****

**26 revendications concrètes pour orienter les priorités de la FETBB des 12 prochains mois**

**La pandémie de Covid-19 a causé une crise sanitaire, sociale et économique européenne et mondiale.**

**Elle aura un impact énorme sur nos secteurs dans les prochaines années. Notre Plan stratégique et les résolutions adoptées par l’Assemblée générale conservent leur validité. A la lumière de la crise actuelle, nous devons néanmoins nous reconcentrer. La motion politique de la FETBB sur le Covid-19 traite certaines de ces préoccupations. Les demandes concrètes présentées dans ce document complètent la motion.**

**La FETBB a créé une page internet spécialement dédiée au Covid-19 pour aider nos membres à partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques. La FETBB s’est également accordée sur des positions conjointes avec les fédérations patronales européennes dans nos secteurs afin de répondre aux besoins les plus urgents des travailleurs et des entreprises, et a lancé un premier appel conjoint en faveur de mesures de relance. En concertation avec la CES et les FSE, la FETBB a élaboré des positions conjointes et déployés des efforts de lobbying conjoints pour s’attaquer à divers aspects sanitaires, sociaux et économiques de la crise.**

**Nos secteurs sont cruciaux pour une relance économique rapide et une transition juste vers une société neutre en carbone pour 2050. Il n’y aura pas de relance durable sans la pleine participation des syndicats.**

**Santé et sécurité au travail**

**La crise du Covid-19 met en danger la santé des travailleurs dans tous les aspects de la vie active. Des stratégies de protection solides sont essentielles pour les lieux de travail et les activités liées au travail de tous les types afin de lutter contre le virus. Les travailleurs précaires sont particulièrement vulnérables. Les partenaires sociaux – avec le soutien des décideurs politiques – doivent choisir une stratégie et entreprendre (plus mieux que source) une action coordonnée. Celle-ci doit être faite sur mesure en fonction des conditions de travail spécifiques. Nous devons aussi obtenir la modification de la législation européenne en matière de SST et notamment la révision de la directive sur les agents biologiques.**

***Nos revendications :***

* La mise en œuvre, la surveillance et l’exécution des règles existantes en matière de SST avec une attention particulière pour les risques liés au Covid-19. L’exécution du rôle des syndicats en matière de SST. Le renforcement des services nationaux d’inspection du travail et une augmentation significative du nombre de contrôles pour protéger tous les travailleurs.
* Des mesures de protection concernant tous les aspects des conditions de travail et des activités connexes avec la pleine implication des représentants des travailleurs et des syndicats.
* Un concept mis à jour pour l’évaluation des risques liés aux conditions de travail, y compris l’augmentation importante de la part du travail de bureau effectuée à domicile et les risques connexes pour la santé mentale.
* Une révision de la recommandation 2003/670/CE concernant la liste européenne des maladies professionnelles afin d’y inclure plus spécifiquement le Covid-19 et de la rendre applicable à tous les travailleurs exposés à des risques d’infection disproportionnés.

***Nos actions prévues :***

* Soutenir nos organisations affiliées à travers le partage de bonnes pratiques en ligne et à travers le travail du groupe de coordination SST ;
* Aider nos organisations affiliées à mettre en œuvre une stratégie « de protection et de prévention » : pas de retour au travail sans normes SST claires, y compris une évaluation des risques et des mesures pour éviter un rebond ;
* Mener une action de lobbying avec la CES et les autres FSE pour que le Codiv-19 soit reconnu comme une maladie professionnelle ;
* Mener une action de lobbying conjoint avec la CES et les autres FSE pour l’inclusion du [Coronavirus](https://fr.wikipedia.org/wiki/Coronaviridae) [SARS-CoV-2](https://fr.wikipedia.org/wiki/SARS-CoV-2) dans le groupe 4 de l’Annexe de la directive sur les agents biologiques qui traite de la protection des travailleurs contre les substances biologiques, y compris les virus.

**Démocratie au travail et dialogue social**

**La crise du Covid-19 a touché tous les travailleurs et toutes les entreprises mais cet impact varie fortement d’un secteur à l’autre. La gestion de la crise apporte la preuve évidente que des relations industrielles sectorielles autonomes sont un outil puissant, efficace et efficient pour gérer les crises, obtenir des progrès sociaux, répondre à des besoins spécifiques et surmonter des difficultés précises.**

***Nos revendications :***

* La mise en œuvre ambitieuse du socle européen des droits sociaux (SEDS) en tant qu’initiative sociale phare de la Commission européenne engageant l’UE pour un « triple A social ». Les principes fondamentaux du SEDS tels que « Egalite des chances et accès au marché du travail » (chapitre I), « Conditions de travail équitables » (Chapitre II) et « Protection et insertion sociales » (Chapitre III) nécessitent de tous les États membres qu’ils reconnaissent, encouragent, promeuvent et soutiennent les relations industrielles sectorielles nationales.
* Un financement européen supplémentaire pour soutenir et renforcer le dialogue social à tous les échelons (entreprise, secteur, national et européen) et un cadre européen pour protéger et faciliter les négociations collectives sectorielles et les droits collectifs fondamentaux des syndicats, y compris le droit d’accès au lieu de travail, le droit d’organisation, le droit d’être informé et consulté, et de participer à la prise de décisions, et le droit à l’action syndicale aux niveaux national et européen.
* Un cadre européen révisé et renforcé pour l’information et la consultation dans les entreprises multinationales. Les CEE doivent être activement impliqués dans toutes les prises de décision liées à la crise du Covid-19. Des sanctions efficaces et dissuasives doivent être en place pour faire exécuter les droits des représentants des travailleurs consacrés dans la directive CEE et la législation nationale d’exécution qui la met en œuvre.
* Un cadre européen révisé et renforcé pour les restructurations des entreprises transnationales et pour la mise en œuvre et l’exécution des droits existants des représentants des travailleurs et des syndicats à cet égard.
* La révision de la directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail (89/391) et des directives relatives à l’information et à la consultation des travailleurs afin de garantir la pleine participation du travailleur à de quelconques mesures SST prises par les entreprises, y compris le droit de prendre des initiatives dans ce domaine.

***Nos actions prévues :***

* Surveiller l’impact de la crise du Covid-19 sur les chiffres de nos affiliations. Soutenir les échanges de bonnes pratiques en matière d’organisation entre les organisations affiliées en plaçant l’accent sur le recrutement de nouveaux membres et sur la fidélisation des membres.
* Continuer à développer notre page internet consacrée à la crise du coronavirus et aider les organisations affiliées à partager les bonnes pratiques sur la prise en charge de la crise du Covid-19 dans nos secteurs.
* A travers le groupe de coordination SST, l’échange et le développement de bonnes pratiques pour soutenir et promouvoir la représentation des représentants des travailleurs et des syndicats dans tous les aspects des politiques SST des entreprises, et pour soutenir les concepts liés à la participation directe des travailleurs.
* De conserve avec la CES et les FSE, mener une action de lobbying pour une révision urgente de la directive CEE et des directives relatives à l’information et à la consultation en cas de restructuration transnationale.
* A travers les coordinateurs CEE de la FETBB, nous aiderons les CEE et les réseaux syndicaux transnationaux dans nos secteurs à anticiper des mesures liées au Covid-19 dans les sociétés multinationales : tout en haut de l’agenda figurent les suspensions des normes SST transfrontalières, les réponses syndicales coordonnées face à la vague de restructurations prévue en lien avec le Covid-19 et la prévention des licenciements massifs.
* De conserve avec les fédérations patronales européennes de nos secteurs, nous prendrons contact avec la Commission européenne pour demander plus de soutien financier pour le dialogue social sectoriel dans nos secteurs à tous les niveaux (entreprise, sectoriel, national et européen).
* De conserve avec les fédérations patronales européennes de nos secteurs, nous demanderons un rôle actif des partenaires sociaux sectoriels européens dans la gestion de la crise du Covid-19 à l’échelon européen et dans la stratégie de relance européenne qui lui fera suite.
* Continuer à promouvoir et à encourager les relations industrielles dans les secteurs de la construction, du bois et de l’ameublement en Europe centrale, en Europe de l’Est et en Europe du Sud-Est.

**Relance économique de nos secteurs**

**Nous ne pouvons pas retourner au *business as usual* après la crise. Nous souhaitons un changement de paradigme en direction d’une rationalité économique basée sur un investissement durable pour la stabilité économique et la cohésion sociale. Les business models existants basés sur le travail précaire, les abus sociaux et la fraude sociale doivent être abandonnés. Nous voulons des emplois et des entreprises durables. Les organisations de travailleurs doivent être impliquées dans la conception et dans la mise en œuvre de nouveaux modèles industriels pour tous nos secteurs. Le Green Deal européen doit être le point de départ de la relance économique et de la transition juste dans nos secteurs. La relance de nos secteurs doit s’appuyer sur le progrès social.**

***Nos revendications :***

* Un plan d’investissement ambitieux pour de nouvelles infrastructures européennes et pour la modernisation et l’entretien des infrastructures existantes.
* Accélérer le début de la vague de rénovations avec une attention spécifique pour le logement abordable et les initiatives de lutte contre la pauvreté énergétique.
* Un Green Deal européen ambitieux, social, lié à une stratégie de relance du Covid-19 convenablement financée, conçu comme l’instrument d’une transition juste au bénéfice des travailleurs de tous les secteurs, en particulier dans les secteurs à forte intensité énergétique.
* Tous les investissements publics et privés réalisés dans le cadre des mesures de relance doivent créer des emplois directs et stables.

***Nos actions prévues :***

* Adopter un document de position sur le GDE et mener une action de lobbying pour un Green Deal ambitieux et social afin de mettre en œuvre une transition juste menant à une Europe neutre en carbone en 2050.
* Participer activement à l’alliance « Renovate Europe » et mener une action de lobbying pour une accélération de la vague de rénovations dans les États membres.
* Charger le groupe de travail Négociations collectives du Comité Permanent Construction de préparer une note politique inclusive et ambitieuse sur le futur de l’emploi dans l’industrie de la construction.
* Discuter des défis posés par la numérisation lors d’une réunion spéciale du comité du dialogue social européen du secteur de la construction de l’industrie de la construction.
* Présenter une note politique mise à jour sur une politique industrielle européenne progressiste pour les industrie de la filière bois.
* En collaboration avec l’ETUI, organiser un séminaire de formation pour nos organisations affiliées sur le GDE et sur l’impact de la numérisation sur nos secteurs.

**Egalite de traitement – une mobilité équitable pour tous les travailleurs**

**La crise du Covid-19 a mis en lumière – une fois de plus – la dichotomie dont souffre le marché du travail européen. Elle a fait apparaître la facette la plus déplorable de la précarisation de plus en plus forte qui existe dans nos secteurs. Les travailleurs détachés, les faux indépendants, les travailleurs en contrat « zéro-heures », en contrats intermittents, en contrats d’intérim, en régime mini-jobs ou en free-lance sont de plus en plus nombreux. Le principe fondamental de « l’égalité de rémunération pour un même travail au même endroit » ne s’applique pas à de nombreux travailleurs dont les conditions de travail sont précaires. Quant à la coordination des systèmes de sécurité sociale, elle s’est révélée être une fiction pour de nombreux travailleurs détachés. Les travailleurs détachés vivent et travaillent généralement dans des lieux où aucune distanciation sociale n’est possible. Certains sont renvoyés chez eux dans des bus pleines à craquer tandis que d’autres n’ont pas pu travailler parce qu’ils ont été placés en quarantaine. Leur réalité est synonyme d’isolement et de précarité, d’opacité, d’un accès très limité à l’information, à la consultation et à l’aide, et d’inspections réduites. Cette situation est totalement inacceptable. Nous revendiquons une pleine égalité de traitement et une protection sociale forte pour tous les travailleurs.**

***Nos revendications :***

* Le renforcement des programmes d’emploi nationaux à court terme, qui doivent être inclusifs, adéquats et disponibles aussi longtemps que nécessaire. A l’échelon européen, SURE doit être adopté aussi rapidement que possible avec le soutien de tous les États membres. Dans un second temps, la Commission européenne devrait rapidement mettre sur la table la proposition de régime européen de réassurance chômage.
* Une mise en œuvre rapide de la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles (2019/1152) afin de garantir le droit de tous les travailleurs à des informations appropriées concernant leurs salaires, leurs conditions de travail, les normes de santé et de sécurité, les normes de formation professionnelle et tous les autres droits des travailleurs en matière d’information, de consultation, d’organisation et d’action syndicale.
* Des mesures renforcées de lutte contre le travail non déclaré et pour la protection des revenus des travailleurs dans l’économie non déclarée qui n’ont pas accès aux programmes d’aide, pour éviter que ces travailleurs soient poussés dans la pauvreté ou contraints de travailler dans des conditions très dangereuses ou très mauvaises pour leur santé.
* La transposition rapide et ambitieuse de la directive sur le détachement des travailleurs (DDT) dans tous les États membres avec l’implication active des syndicats (sectoriels).
* Des initiatives urgentes pour améliorer la SST des travailleurs détachés en tenant compte de leurs conditions et de travail et de vie spécifiques.
* N’autoriser le détachement de travailleurs que dans un environnement strictement contrôlé en termes d’application et basé sur l’égalité des droits entre travailleurs et des obligations claires pour les entreprises.
* De nouveaux éclaircissements et de nouveaux outils d’exécution pour garantir que le détachement est une activité temporaire de nature uniquement exceptionnelle, comme prévu dans la DDT.
* L’interdiction d’organiser le détachement via des intermédiaires, comme les agences d’intérim.
* Un système européen amélioré de sécurité sociale transfrontalière, avec une meilleure information, de meilleurs outils de contrôle et d’exécution afin d’offrir une meilleure sécurité sociale et de lutter contre la fraude sociale transfrontalière.
* Un système d’emploi transfrontalier européen équitable, avec une collaboration optimale entre tous les services d’inspection nationaux et les syndicats. L’Autorité européenne du travail (AET) devrait être opérationnelle aussi vite que possible.
* Un nouveau cadre européen pour des conditions de travail décentes et de haute qualité pour tous les travailleurs, avec un accent particulier sur la protection des travailleurs migrants.

***Nos actions prévues :***

* Préparer une note politique pour aider les organisations affiliées dans la mise en œuvre et l’application de la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles (2019/1152).
* Réexaminer l’application de et la conformité avec les règles et les pratiques de détachement à la lumière de la crise du Covid-19, et proposer des mesures correctives supplémentaires pour permettre le recours au détachement transfrontalier temporaire dans le cadre de l’égalité de traitement et avec une prévention, un contrôle et une conformité adéquats.
* Organiser une campagne visant à renforcer l’égalité de traitement pour tous les travailleurs, y compris l’égalité de rémunération et des conditions de travail, ainsi que l’égalité en matière de protection et de sécurité sociale, de santé et de sécurité, d’accès aux possibilités professionnelles et de droits des travailleurs.
* Mener une action de lobbying auprès de la Commission européenne afin d’améliorer l’échange européen de données de sécurité sociale et de favoriser l’introduction d’un numéro ou d’une carte européenne de sécurité sociale.
* Mener une action de lobbying en faveur d’une révision rapide et ambitieuse du règlement 883/2004 par les institutions européennes.
* Introduire ECMIN 4.0 en qualité de projet de suivi visant à informer adéquatement les travailleurs détachés sur leurs droits et poursuivre le développement des réseaux syndicaux pour aider les travailleurs détachés à faire appliquer ces droits.
* A travers le Comité Permanent Construction et la Comité exécutif, mettre à jour nos documents politiques au moyen de propositions de lutte contre le travail non déclaré et contre toutes les formes de fraude et d’abus transfrontaliers à la sécurité sociale. Le Groupe stratégique préparera un projet de document.
* Participer à et influencer la campagne de la Commission européenne contre le travail non déclaré.
* Mener une action de lobbying pour rendre l’Autorité européenne du travail opérationnelle et qu’elle se mette au travail le plus rapidement possible.

**Egalite homme/femme dans nos secteurs**

**Les travailleuses représentent environ 10% de la main-d’œuvre dans le bâtiment et quelque 30% dans les filières bois et ameublement. La crise du Covid-19 a également mis en évidence une dimension spécifique au genre. L’augmentation attendue du nombre de travailleuses dans nos secteurs demande une transformation mentale et une transformation de l’organisation spécifique du travail sur les chantiers et dans les entreprises de manière à prendre en compte et de rencontrer les besoins spécifiques des travailleuses afin d’améliorer les conditions de travail pour tous et de concrétiser l’égalité de traitement.**

**Nos revendications *:***

* Que la Commission présente la proposition pour une directive sur la transparence en matière salariale pour combler l’écart salarial hommes/femmes aussi rapidement que possible. La crise du Covid-19 n’est pas une excuse pour reporter son adoption.
* Des initiatives ciblées pour rendre nos secteurs plus attractifs pour les travailleuses, en accordant une attention sur la dimension de genre spécifique soulevée par la crise du Covid-19.

***Nos actions prévues :***

* En concertation avec la CES, le réseau des femmes de la FETBB enverra un courrier à la Commission européenne concernant la directive sur la transparence des rémunérations par genre. Cette lettre fera part des inquiétudes concernant les secteurs de la FETBB et l’écart de retraite hommes/femmes.
* Le réseau des femmes de la FETBB aidera les Comités permanents et la Comité exécutif sur les meilleurs moyens d’introduire l’approche de genre dans le travail de la FETBB et d’inclure les thématiques de genre à l’ordre du jour des dialogues sociaux européens dans nos secteurs, ainsi que les thèmes abordés par les CEE et les réseaux syndicaux européens et internationaux.