

REUNION DES PARTENAIRES SOCIAUX EN VUE DE LA PREPARATION DU SOMMET SOCIAL DE PORTO – 29 AVRIL 2021

Eléments de langage

I. Commentaires généraux

La **Covid-19** a exposé l'Europe et ses entreprises à des changements profonds dans les emplois, l'éducation, l'économie, les systèmes de protection sociale. Les **réponses apportées par l'UE et la France** ont permis de contenir bon nombre des effets négatifs potentiels de la pandémie.

Le soutien financier de l'UE est bien sûr essentiel pour aider les entreprises à surmonter la crise, même si nous avons regretté la disparition de l'Instrument de Solvabilité. La **Facilité pour la Reprise et la Résilience (FRR)**, une enveloppe de 672,5 milliards d'euros qui a été votée par l'UE, dans un délai exceptionnellement court, pour aider les Etats membres à mettre en place des réformes et des investissements destinés à favoriser la relance, est cruciale pour la croissance et les emplois futurs. Nous nous réjouissons que la France bénéficie, dans quelques semaines, d'une enveloppe de 40 milliards pour soutenir son plan national de relance et de résilience, basé sur France Relance.

La partie non financière du plan de relance de l'UE est également capitale. Le **cadre temporaire européen pour les aides d'Etat** a été modifié à 5 reprises depuis un an pour permettre aux Etats d'adopter les mesures de soutien requises et lutter contre les conséquences économiques de la Covid-19. C'était une demande forte et récurrente de la CPME. Nous avons apprécié la décision de la Commission européenne de le laisser en vigueur, au moins, jusqu'au 31 décembre 2021. **Ce cadre doit être maintenu en vigueur aussi longtemps que nécessaire** pour donner aux entreprises le temps de se relancer.

Un point d'attention : la Commission européenne autorise des **délais de remboursement** des prêts et des taux d'intérêts bonifiés **jusqu'à 8 ans** si un certain nombre de critères sont remplis. Il est **essentiel que le prêt de consolidation souhaité par la CPME** pour regrouper l'ensemble des dettes des entreprises **puisse être mis en œuvre et bénéficier d'un délai de remboursement élargi**, comme l'Europe le permet.

La relance se matérialisera seulement si les PME peuvent prendre un nouveau départ, financer leurs investissements et leurs actions d'innovation. Le **Sommet de Porto** du 7 mai est donc une **étape importante pour une relance équitable et durable**. Il est crucial que les dimensions économique et sociale soient abordées en parallèle lors de ce Sommet. Ce sont les créations d'emplois qui sont en jeu.

Pour une reprise équitable et durable des PME, la CPME estime que **5 prérequis** sont essentiels :

- **Maintenir en vigueur les mesures de crise aussi longtemps que nécessaire** : les entreprises ne sont pas encore entrées dans un mode « relance ». Les mesures de crise restent indispensables,
- **Renforcer la compétitivité** de l'économie européenne, sur la base d'une croissance durable et inclusive, en accordant une attention particulière à la transition numérique des entreprises et de leurs salariés, et en mettant l'accent sur les PME,
- **Soutenir une concurrence équitable et durable** dans l'UE grâce à l'innovation, à des salaires décentés et à des conditions de travail adéquates,
- **Faciliter la création de nouveaux emplois de qualité et les transitions d'un emploi à l'autre** dans le cadre du Socle européen des droits sociaux de 2018 et le Plan d'action européen pour le socle des droits sociaux que la Commission européenne a présenté la semaine dernière,
- **Améliorer le fonctionnement des marchés du travail** afin qu'ils contribuent à une croissance économique durable, favorisent des conditions de travail décentes pour tous et encouragent l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

II. Commentaires spécifiques (sur 3 points)

- **Soutenir une concurrence équitable et durable (pré-requis 3) :**

La CPME accueille positivement la volonté de la Commission européenne de favoriser **une concurrence loyale et équitable entre les entreprises, réduire la concurrence par les salaires**, par l'instauration d'un cadre commun de salaires minima adéquats.

Toutefois, les modalités proposées ne nous paraissent pas apporter une solution **radicale au dumping social**. **Imposer des critères nationaux** (différents de ceux retenus aujourd'hui en France) **et des références indicatives pour le calcul des salaires minima** est perçu par les PME comme une **contrainte majeure** de mise en adéquation. Revoir les modalités de calcul du SMIC en France, déjà fixé à un niveau convenable, créerait une incertitude majeure et non souhaitable.

Notre analyse est que cette directive **n'entraînera pas de réduction des écarts de salaires européens ni de convergence sociale entre les Etats membres** puisque les valeurs de référence indicatives internationales auxquelles les pays doivent se référer établissent des **comparaisons au sein d'un même Etat et non au niveau européen**. Ce qui peut donner des résultats surprenants : si le salaire minimum légal bulgare (312 euros) atteint bien les 60% du salaire médian, le Luxembourg avec 2.142 euros n'est qu'à 53% du salaire médian. Le projet de directive incite davantage le Luxembourg à agir que la Bulgarie !

Par ailleurs, **instaurer des salaires minima ne règle pas en compte l'écart au niveau des charges sociales** entre les pays de l'UE. Or, en matière de détachement, c'est bien le régime de sécurité sociale applicable qui rend le recours au détachement attractif et dont certaines entreprises tirent parti à des fins frauduleuses,

C'est également sous l'angle de la concurrence loyale que la question des travailleurs des plateformes nous interpelle. Les PME sont pleinement concernées par l'essor des plateformes numériques d'intermédiation. Les réflexions se sont multipliées, tant au niveau européen que national, en prenant des angles d'approche différents.

La CPME souscrit pleinement à la volonté de la Commission européenne d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques. Toutefois, elle

s'interroge sur la **pertinence d'une intervention dans le cadre du droit européen de la concurrence et, surtout, de l'ouverture des négociations collectives aux travailleurs indépendants.**

La CPME n'est pas favorable à une intervention de la Commission européenne dans ce domaine pour au moins 3 raisons :

- Donner la possibilité aux travailleurs indépendants des plateformes de négocier des accords collectifs aboutirait à créer un **tiers-statut, lequel statut a été écarté par la majorité des organisations,**
- Accorder des droits supplémentaires aux travailleurs indépendants qui exercent leur métier via un outil numérique créera des **nouvelles distorsions de concurrence à l'égard des mêmes travailleurs indépendants qui exercent leur activité de manière traditionnelle** et qui, eux aussi, sont placés, tant vis-à-vis de la grande distribution que des donneurs d'ordre, dans une position de grande dépendance économique,
- Renforcer la **protection sociale** des indépendants a déjà été **concrétisé par une recommandation européenne en novembre 2019** qui encourage les pays à renforcer la protection de leurs indépendants, et la législation française est en adéquation avec cette recommandation.

Nous suggérons, par contre, de **renforcer certains outils législatifs déjà existants** pour mieux définir les relations entre plateformes numériques et utilisateurs professionnels, y compris via le projet actuel de « *Digital Services Act* ».

Nous encourageons aussi le **recours à des initiatives non législatives**, comme la **charte sur les bonnes pratiques, signée en mars 2019**, entre le gouvernement français, les représentants des PME (et des indépendants), et différentes plateformes pour améliorer la relation indépendants/plateformes et introduire des relations plus équitables.

- **Faciliter la création de nouveaux emplois de qualité et les transitions d'un emploi à l'autre (Prérequis 4) :**

Depuis 2008, l'UE s'est surtout focalisée sur la **mobilité des travailleurs** et moins sur la formation en tant que telle. Le cadre européen des certifications permet de comparer les niveaux des formations, mais pas leurs contenus. La reconnaissance des compétences n'est donc pas facilitée pour les entreprises.

Or, il est vital que les organisations d'employeurs puissent s'impliquer davantage dans la **gestion de la définition des besoins en compétences.**

Une double niveau d'information est requis. Les entreprises souhaitent pouvoir être **informées des formations que suivent les salariés** ; elles souhaitent aussi **les informer en retour sur les compétences nécessaires pour répondre à l'évolution actuelle**, notamment en ce qui concerne la transition durable et numérique, de manière à améliorer leur employabilité.

L'Europe a proposé la mise en place des *Individual Learning Accounts (ILA)* pour financer des formations à la demande des salariés. S'ils sont mis en œuvre, il sera possible d'intégrer et de financer des formations mises en place par des acteurs hors UE, avec un risque, selon nous, de « plateformisation » de l'offre de formation. Par ailleurs, **nous nous interrogeons sur la compatibilité de ces comptes individuels avec le modèle français**, alors qu'ils pourraient voir le jour sous Présidence française de l'UE.

- **Améliorer le fonctionnement des marchés du travail (pré-requis 4)**

L'UE s'est engagée de longue date à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, ce qui l'a amené à publier une proposition de directive le 4 mars dernier sur la [transparence des rémunérations](#).

La CPME accueille favorablement l'initiative car les **systèmes de fixation des salaires** doivent être **neutres sur le plan du genre** afin que les PME restent attractives, puissent acquérir et fidéliser des talents.

Le code du travail français intègre déjà un **index sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunérations. La CPME souhaite que la **méthode appliquée actuellement en France reste inchangée**, au risque d'introduire une instabilité juridique néfaste pour les petites et moyennes entreprises.

Une **approche volontaire globale** doit être proposée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans imposer de **mesures contraignantes**, de même qu'une **mise en œuvre progressive des mesures**.

S'il est essentiel d'assurer des conditions de travail décentes, l'intégration de certaines personnes en difficulté doit être aussi soutenue. C'est le cas des jeunes qui, fortement impactés par la crise de la Covid-19, ont besoin d'être accompagnés pour entrer sur le marché du travail. La [Garantie renforcée pour la Jeunesse](#) fait partie des mesures qui peuvent favoriser leur emploi.

Plusieurs suggestions peuvent améliorer le mécanisme :

- **Territorialiser** et **favoriser la** coopération entre les services de promotion de l'emploi et les écoles,
- **Accompagner les jeunes** pendant la première phase de l'emploi (mentorat) et les soutenir avec la formation continue,
- **Favoriser des stratégies de recrutement alternatives** ou des **campagnes de communication** (améliorer l'image de l'apprentissage ou du travail dans certains secteurs par exemple),
- **Porter l'allocation à 15% dans les régions ultrapériphériques** où le taux de chômage des jeunes est particulièrement élevé.

III. Remarque conclusive (devoir de vigilance, publication d'informations non-financières et taxonomie)

L'impact de l'activité des entreprises sur leur environnement est scruté. On parle de « [devoir de vigilance](#) », de « [publication d'informations non-financières](#) », de « [taxonomie](#) » ...

Les craintes des PME se cristallisent autour des **charges administratives nouvelles**, de **législations disproportionnées**, et la crainte forte que **les partenaires contractuels répercutent leurs propres obligations de « due diligence »** tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le « **ratio vert** » préconisé par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) **engloberait toutes les PME**. C'est un point d'inquiétude majeur.

Alors que l'année 2021 pourrait constituer un tournant pour la RSE dans les PME et que le Parlement français est saisi du projet de loi « climat & résilience », il serait dommageable que de nouvelles contraintes réglementaires viennent compromettre cette dynamique. Une

réglementation allégée est un moyen peu coûteux de soutenir la reprise et d'améliorer la compétitivité.

Il est donc important d'adopter des **démarches volontaires et incitatives**, et non d'imposer des nouvelles contraintes. **L'inclusion des PME dans le reporting doit être fait de manière proportionnée.**

La crise de la Covid-19 nécessite que les entreprises se concentrent sur la relance ; l'introduction de charges et de coûts administratifs supplémentaires enverrait plus qu'un mauvais signal aux entrepreneurs.

SOMMET SOCIAL EUROPEEN – PORTO – 7 et 8 MAI

Le sommet social de Porto, organisé par la Présidence portugaise de l'UE, rassemblera les 27 Etats membres, les institutions européennes, les partenaires sociaux européens (dont SMEunited) et la société civile.

Cet évènement poursuit la dynamique de **dialogue social européen** engagée en 2018. Il a pour ambition de **définir l'agenda social européen pour la prochaine décennie.**

OBJECTIF

Le sommet social de Porto veut renforcer l'engagement des participants dans la mise en œuvre **du plan d'action pour le socle européen des droits sociaux**. Publié le 4 mars 2021, ce plan présente les **initiatives concrètes** que la Commission européenne souhaite porter. Parmi elles :

- Des salaires minima adéquats dans l'UE
- La transparence des rémunérations
- La garantie renforcée pour la jeunesse
- La mise à jour de la stratégie industrielle pour l'Europe

ENJEUX POUR L'EXECUTIF FRANÇAIS

Le sommet social de Porto est un évènement d'importance majeure pour l'exécutif et le gouvernement français qui anticipe la **présidence du Conseil de l'UE** de janvier à juin 2022. Durant six mois, la France présidera les orientations et travaux du Conseil de l'UE.

L'exécutif entend mettre le **volet social au cœur de son action**, du moins poursuivre la dynamique à l'œuvre depuis l'émergence de la crise de la Covid-19. L'action sociale de l'UE est en effet sur le devant de la scène et perçue comme une réponse évidente aux dégâts de la crise économique, sanitaire et sociale.