

L'Europe sera sociale ou elle ne sera pas!

Nous consacrons ce dossier à la promesse sociale portée par l'Union européenne. Notons que ce dossier a été envisagé et élaboré avant la tenue des récentes élections européennes. Mais au regard des résultats de ces élections dans un grand nombre de pays de l'Union européenne, il est aujourd'hui peut-être encore plus pertinent qu'hier de mettre l'accent sur la dimension sociale de l'UE et le chemin qu'il reste à parcourir.

Dans ce dossier, nous revenons avant tout sur le socle européen des droits sociaux qui constitue en soi le cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE. Nous y présentons entre autres les 20 principes et droits-clés qui soustendent ce socle.

Si le socle européen des droits sociaux constitue bel et bien une initiative louable et nécessaire ayant entrainé un certain nombre de bonnes initiatives, il n'en demeure pas moins qu'il n'a aujourd'hui pas de valeur juridique contraignante. Nous explorons dans ce dossier ainsi également les apports et les limites du cadre actuel.





La lutte contre les inégalités et le combat pour la justice sociale sont à nos yeux déterminants,

également dans le cadre de la politique qui sera menée à l'avenir au niveau européen — déterminants pour le succès ou l'échec du projet «Europe», déterminants parce que cela doit être l'ambition de l'Union européenne de permettre à chacun de vivre dignement et de garantir une haute cohésion sociale.

L'Europe doit relever ce défi et en même temps maîtriser deux autres enjeux, celui de la transition écologique et celui de transition digitale. Et ceci, dans le respect de la justice sociale, car c'est la condition préalable pour garantir le succès des politiques et des mesures qui doivent être prises pour lutter contre le réchauffement climatique et poursuivre la digitalisation de l'économie.

A une époque où nous avons besoin d'unité et de solidarité pour relever ces «défis», il semble toutefois qu'il y ait une fracture entre la population et les instances décisionnelles européennes, mais aussi au niveau national.

Il semble qu'il y ait un malentendu réciproque entre politiciens et citoyens. Cette fracture doit être réparé pour renforcer le modèle démocratique.

L'idée européenne ne fait plus d'office rêver comme autrefois. C'est pourquoi il est urgent que les institutions et les dirigeants européens se prennent le temps d'écouter et puis aussi mettent en œuvre ce qui est dans l'intérêt de la grande majorité des gens.

Nora Back

présidente de l'OGBL et de la Chambre des salariés, à l'occasion du lancement de la conférence de la CSL sur l'avenir de l'Europe, le 29 septembre 2021



Le socle européen des droits sociaux

Un cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE

En 2017, la Commission européenne a présenté une communication établissant ce que l'on appelle le «socle européen des droits sociaux». Le socle social — dont le but est d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union européenne (UE) — énumère 20 principes et droits clés (lire en page 6)

Ces principes et droits s'inscrivent dans trois thèmes:

- → l'égalité des chances et l'accès au marché du travail (par exemple compétences, éducation et apprentissage tout au long de la vie, égalité des chances, égalité des sexes et soutien actif à l'emploi);
- → des conditions de travail équitables (par exemple un emploi sûr et adaptable, des salaires, des informations sur les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement, le dialogue social et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée);
- → la protection sociale et l'inclusion (par exemple, garde d'enfants, revenu minimum, allocations chômage, inclusion des personnes handicapées, aide aux sans-abri, accès aux services essentiels, santé et soins de longue durée).

Lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables de Göteborg en novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission ont démontré leur engagement commun en adoptant une proclamation commune sur le socle européen des droits sociaux.

Le socle social sert de cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE au moyen d'un tableau de bord social et incorpore une nouvelle approche pour intégrer les priorités sociales dans toutes les politiques de l'UE.

En 2021, la Commission a adopté le plan d'action du socle européen des droits sociaux. Ce plan poursuit les trois grands objectifs suivants, à atteindre d'ici 2030:

- → au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi;
- → au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année; et
- → le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

Ces objectifs ont été déclinés au niveau national. Chaque Etat membre a donc ses propres objectifs pour que l'UE atteigne les objectifs de manière globale. (Pour le Luxembourg, lire en page 14).

Le plan identifie également une série d'actions à mener dans les domaines des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, des compétences, de l'égalité et de la protection et de l'inclusion sociales.

En 2022, l'UE a adopté une directive sur les salaires minimums, reflétant le principe 6 du socle social, à savoir le droit des travailleurs européens à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Elle a également adopté la directive relative à l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés, qui intègre à ses principes l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et l'avancement professionnel•



Les 20 principes & droits Clés du socle européen des droits sociaux



Chapitre 1 Égalité des chances et accès au marché du travail

1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

2. Égalité entre les femmes et les hommes

a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

b. Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

3. Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

4. Soutien actif à l'emploi

a. Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle.

D. Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.

C. Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage•

Chapitre 2 Conditions de travail équitables

5. Emplois sûrs et adaptables

a. Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.

D. La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives.

C. Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.

C. Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

6. Salaires

3. Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

D. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.

C. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement

a. Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.

D. Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

8. Dialogue social et participation des travailleurs

a. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en oeuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en oeuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres. →



D. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.

C. La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données

- **a.** Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.
- D. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.
- C. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.

Chapitre 3 Protection sociale et inclusion sociale

11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance

- **a.** Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.
- D. Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

12. Protection sociale

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

13. Prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré)insertion sur le mar-

ché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

14. Revenu minimum

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

15. Prestations de vieillesse et pensions

a. Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisa-



tions et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.

b. Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

16. Soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

17. Inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

18. Soins de longue durée

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

19. Logement et aide aux sans-abris

a. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.

D. Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.

C. Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

20. Accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services•

Pour un Triple A social en Europe

Apports et limites du cadre actuel

Afin d'atteindre le Triple A social visé par un ancien président de la Commission européenne, la gouvernance économique doit se doter d'instruments permettant de suivre et promouvoir une transition socio-écologique soutenable et juste socialement.

Si le socle européen des droits sociaux (SEDS) constitue une initiative louable et nécessaire, et a entraîné un certain nombre de bonnes initiatives, le SEDS n'a pas de valeur juridique contraignante, même si le plan d'action sur le socle porte sur des actes juridiques plus concrets. Dans ce contexte, l'OGBL est d'avis qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les droits sociaux et les droits économiques.

L'OGBL revendique ainsi l'intégration d'une série d'indicateurs et de critères sociaux à respecter obligatoirement et permettant de reconnaître des déséquilibres sociaux existants ou en train de se former ; mais également l'introduction d'une procédure de déséquilibres sociaux visant l'évaluation détaillée des performances des différents États dans le domaine social.

En effet, dans le cadre de la procédure de déséquilibre macroéconomique, les conséquences sociales des déséquilibres et des mesures correctives ne sont guère prises en compte, avec des conséquences délétères en termes sociaux, de chômage, d'inégalités, de pauvreté et de recul des droits sociaux. Il convient donc de :

- → veiller davantage à ce que les mesures économiques correctives imposées n'induisent pas de coûts sociaux excessivement élevés;
- → réformer la procédure de déséquilibre macroéconomique afin d'assurer qu'un pays trop «vertueux» ne puisse engendrer des déséquilibres majeurs au sein de l'Union ou de la zone euro;

- → développer la composante sociale du semestre européen en se basant sur une procédure de déséquilibre macroéconomique réformée et améliorée, voire une procédure de déséquilibre macrosocial équivalente, afin de permettre une meilleure articulation et adéquation entre priorités économiques et sociales;
- → compléter le tableau de bord social par des indicateurs mesurant la qualité de l'emploi.

Lutte contre le dumping social, sécurité et santé au travail et protection des données personnelles

L'OGBL salue les initiatives prises pour lutter contre le dumping social via la législation en matière de détachement des salariés, pour laquelle la situation des travailleurs dans des régions transfrontières devrait toutefois également être considérée davantage et des dispositions allégées prévues. Par ailleurs, les mécanismes de contrôles devraient être renforcés en la matière et il serait important de créer des règles «uniformes» pour le détachement en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité.

En outre, l'OGBL accueille favorablement le fait que la directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes aille dans la direction d'une présomption de salariat, et donc des droits de négociation collective et de représentation du personnel, même si les critères pourraient être encore plus précis et contraignants.

Afin de tenir compte de l'évolution technologique et de la modification des modes de travail, l'OGBL plaide pour la consécration dans la directive de la notion de «détachement virtuel» pour tenir compte du travail presté à distance et qui traverse de manière virtuelle une frontière : accorder au salarié le droit à une rémunération comme

s'il avait travaillé sur place dans le pays de destination du service ou pays d'accueil, sauf si sa rémunération de son pays d'origine s'avère plus importante.

Concernant la sécurité et la santé au travail (SST), la législation européenne introduite depuis les dernières décennies a joué un rôle important pour le bien-être des travailleurs. Mais les législations existantes ne sont plus suffisantes et doivent être complétées. Ainsi la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) nécessite une réglementation européenne. Les TMS restent le problème de santé lié au travail le plus fréquent. Les mesures volontaires ne suffisent pas. Il faut une réglementation européenne dans le domaine des risques psychosociaux (RPS) sur le lieu de travail afin de clarifier l'obligation pour les employeurs de prévenir et de traiter ces risques. Il est également nécessaire d'améliorer la législation en matière de protection contre les cancers professionnels. En outre, l'OGBL se prononce pour renforcer le contrôle de l'application et la mise en œuvre des règles de SST. Enfin, l'OGBL demande d'améliorer les statistiques et les données sur la SST.

Concernant la protection des données personnelles, le règlement général sur la protection des données (RGPD) constitue le texte de référence. L'OGBL est d'avis que, pour assurer plus de protection aux salariés, en droit du travail, le règlement européen devrait clairement interdire les traitements basés sur le seul consentement des salariés. Pour l'OGBL, il faut réglementer de manière précise les types de données personnelles appartenant aux salariés que les employeurs ont le droit de traiter et pour quels besoins.

Pacte vert

L'OGBL estime qu'il est nécessaire d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans la mise en œuvre du pacte vert afin de veiller à la protection des salariés. De plus, les impacts sociaux sont à anticiper notamment en termes de formation et d'emploi (création d'emplois verts, reconversion d'emplois dits polluants). Le bilan social en entreprise tient dans ce contexte une place importante. Il faut également donner un caractère anticipatif aux instruments existants pour sauvegarder l'emploi (par exemple au Luxembourg avec le plan de maintien dans l'emploi) ainsi que développer des logiques sectorielles. En outre, il est essentiel de maintenir des emplois de qualité.

Education et formation professionnelle

L'action de l'UE en matière d'éducation et de formation professionnelle repose sur le principe de la subsidiarité. Ce principe assure l'autonomie des États membres dans ce domaine et limite l'intervention européenne à des actions d'encouragement, sous forme de recommandations adoptées par le Conseil sur proposition de la Commission européenne, ce qui trouve l'appui de l'OGBL.

Sur le thème de l'éducation et de la formation professionnelle, l'OGBL se prononce en faveur de l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie. Les salariés doivent disposer d'un droit légal à pouvoir participer à des cours de formation continue, sans risquer de perdre leur emploi ou leur protection sociale, assorti d'un droit à un salaire de remplacement, d'un droit à un soutien financier permettant de couvrir les frais directs de formation et d'un droit à des services d'orientation de qualité.

Par ailleurs, l'OGBL constate que la politique européenne en matière d'éducation et de formation est davantage axée sur les politiques en matière d'emploi que sur la mise en valeur de l'être humain. Elles mettent l'accent sur l'investissement dans la formation de toutes les personnes en âge de travailler afin de garantir en priorité la reprise économique, la croissance et la résilience, et non pas le développement personnel et social des citoyens. De manière générale, l'OGBL estime que l'importance accordée aux compétences et attitudes mentales liées à l'exercice d'une citoyenneté active et au renforcement d'une identité européenne sont trop peu développées lors de la scolarité, faute d'être formalisées de manière systématique dans des programmes d'enseignement.



L'OGBL est d'avis qu'il

est nécessaire de trouver un

équilibre entre les droits sociaux

et les droits économiques.

La directive européenne sur le salaire minimum

Un pas en avant vers de meilleures conditions de rémunération

Le socle européen des droits sociaux prévoit qu'un «salaire minimum adéquat doit être garanti» et que «la pauvreté au travail doit être évitée». Un pas en avant vers la réalisation de cet objectif a été réalisé avec la directive européenne sur le salaire minimum, qui a été adoptée par l'Union européenne le 22 octobre 2022, après plus de deux années de débats.

Si la directive n'harmonise pas les montants des salaires minima dans l'Union — mission impossible à vrai dire, vu les disparités de niveaux de vie dans les différents Etats-membres — la directive fixe néanmoins un cadre pour prévoir que les rémunérations minimales, qui restent déterminés au niveau national, garantissent un niveau de vie digne aux travailleurs concernés.

Ainsi, la directive prévoit que les Etats-membres doivent revoir tous les deux ans (tous les quatre ans si un système d'indexation automatique existe) le niveau des salaires minima pour, le cas échéant, les adapter à l'évolution du coût à la vie. Au Luxembourg, le salaire social minimum est déjà adapté à l'évolution générale des salaires tous les deux ans (ajustement), en plus

de son indexation compensant la perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation. Or, l'ajustement n'est pas un automatisme, mais doit être votée à chaque fois par la Chambre des députés (=une nouvelle loi à chaque fois). La directive vient désormais rendre plus difficile une remise en question de l'ajustement, comme tentent de le faire les représentants patronaux quasiment à toutes les échéances.

A noter d'ailleurs que le niveau du salaire minimum au Luxembourg reste inférieur à une des deux valeurs indicatives suggérées par la directive: en effet, il reste actuellement inférieur à un niveau équivalent à 60 % du salaire médian brut.

Les Etats-membres doivent aussi prendre des mesures pour garantir l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux. Cela comprend des contrôles effectués par l'Inspection du travail, des informations facilement accessibles pour les salariés et des moyens accrus pour les autorités compétentes à poursuivre des employeurs qui ne respectent pas les règles.



Enfin, et surtout, la directive met l'accent sur la promotion des négociations collectives. Pour réduire le nombre de «working poor», la directive appelle à augmenter la couverture conventionnelle pour atteindre l'objectif de 80% dans chaque pays. Le Luxembourg, qui affiche un taux de couverture de 55% dans le secteur privé, est très loin de cet objectif. Il doit livrer un plan d'action fixant les moyens pour atteindre ces objectifs, après consultation des partenaires sociaux et, si possible, d'un commun accord avec eux.

Il n'est pas possible d'être conforme avec la directive, en permettant des «accords entre l'employeur et ses salariés» au niveau de l'entreprise, comme le propose l'UEL, qui veut écarter les syndicats partout où elle le peut. La définition de négociations collectives de la directive est tout à fait claire, et se pose dans la continuité de la Convention 98 de l'OIT. Elle définit les négociations collectives de la façon suivante: «toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques nationales dans chaque État membre, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plu-

sieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi». Il est donc clair que ce sont et restent les syndicats qui sont appeler à négocier les conventions collectives.

Le Luxembourg a désormais jusqu'au 15 novembre 2024 pour transposer la directive et pour présenter son plan d'action. Le ministre du Travail a annoncé au mois de février qu'un projet de loi serait en préparation, mais il n'y en aucune trace jusqu'à présent. Une première discussion sur les CCT a eu lieu au CPTE au mois de février, mais aucune ébauche de plan d'action n'y a été présentée non plus jusqu'à présent. Le temps presse pourtant... non seulement en raison des délais fixés par le législateur européen, mais aussi au regard du taux élevé de «working poor» au Luxembourg (14,7% des travailleurs) — catégorie dans laquelle le Luxembourg continue à être un triste champion d'Europe — et du taux de couverture conventionnelle qui reste bien trop faible.

Les objectifs du Luxembourg

Pour 2030 dans le cadre du plan d'action du Socle européen des droits sociaux En 2021, la Commission européenne a adopté un plan d'action du socle européen des droits sociaux qui poursuit des grands objectifs à atteindre d'ici 2030 en matière de taux d'emploi, de participation annuelle à des activités de formation et de réduction de la pauvreté ou d'exclusion sociale. Ces objectifs ont été déclinés au niveau national. Chaque Etat membre a donc ses propres objectifs pour que l'UE atteigne les objectifs de manière globale.

77,6%

Taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans : 77,6%

En ce qui concerne le taux d'emploi, le Luxembourg se rapproche de son objectif, mais il reste du chemin à faire. Ceci-dit, l'indicateur n'est pas vraiment pertinent pour refléter la participation au marché de l'emploi luxembourgeois car il n'inclut pas les frontaliers.

62,5%

Pourcentage d'adultes ayant participé à une activité de formation au cours d'une année: 62,5% En ce qui concerne la participation aux activités de formation, les données présentées par Eurostat indiquent une chute énorme au Luxembourg entre 2011 et 2016. Des données plus récentes indiqueraient un taux de participation à nouveau de l'ordre de 50%, toujours loin néanmoins des 62,5% à atteindre.

-4000

Réduction du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale : -4000 personnes Au niveau de l'objectif de réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale, le Luxembourg s'éloigne de son objectif qui est d'ailleurs déjà assez minimaliste!

Sommet de La Hulpe

Un engagement renouvelé en faveur de l'avenir de l'Europe sociale

Le 16 avril 2024, l'Union européenne (UE) et les partenaires sociaux européens se sont réunis à l'occasion du Sommet de La Hulpe afin de réaffirmer leur engagement à promouvoir le Socle européen des droits sociaux (SEDS). Cette conférence de haut niveau a finalement abouti à la signature de la déclaration de La Hulpe sur l'avenir de l'Europe sociale qui a pour objectif de préparer l'agenda social pour la période 2024-2029.

Trois ans et demi après la proclamation du Socle européen des droits sociaux (SEDS), la Commission européenne a présenté un plan d'action ambitieux, une sorte de boussole qui devrait montrer la voie du progrès social - un sujet de plus en plus important, surtout en période d'incertitude, provoquée entre autres par la pandémie du Covid-19 et les crises qui ont suivi. La dimension sociale de l'UE a été trop longtemps négligée, alors que c'est précisément ce qui risque de compromettre l'avenir de l'UE.

La déclaration de la Hulpe souligne l'engagement commun pour le progrès social et économique, l'égalité des chances, des emplois de qualité et des conditions de travail équitables, la lutte contre la pauvreté et les inégalités ainsi que la promotion d'une transition juste. Un engagement que l'OGBL ne peut que saluer.

Dans son discours, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES) — confédération dont l'OGBL fait partie — a appelé à des mesures concrètes pour lutter contre la précarité, garantir le droit à la formation tout au long de la vie, protéger les droits des travailleurs et réglementer l'utilisation de l'intelli-

gence artificielle sur le lieu de travail. Elle a également souligné l'importance des investissements dans les services publics, les infrastructures et la transition écologique, tout en mettant en garde contre les politiques d'austérité. De son côté, le Commissaire européen à l'Emploi et aux Affaires sociales Nicolas Schmit a souligné l'importance d'un engagement continu pour maintenir la dimension sociale au cœur des politiques de l'UE. L'accent a notamment été mis sur l'investissement dans les compétences et le dialogue social. L'OGBL ne peut que se rallier à ces propos.

La déclaration a également été soutenue par le gouvernement luxembourgeois. À cet égard, l'OGBL salue la position du ministre du Travail et apprécie en particulier le fait qu'il ait pris en compte ses réflexions avant la signature de la déclaration.

Au niveau de l'UE, les représentants des employeurs européens ont clairement exprimé leur soutien en signant la déclaration. Mais qu'en est-il des représentants des employeurs au Luxembourg? Pourrait-on enfin espérer que l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) s'engage de la même manière que les partenaires sociaux européens et participe à un dialogue social constructif pour promouvoir le progrès social? Alors que cela semble être une évidence au niveau européen, il reste à voir si cette même détermination sera présente sur le plan national.

En tout cas, l'OGBL est impatient de voir ce que l'avenir réserve et ce que la déclaration de la Hulpe pourrait signifier pour le dialogue social national•

Jamais seul face à l'injustice sociale!

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu



