial de l'UITA
- Nouveaux bureaux de l'EFFAT
- Composition du Comité constitutionnel de l'EFFAT
- Nouveau droit du travail en France
- Situation de la migration / défis des réfugiés dans les secteurs de l'EFFAT
- Attaque contre le droit de grève en Espagne
- Brexit : État des négociations et impact sur le secteur de l'alimentation, des boissons et du tabac
- Première conférence de l'UITA-LGTBQI
- 5ème Congrès de l'EFFAT - préparation
- Amendements des statuts - Suivi des résolutions du 4ème Congrès de l'EFFAT
- Élection de Trump - nouveaux défis pour le mouvement syndical et la société civile
- Groupe d'étude sur la sécurité alimentaire du CESE
- Activités de l'EFFAT en Europe du Sud-Est
- Refonte de la directive CEE - proposition de FSE
- Exclusion du dialogue social sur le tabac de l'OIT
- Groupe de travail des STN de l'EFFAT/ Nouveau portail CEE/STN/ Projet sur les Accords d'entreprises transnationales

2018

- Préparation du 5ème Congrès de l'EFFAT et du groupe de travail technique du Congrès
- Statuts de l'EFFAT
- Programme de travail de l'EFFAT 2020-2024
- 15 points pour un EFFAT plus fort
- Projet de document-cadre politique 2020-2024
- Programme d'action de l'EFFAT 2020-2021
- Propositions et résolutions
- Direction future et nouveau secrétaire général
- Mise à jour sur les questions européennes (Autorité européenne du travail, réforme de la PAC, directive sur les déclarations écrites, paquet mobilité des entreprises, commerce international, Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, socle européen des droits sociaux, plate-forme sur le travail non déclaré, dénonciation, accès à la protection sociale des travailleurs et des indépendants, manuel du CEE et campagne pour la démocratie au travail, projet européen sur les droits des travailleurs dans la sous-traitance)
- Nouveaux bureaux de l'EFFAT
- Nouveau site web de l'EFFAT
- Coopération entre les secteurs de l'EFFAT
- Paquet Droit des sociétés
- Brexit
- Organiser des projets - Renforcer le pouvoir syndical
- Alliance européenne pour la convergence des salaires à la hausse
- Partenariat de la CES sur les relations industrielles
- Élections européennes
- Congrès de la CES
- Hôtels et restaurants équitables
- Services de livraison de nourriture
- Employé(e)s domestiques
- Jeunes de l’EFFAT
- Règles internes de l'EFFAT pour la négociation d'accords d'entreprise transnationaux
- Campagne de l'ETF contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail contre les femmes dans les transports

5.3 Secrétariat

Le Secrétariat de l'EFFAT est actuellement composé comme suit :

Harald WIEDENHOFER	Secrétaire général
Kerstin HOWALD	Secrétaire politique au Tourisme, chargée de l'égalité des chances
Arnd SPAHN	Secrétaire politique à l'Agriculture
Estelle BRENTNALL	Secrétaire politique à l'alimentation, aux boissons, au tabac et à la négociation collective
Enrico SOMAGLIA	Secrétaire général adjoint, Responsable de la politique d'entreprise
Maddalena COLOMBI	Directrice des Communications, de la politique européenne et des jeunes
Wendy VAN HAVER	Administration de projet, RH, comptabilité, financement
Sylvie DE BRUYCKER	Assistante personnelle du Secrétaire général
Elke LIBBRECHT	Organisation et administration - Secteur du tourisme
Blerina BRUCAJ	Organisation et administration - Secteur agricole
Oona MARTENS	Organisation et administration - Secteur alimentaire
Priya KLINKENBERG	Organisation et administration - Secteur CEE/STN

Le Secrétariat est soutenu par la société de comptabilité externe 'ChrisCoFis Sprl' et un Secrétariat social (Sodalis). Nos activités comptables sont vérifiées par le vérificateur externe Willy Gillisjans.

Le Secrétariat utilise actuellement trois langues de travail (anglais, français, allemand) mais traduit de plus en plus de documents dans d'autres langues également.

D'autres améliorations ont été apportées à l'infrastructure informatique du Secrétariat au cours des dernières années. Le réseau informatique est entretenu par un consultant informatique externe (Techne IT).

5.4 Stagiaires

La formation de stagiaires qualifiés fait partie de la politique du Secrétariat en matière de ressources humaines. Plus de 11 stagiaires ont travaillé au Secrétariat au cours des quatre dernières années, qui ont travaillé au Secrétariat de un à trois mois et selon des critères clairs conformes à la législation nationale et aux politiques de négociation collective. Nos affiliés se sont également vu offrir des stages au Secrétariat de l'EFFAT pour permettre aux responsables syndicaux nationaux d'acquérir des qualifications dans les réseaux syndicaux européens. Cependant, cette opportunité n'a pas été saisie très souvent.

5.5 Composition

Les organisations suivantes ont été acceptées comme nouveaux membres au cours de la période de référence 2015-2019 :

- Turquie, SEKER IS
- Turquie, DEV TURIZM IS
- Roumanie, TERRA
- Pays-Bas, DMW FNV
- Bosnie-Herzégovine, SSRPPIFBIH
- Kosovo, UITFAWIEH

Au 31 décembre 2018, le nombre d'organisations membres s'élevait à 112. Le nombre de membres de l'EFFAT est passé de 1 233 304 en 2014 à 1 197 988 en 2019.

5.6 Politique de communication

5.6.1 Site Internet de l'EFFAT

5.6.1.1.1 Gestion générale du contenu

Depuis 2015, la communication a été consacrée à la visibilité des activités de l'EFFAT au niveau de l'UE, avec une attention et un dévouement particulier pour chacun des trois secteurs, les employé(e)s domestiques et le travail des entreprises et des CEE.

Nous suivons de près l'évolution de la situation et en rendons compte par le biais d'infos hebdomadaires et de communiqués de presse sur le site Web dans différentes langues.

Nombre d'articles téléchargés sur le site en moyenne : 6-10/mois. Ces éléments couvrent :

- Résultats de la collaboration des partenaires sociaux
- Événements de l'EFFAT
- Messages politiques de l'EFFAT
- Projets de l'EFFAT
- Réalisations des affiliés de l'EFFAT
- Lettres de solidarité
- Actions lancées

5.6.1.2 Restructuration 2015 - 2018

Le site web a reçu une attention particulière en tant que vitrine de l'EFFAT pour le grand public.

Avec le temps, nous avons restructuré la plateforme pour mieux répondre aux besoins des secteurs, du secrétariat, des affiliés et des priorités politiques.

Parmi les changements apportés, mentionnons les suivants :

- Insertion d'un espace pour les employé(e)s domestiques
- Dernières campagnes téléchargées soutenues par l'EFFAT
- Insertion d'une nouvelle rubrique « Passer à l'action »
- Nettoyage de tout le contenu
- Ajout de nouveaux graphiques et sections

5.6.1.3 Portail/site web des CEE 2017

En 2017, l'EFFAT a réorganisé le portail des CEE en particulier avec une restructuration de la page d'accueil, de la section des ressources et la création d'une nouvelle base de données, page d'information et formulaire web du CEE. Une importance particulière a été accordée à la brochure « Renforcer le rôle de l'EFFAT dans les comités d'entreprise européens » qui peut être téléchargée en plusieurs langues avec des liens interactifs.

5.6.1.4 Une plate-forme entièrement nouvelle en 2019

En mars 2019, nous avons conçu un site web pour créer une plateforme conviviale pour nos affiliés et pour le grand public, qui permet à l'utilisateur de se faire une idée directe de ce que fait l'EFFAT, où elle est active et pour quelles questions notre organisation lutte.

La structure est pensée pour

- Organiser les choses plus clairement par nos 3 secteurs (+ travail en entreprise)
- Ajouter des sous-domaines (travail précaire, santé et sécurité, négociation collective, dialogue social, jeunesse migrante) pour collecter des informations qui ne sont pas strictement sectorielles mais qui partagent certaines questions transversales.
- Porter plus d'attention à la qualité des photos et privilégier les visages de nos travailleurs
- Faciliter la prise d'action grâce à un bouton intégré
- Améliorer le trafic sur les médias sociaux grâce à l'intégration de Twitter et d'un lien vers les médias sociaux.

Analyse des utilisateurs (pages vues)

*L'ancien site Web est toujours disponible à l'adresse www.old.effat.org

5.6.1.5 Site Internet du Congrès 2019

Pour le 5ème Congrès à venir, nous avons produit un tout nouveau portail qui sert de guide au Congrès pour les affiliés invités et le grand public.

Le site Web du Congrès offre une plateforme commune pour accéder aux documents du Congrès (c.-à-d. : ordre du jour, informations pratiques, invitations), au matériel multimédia couvrant le Congrès, et aux inscriptions en ligne.

5.6.2 Événements

L'EFFAT a fourni aux affiliés un nouveau système d'enregistrement électronique

Chaque secteur s'appuie sur un nouveau système d'enregistrement. Il permet aux collègues de l'administration de travailler plus facilement et aux affiliés d'envoyer leur demande de participation de manière plus simple.

5.6.3 Campagnes et solidarité transfrontalière

Au sein de l'EFFAT, l'intention de renforcer la collaboration mutuelle entre l'EFFAT et ses affiliés en matière de solidarité, de campagne et de communication, a joué un rôle vital dans le soutien et l'amplification des messages des campagnes initiées par les affiliés.

5.6.3.1 **Campagnes soutenues par les affiliés** (liste non exhaustive)

★ NU Horeca Pas au menu

★ Campagne NGG Fair-dient

★ FLAI CGIL Ancora à Campo (avec visite sur place)

★ BFAWU McStrike

★ FGTB Fight 4 14

★ Stop Glyphosate

★ CCOO Servicios/SIPTU/STUH Hôtels de foire

★ SEL/PAM - Loi finlandaise sur le temps de travail

L'EFFAT a mené des actions photographiques ainsi que des actions de médias sociaux à l'occasion des luttes des affiliés dans les entreprises ou dans certains secteurs vulnérables.

5.6.3.2 **Luttes des sociétés affiliées** (liste non exhaustive)

★ Douwe Egbert à Utrecht (visité)

★ NGG frappe coca cola

★ Coca-Cola (Anderlecht, Ballina)

★ Barry Callebaut (Hambourg)

★ Unilever Knorr Sanguinetto (Italie)

★ Travailleurs de Pernigotti (Italie)

★ Islande Travailleurs hôteliers (Islande)

★ Travailleurs de Mokate (Pologne)

★ Findus, Travailleurs d'usine en Suède

★ Travailleurs de Rakvere (Estonie)

★ Production nordique (Norvège)

★ Cargill (Turquie)

★ Travailleurs avicoles (Espagne)

5.6.3.3 **Autres actions de solidarité internationale avec l'UITA (liste non exhaustive)**

★ Myanmar Tharabas portiers

★ Un emploi suffit, campagne Marriott

★ My Fair Home

★ Perfetti van Melle (Bangladesh)

5.6.3.4 **Campagne de l'UE pour l'augmentation des salaires 2016-2017**

Fin 2016, le Comité exécutif de la CES a approuvé la mise en œuvre de la campagne européenne de hausse des salaires jusqu'en 2018.

L'EFFAT a fait partie intégrante du comité de pilotage chargé de coordonner les activités de mise en œuvre de la campagne de l'UE pour l'augmentation des salaires :

Résultats sur les médias sociaux :

- Les tweets de la campagne de la CES n'étaient liés qu'à 6 « lancements » de numéros - plus de 1,3 million d'impressions (reçues plus de 1,3 millions de fois par des comptes Twitter ouverts).
- Les messages Facebook de la campagne *Pay Rise* ont touché plus de 600.000 personnes de juin à novembre 2017.
- Les vidéos de la campagne, y compris sur les salaires des jeunes travailleurs, ont été visionnées 115.000 fois.

- La CES a engagé la CSI dans la campagne d'augmentation des salaires à l'occasion de la Journée mondiale du travail décent et pour soutenir la négociation collective dans le cadre de la Journée des droits de l'homme.

La campagne sera suivie de quelques initiatives autour de la négociation collective à l'automne, coordonnées par la CES. Plus d'informations suivront.

5.6.3.5 Plus de démocratie à l'œuvre (2018 - 2019)

La campagne de la CES pour plus de démocratie au travail a été pleinement soutenue par l'EFFAT qui l'a liée aux secteurs chaque fois que c'était possible, en particulier en ce qui concerne le travail des entreprises et les CEE (par exemple : CEE Coca-Cola, Lactalis).

Soutien à d'autres campagnes FSE :

- ETF Transport équitable
- ESPU #NOCETA
- UNI Europa #notbetter campaign on health and safety for hairdressers

5.6.4 Médias sociaux

Au fil des ans, les médias sociaux sont devenus l'un des principaux moyens d'être actif, engagé et actif en ligne avec notre communauté syndicale à travers l'Europe. Ils sont devenus un vecteur de communication standard vis-à-vis des affiliés, des organisations et institutions européennes partageant les mêmes idées, ainsi que pour montrer et recevoir la solidarité transfrontalière.

Twitter

- Tweets quotidiens
- Croissance des adeptes +1400 adeptes
- Impressions moyennes : 15.000 /mois
- Visite de profil moyenne : 500 /mois

Facebook

- Messages hebdomadaires
- +800 aime
- Croissance organique
- Pas d'annonces payantes

5.6.5 Coopération de l'EFFAT avec la CES et les FSE

5.6.5.1 Coopération EFFAT - FSE

Depuis 2015, les services de communication de la CES ont tenu des réunions régulières avec les responsables de la communication d'autres FSE. Ces réunions visent à partager les activités de communication entre les fédérations, à planifier des activités conjointes et à explorer de nouvelles façons de coopérer afin de forger une identité plus forte pour le mouvement syndical européen. En 2016, les départements Communication de la CES et de la FSE prévoient de mener des initiatives communes aux dates suivantes :

- 8 mars - Journée internationale de la femme
- 28 avril - Journée internationale du souvenir des travailleurs et travailleuses

- 1er mai - Fête internationale des travailleurs
- 7 octobre - Journée mondiale du travail décent
- 25 novembre - Journée mondiale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- 18 décembre - Journée internationale des migrants de l'ONU

5.6.5.5.2 FSE - CES

La CES et ses affiliés ont tendance à travailler ensemble pour envoyer un message commun, clair et intéressant aux travailleurs européens.

Un groupe de travail de médiatisation et de communication plus formel, auquel participent tous les affiliés de la CES, y compris les FSE, se réunit deux fois par an avec la contribution de l'ETUI afin d'atteindre l'objectif ci-dessus.

A cette occasion, la CES présente les activités et initiatives passées et à venir dans le but d'encourager la collaboration mutuelle et l'engagement commun pour atteindre les objectifs politiques et de communication de la CES.

L'EFFAT s'est fortement impliquée dans la communication autour du dernier congrès de la CES à Paris en 2015 et à Vienne en 2019.

5.6.6 Information des membres

5.6.6.1 Aperçu

Mise à jour bimensuelle continue sur l'actualité syndicale européenne, internationale et nationale par le biais de « l'EFFAT Snapshot » envoyé en anglais à tous les affiliés.

- Pleins feux sur les succès des négociations collectives nationales/sectorielles
- Amplification de l'actualité de l'UITA et de la CES
- Poursuite de la mise à jour sur l'évolution des politiques de l'UE

5.6.6.2 Bulletin mensuel

L'EFFAT publie un bulletin d'information mensuel. La newsletter est compilée en 5 langues (EN, FR, DE, IT, ES) et présente les activités mensuelles de l'EFFAT, ainsi que les meilleures pratiques des affiliés des trois secteurs.

5.6.6.3 Réseau de communication de l'EFFAT

Le secrétariat de l'EFFAT a créé un réseau d'affiliés qui pourrait soutenir la planification et la mise en œuvre de la communication autour de l'événement afin que nous puissions nous assurer que tous les affiliés puissent être impliqués dans l'amplification et la transmission des messages du Congrès. La première réunion est prévue pour le 18 septembre 2019.

5.6.7 Journées internationales/en partie en coopération avec l'UITA

- Journée mondiale contre le travail des enfants
- Journée internationale des travailleurs de la restauration rapide
- Journée internationale des employé(e)s domestiques
- Journée mondiale du tourisme
- Journée internationale des pratiques de pêche illicite
- Semaine de l'entretien ménager

- Journée mondiale de l'alimentation
- Journée mondiale de la jeunesse

5.6.8 Matériel graphique

5.6.8.1 Brochures

Le département de communication de l'EFFAT fournit des conseils infographiques sur le matériel de projet, y compris les brochures et autres publications : assurer la liaison avec les graphistes, les concepteurs de sites Web.

Brochure Employé(e)s domestiques 2015

Brochure du Partenariat de l'UE pour le développement durable 2016

Brochure CEE 2017

Renforcer le rôle de l'EFFAT au sein des comités d'entreprise européens

Brochure EFFAT 2018

L'EFFAT dispose d'une nouvelle brochure générale et d'une nouvelle bannière EFFAT qui seront présentées et exposées au Congrès.

Brochure UE 2019

L'EFFAT produit une nouvelle brochure de l'UE destinée aux nouveaux membres du Parlement dans le but de les familiariser avec l'organisation, de présenter nos activités et nos priorités et de présenter nos demandes spécifiques au nouveau Parlement européen (prévu en octobre 2019).

2019 Matériel du Congrès de l'EFFAT

Production d'un nouvel ensemble de graphiques et de matériel pour le Congrès.

5.6.9 Projets

La communication de l'EFFAT a apporté son soutien en communiquant largement sur les projets sectoriels de l'EFFAT, en particulier lorsqu'ils comportent un volet communication.

En voici quelques exemples :

5.6.9.1 Mettre fin au travail précaire (2016)

- Création de site web
- Infographie
- Vidéos
- Organisation de la conférence
- Vaste promotion sur les médias sociaux (#end travail précaire tendance en Belgique le jour de la conférence)

5.6.9.2 Attirer de nouveaux talents et gérer une main-d'œuvre vieillissante dans l'industrie alimentaire et des boissons. (2017)

- Création d'une page d'accueil
- Médias sociaux
- Création d'une brochure multilingue pour les rapports et les résumés exécutifs

5.6.10 Médiatisation

Le département de communication de l'EFFAT supervise les relations avec les médias et fournit aux médias les infos et les communiqués de presse nécessaires.

Le travail de médiatisation conçu pour que l'EFFAT apparaisse dans les journaux et sur les sites Internet n'a pas fait l'objet d'une attention particulière au cours des quatre dernières années en raison des ressources limitées du Secrétariat. En ce sens, une grande partie du travail de médiatisation a été effectuée sur une base ad hoc.

Les résultats comprennent :

- Arnd Spahn Entretien avec Bloomberg sur les conditions de travail des travailleuses agricoles
- L'avis de Harald Wiedenhofer sur les conditions de travail chez McDonalds
- Arnd Spahn s'entretient avec Alexander Mato (Capital Radio) sur la directive européenne visant à réglementer les conditions de travail dans les emplois atypiques
- Enrico Somaglia à la RTBF sur l'affaire Coca-Cola Anderlecht
- Reportage de McDonalds sur les *Unhappy Meals* dans divers points de vente européens (magazine du Parlement, La Repubblica, The Guardian)
- Lactalis

5.7 Mise en œuvre des motions adoptées lors du 4ème Congrès de l'EFFAT

Dans ce contexte, nous nous référons en particulier au rapport d'activité complet 2015-2019.

5.7.1 Équilibre et présence régional/e dans le pourvoi des postes de direction de l'EFFAT

Les nouveaux statuts soumis à la décision du 5ème Congrès prévoient deux adjoint(e)s en plus du Président. Conformément à la proposition adoptée lors du 4ème Congrès de l'EFFAT, les représentants pour ces trois postes de direction devraient venir des trois régions différentes : Nord, Centre et Sud.

5.7.2 Représentation des organisations membres de l'EFFAT d'Europe du Sud-Est (SOE) au Présidium de l'EFFAT

Le Conseil syndical de l'Europe du Sud-Est a décidé que le Président du Conseil syndical représenterait cette région au Présidium de l'EFFAT. Cela a été fait au cours de la dernière période du Congrès conformément à la proposition approuvée.

5.7.3 Pour un marché du travail européen équitable et humain

Parmi les points centraux du travail de l'EFFAT figuraient la réforme de la directive sur le détachement des travailleurs, le soutien aux initiatives visant à fournir une sécurité sociale pour les nouvelles formes d'emploi, telles que les employés de plate-forme, les travailleurs indépendants seuls ou fictifs et les livreurs de nourriture, la mise en œuvre du socle des droits sociaux fondamentaux et la création de l'Autorité européenne pour l'emploi.

5.7.4 Une politique industrielle et alimentaire durable sur les plans social, écologique et économique en Europe

Voir le rapport d'activité

5.7.5 Contre l'emploi précaire et pour un travail sûr en Europe !

Voir la motion 3

5.7.6 Accord de libre-échange UE/États-Unis (Partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement) - Mettre fin au TTIP

Le Comité exécutif s'est régulièrement penché sur la question lors de diverses réunions et a adopté des avis à ce sujet. L'EFFAT faisait également partie de l'équipe de la CES qui avait accès à des documents inconnus du public. L'EFFAT soutient tout commerce international équitable qui contribue à améliorer l'emploi et les conditions de vie des travailleurs, agriculteurs, petits indépendants et autres. Toutefois, l'EFFAT a jugé que le TTIP était beaucoup plus risqué que bénéfique pour les travailleurs, les consommateurs et l'environnement. C'est pourquoi nous sommes intervenus auprès de la Commission pour lui faire part de nos critiques sur la manière dont elle a mené les négociations. Nous avons appuyé à maintes reprises l'alliance des opposants et des sceptiques du TTIP et, en fin de compte, ce mouvement a été suffisamment fort pour empêcher la conclusion des négociations.

5.7.7 Renforcer les droits des travailleurs par la négociation collective sectorielle

Outre le renforcement des syndicats par l'augmentation du nombre de membres et de leur organisation dans les entreprises, le renforcement de la négociation collective et de la négociation collective dans le cadre du dialogue social a toujours été l'une des principales priorités du travail de l'EFFAT, car les syndicats sont sur la défensive dans leur activité principale, la négociation collective. Malheureusement, l'initiative de la Commission européenne visant à renforcer le dialogue social et les systèmes de négociation collective n'a pas apporté le soutien nécessaire aux négociations collectives nationales. L'EFFAT a demandé à un collègue du secrétariat de

soutenir les campagnes de nos organisations membres nationales.

5.7.8 Pour un renforcement du dialogue social

Voir la motion 7

5.7.9 Incendie majeur dans une usine espagnole de Campofrio

En collaboration avec ses organisations membres espagnoles, l'EFFAT a eu des entretiens avec la direction de Campofrio sur les effets de l'incendie sur l'emploi et les travailleurs. Nos organisations membres espagnoles ont très bien réussi à faire en sorte que les travailleurs n'aient pas perdu leur emploi à la suite de l'incendie.

5.7.10 Lutte pour la démocratie et la réforme politique à Hong Kong

Les événements de ces dernières semaines montrent une fois de plus à quel point la démocratie et les réformes sont toujours en danger à Hong Kong**.**

5.7.11 L'EFFAT demande une aide aux travailleurs de l'industrie alimentaire touchés par les conséquences du boycott russe des produits horticoles et alimentaires transformés en Europe

L'EFFAT, en particulier en collaboration avec notre organisation membre danoise NNF, a pris des mesures pour développer davantage le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation afin de maintenir et de protéger l'emploi des travailleurs de l'industrie alimentaire en cas de mesures politiques telles qu'un boycott commercial. Voir également le rapport sur le secteur alimentaire.