



Réf. VP/2015/007/0016

**« Améliorer les coopérations  
administratives par des actions  
transnationales coordonnées »**

**Mars 2016  
Décembre 2017**

**Projet détaillé**

## Sommaire

- **Les constats à l'origine du projet** **p. 3**
- **Les objectifs du projet**  
Finalité, périmètre objectifs spécifiques
- **Le parti pris du projet** **p. 4**
- **Objectifs spécifiques, implémentation  
et résultats attendus** **p.6**
- **Produits de sortie**  
**p.11**
- **Bilan, évaluation du projet** **p.11**
- **Les partenaires du projet** **p.12**
- **Le dispositif :**  
**Une formation en 3 étapes** **p.14**
- **Le pilotage du projet** **p.16**
- **Calendrier récapitulatif** **p.18**
- **Annexes**  
**l'historique de la démarche EURODETACHEMENT**

## Les constats à l'origine du projet

Le phénomène du détachement des travailleurs en Europe révèle les tensions entre la mise en place des conditions favorables au développement du marché unique et celles garantissant la protection des travailleurs.

La nécessaire régulation de ces tensions constitue donc un défi pour les partenaires sociaux de l'Union européenne, les Etats Membres et leurs administrations.

Mais ce défi est d'autant moins aisé à relever que le phénomène du détachement s'inscrit dans le cadre de prestations de services transnationales dont les contours sont complexes et évolutifs, rendant difficile l'identification des diverses structures, activités et stratégies des acteurs dans les chaînes de production.

La mondialisation, et son corollaire, une concurrence de plus en plus forte, entraînent des changements permanents des processus de production (allongement de la chaîne de production, externalisation d'activités, recours accru à la sous-traitance).

Dans la réalité les situations de détachement ont des impacts très différents sur les conditions de travail et d'emploi des salariés selon les logiques mises en œuvre par les entreprises.

Des sous-traitants spécialisés fournissent des services à titre temporaire dans un autre état membre de l'Union européenne avec du personnel qualifié et bien rémunéré. La mobilité des travailleurs comporte de nombreux aspects positifs et contribue à accroître la capacité de production.

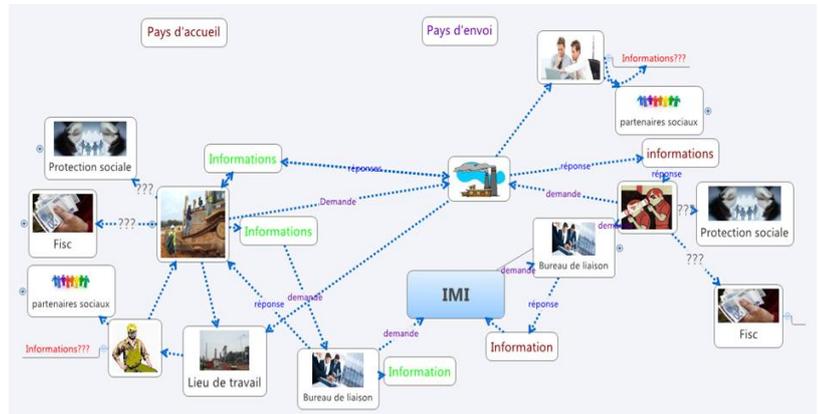
Mais elle conduit aussi à mobiliser une « main d'œuvre bon marché » et souvent non qualifié, au développement d'intermédiaires qui opèrent parfois en tant que « sociétés boîtes aux lettres », à une fragmentation au niveau inférieur de la chaîne de la valeur de petites entreprises dans lesquelles les salariés s'avèrent vulnérables du point de vue de leurs conditions d'emploi et de travail.

Pour assurer une protection « adéquate » des droits des travailleurs détachés, la directive du 16 décembre 1996 a posé certaines limites tenant à l'application, pendant la période de détachement, d'un « noyau dur » de conditions de travail et d'emploi protectrices minimales, conditions qui doivent être respectées par le prestataire de services dans le pays d'accueil.

Constatant que pour agir sur ces situations, les cadres nationaux ne sont plus suffisants, elle prescrit aux Etats membres l'obligation de mettre en place des coopérations administratives transnationales (définies à l'article 4 de la directive 96/71/CE).

La Directive 2014/67/EU du 15 mai 2014 vient conforter cette orientation en réaffirmant les principes généraux, règles et procédures nécessaires pour une coopération administrative et une assistance efficaces, en établissant une base juridique nécessaire pour l'échange d'information (IMI) et en prévoyant des mesures d'accompagnement visant à soutenir et à améliorer encore la coopération administrative.

**De manière illustrative, voici le schéma d'un échange d'information entre deux systèmes d'acteurs à travers à travers l'outil IMI dans le cadre de la coopération administrative. Nous avons répertoriés tous les acteurs susceptibles d'être concernés par cet échange.**



### L'enjeu est d'articuler deux systèmes d'acteurs différents

En effet, face à des organisations productives transnationales parfois complexes, les systèmes de régulation nationaux traditionnels visant à garantir une application effective de la Directive 96/71/CE rencontrent des limites objectives.

Ces systèmes nationaux ont leur propre cohérence lorsqu'il s'agit de contrôler des situations internes mais sont bousculés par le développement des prestations de service transnationales.

Les difficultés que rencontrent les acteurs résident dans l'obligation qui leur est faite de coordonner des actions de part et d'autre des frontières, d'articuler des champs de compétences, des outils juridiques, des méthodes de travail, des stratégies différentes d'un pays à l'autre.

Cet impératif modifie les pratiques des autorités publiques et des professionnels de terrain car leurs pratiques se sont construites d'abord dans un cadre historique, organisationnel et juridique national.

La coopération administrative ou les collaborations transnationales ne se décrètent pas, elles se construisent pas à pas, il s'agit d'un processus.

Pour rendre cette coopération possible, il est nécessaire que chaque système national contribue à faire évoluer ses pratiques sur le terrain, ses organisations et ses collaborations internes, ses cadres juridiques, ses outils afin de mieux s'articuler avec ceux des autres Etats membres.

La capacité des acteurs à coopérer leur demande donc d'adopter de nouveaux cadres d'action et d'acquérir de nouvelles compétences, basées sur une confiance mutuelle.

Depuis 2010, L'INTEFP et ASTREES ont conduit 3 projets successivement avec 6, 10 puis 14 Etats membres partenaires et 5 Fédérations européennes (secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail temporaire, voir en annexe I l'historique de la démarche EURODETACHEMENT).

Cette expérience commune permet aux différents partenaires de la démarche de constater des évolutions significatives dans la mise en œuvre des coopérations administratives ainsi que les pratiques d'autres acteurs notamment des partenaires sociaux.

**Nous avons observé ces évolutions dans trois registres d'action :**

**1) Sensibiliser, informer, accompagner**

- Amélioration des sites des autorités publiques (renforcée par la Directive d'application).
- Campagnes d'information des travailleurs détachés (ex: ACT Portugal, Inspection du travail Estonie)
- Sensibilisation des maîtres d'ouvrages (ex : ITM Luxembourg)
- Dispositifs d'accueil et d'accompagnement des travailleurs mis en place par les organisations syndicales de salariés (ex Faire Mobilität, CSC Belgique, projet transnational CFDT France Podkrepa Bulgarie)

**Des pistes de progrès existent, notamment dans l'accès à une information fiable pour les entreprises et les travailleurs ainsi que pour l'accès à la parole des travailleurs détachés afin de mieux comprendre la réalité de leurs conditions d'emploi et de travail.**

**Agir en synergie entre autorités publiques et partenaires sociaux est plus que jamais pertinent sur ce registre d'action.**

**2) Contrôler, surveiller,**

Les coopérations se renforcent :

- Evolutions actuelles et prévisibles des cadres juridiques, des outils et moyens du contrôle dans plusieurs pays notamment à l'occasion de la mise œuvre de la Directive d'application de la directive 96/71/CE.
- Réunions, rencontres bilatérales ou multilatérales pour favoriser les coopérations administratives (Finlande, Estonie, Pologne, Belgique, France, Portugal, Espagne, Pays Bas.... Voir notamment sur le site EURODETACHEMENT la bibliothèque des accords bi latéraux).
- Structuration des bureaux de liaison en lien avec les services d'investigation sur le terrain
- ( IMI a joué un rôle fondamental dans la structuration des bureaux de liaison pour un certain nombre de pays).
- Adaptation des organisations pour améliorer la qualité des échanges d'information et professionnaliser les agents de contrôle ( Décentralisation des bureaux de liaison, création de réseaux de spécialistes, circuit interne des demandes et réponses pour les autres pays, action de formations, création d'outils de mutualisation avec les autres administration etc...)
- Une prise de conscience émerge dans certaines zones géographiques (en Finlande et Estonie par exemple) d'être sur un marché commun du travail notamment dans les zones transfrontalières.
- Enfin, les collaborations entre autorités publiques (notamment protection sociale, autorités fiscales) et avec les autorités judiciaires qui constituent un enjeu majeur, pour lutter contre le dumping social (salaires et cotisations sociales) et faire face au développement des entreprises boites aux lettres se développent même s'il y a encore là de larges pistes de progrès.

**3) Anticiper, prévenir.**

Ces initiatives encore marginales permettraient pourtant d'agir en amont

- sur des « grosses opérations » de construction, sur des « campagnes de cueillette » dans l'agriculture, sur un territoire déterminé également ou sur un secteur identifié
- auprès des donneurs d'ordre et des entreprises prestataires de services

## Le Projet 2015-2017

Ces évolutions témoignent **des étapes** franchies mais **génèrent** aussi **de nouveaux besoins**, exprimés lors du dernier projet, dans les rapports des inspecteurs du travail de terrain, les ateliers transnationaux, les séminaires, et le bilan réalisé avec les membres du comité de pilotage du projet précédent.

Le projet a été élaboré en prenant en compte deux pistes exprimées par nos partenaires au cours du projet précédent notamment lors des séances de travail du comité de pilotage des 28 et 29 janvier 2015 :

- le besoin de rentrer dans une « phase » plus opérationnelle sur les opérations de contrôle des situations
- le besoin d'avoir des espaces d'analyse et partage d'expériences sur l'évolution des secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail temporaire et sur l'implémentation de la Directive 2014/67/EU du 15 mai 2014

**La finalité du projet 2015-2017:** améliorer l'application et l'exécution de la directive 96/71 / CE concernant le détachement de travailleurs

**Périmètre du projet :** le choix opéré est de retenir une approche sectorielle, en se centrant sur les secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail temporaire.

Les études et statistiques disponibles comme les pratiques de contrôle des autorités publiques convergent en effet quant à l'importance du phénomène du détachement pour les entreprises et les salariés de ces secteurs.

En outre, cette problématique est une préoccupation et un domaine d'action partagés de nos partenaires.

**Le parti pris du projet :** Il existe des lieux institutionnels dans lesquels les discussions politiques ou techniques se développent entre la Commission européenne, les Etats membres, le Parlement européen, les partenaires sociaux etc...et le projet n'a pas vocation à intervenir dans ce processus en formulant, par exemple, des préconisations d'ordre juridique ou organisationnel au plan européen. Le projet est traversé par ces débats juridiques et politiques dans le contexte actuel. Ceux-ci sont utiles dans le sens où ils contribuent à éclairer les logiques d'action des parties prenantes impliquées dans l'action.

L'équipe projet se situe en tant que tiers et non pas comme partie prenante de ces débats.

Son rôle est d'organiser un processus de travail qui facilite les convergences et l'émergence de solutions concrètes pour résoudre les problèmes.

Les besoins sont cependant différents en fonction des systèmes d'acteurs en présence, de leur histoire, de de leur configuration, de leurs modes d'interventions, de leurs objectifs.

**Compte tenu de l'expérience acquise par les 14 pays partenaires dans le projet précédent, il nous semble aujourd'hui utile de construire un dispositif à la fois souple et adapté, qui vise à accompagner les partenaires vers de nouvelles étapes tout en respectant le rythme d'évolution, les orientations et capacités propres à chaque système d'acteurs.**

### Les objectifs spécifiques

#### Objectif N°1 public cible : les autorités publiques

#### Améliorer la capacité opérationnelle des autorités publiques à mettre en œuvre des coopérations administratives efficaces

- ✚ Améliorer leur capacité à agir par anticipation sur des opérations repérables ou récurrentes (grands chantiers, infrastructures, prestations de main d'œuvre, ...).
- ✚ La première étape du projet vise à améliorer le repérage de ces « opérations à risques », elle incite les autorités publiques à mettre en place ou à améliorer lorsqu'il existe un système permettant de recenser ces opérations.
- ✚ Améliorer la capacité des agents des autorités publiques à mettre en œuvre des coopérations administratives au cours des opérations de contrôle.  
Les périodes d'immersion « formation action » des équipes transnationales directement opérationnelles permettront de conduire des investigations sur les situations repérées ou les panels d'entreprises à la fois dans le pays d'accueil et dans le pays d'envoi afin d'améliorer :
- ✚ La capacité des acteurs à se fixer des objectifs d'action communs transnationaux sur ces situations
- ✚ Leur capacité à échanger des informations pertinentes et mieux utiliser le système IMI
- ✚ A se tenir mutuellement informés des actions conduites afin d'en renforcer l'impact
- ✚ De s'assurer conjointement de la régularisation des situations au regard des obligations issues du noyau dur de la Directive 96/71/EC
- ✚ De capitaliser les acquis de cette expérience dans un rapport rédigé par chacun des participants
- ✚ Améliorer la capacité des autorités publiques à délivrer une information pertinente, sur le fond (pédagogique et accessible) et sur la forme (accès à l'information), pour leurs collègues, pour le public  
Par une connaissance renforcée des différents systèmes d'information des pays voisins et le partage des « bonnes actions ».

**Méthode de travail** : elle consistera à travailler à deux niveaux différents :

- 1) Avec 40 professionnels de terrain par une **formation action transnationale** sur des situations préalablement repérées au sein d'équipes transnationales pour faire évoluer les pratiques de contrôle, les échanges d'information et les coopérations sur les suites données.
- 2) Au sein du comité de pilotage, avec les « managers » de 9 systèmes d'administration du travail. En nous appuyant sur les rapports des professionnels, nous animerons **une réflexion pour améliorer les cadres juridiques et organisationnels nationaux qui structurent les coopérations administratives**

Cette méthode permet d'engager un processus d'aller et retour entre les 2 niveaux :

Les participants ne sont pas centrés sur la construction de préconisations juridiques au plan européen (la tentation est grande) mais sur la manière dont ils peuvent faire bouger les lignes dans le cadre actuel. S'opèrent alors, par la confrontation avec d'autres systèmes des prises de conscience. Cela vaut pour les managers comme pour les professionnels de terrain.

**Cette méthode permet d'avoir un impact systémique.**

**Objectif N°2 public cible : les autorités publiques et les partenaires sociaux.**

**Renforcer la compréhension des déterminants économiques et sociaux dans les secteurs de l'agriculture, la construction et du travail temporaire.**

- + Décentrer les regards et favoriser une intelligence des mécanismes transnationaux européens dans les secteurs concernés
- + S'échanger des informations entre différents Etats membres sur les évolutions repérées
- + Partager les informations sur les montages juridico financiers de « gros systèmes frauduleux » et les actions engagées dans les différents pays
- + Repérer des leviers d'action plus pertinents.

**Objectif N°3 Public cible les autorités publiques et les partenaires sociaux**

**Partager la connaissance sur l'évolution induite notamment par l'implémentation de la Directive 2014/67/EU du 15 mai 2014**

- + Evolution des cadres juridiques nationaux
- + Evolution des outils et moyens d'investigation
- + Evolution des organisations
- + Impact de ces évolutions (notamment la recherche d'une cohérence de l'action entre Etats membres)

**La table ronde des autorités publiques organisée au cours du séminaire final du projet 2013-2014 (Le 28 janvier) a mis en lumière que des évolutions importantes sur ces 3 niveaux étaient en marche chez un certain nombre de nos partenaires.**

**Méthode de travail :** pour ces deux objectifs, la méthode est assez « classique ».

Des séminaires « regards croisés » entre les partenaires sociaux engagés dans des expériences, les 13 autorités publiques codemandeurs ou associées, et des experts pour partager les expériences et les données.

Ces échanges porteront résolument sur les pratiques, c'est-à-dire que des expériences concrètes seront présentées de pratiques nationales mettant en lumière les marges de manœuvre pour agir, les outils et moyens juridiques, la performance des organisations, les collaborations en cours dans un certain nombre de pays (voir les fiches actions de la synthèse précédente disponible sur le site) et bien sur des difficultés et leviers d'action repérés.

**Ils seront animés par les membres de l'équipe projet, par Jan Cremers, et par d'autres experts que nous souhaitons solliciter si besoin qui ont déjà participé à des évènements des projets précédent : (université de Strasbourg, réseaux d'experts mobilisés par les Fédérations européennes partenaires, , University of Westminster, le LENTIC etc...)**

**Objectif N°4 : Public cible les autorités publiques et les partenaires sociaux****Capitaliser les résultats du projet par la réalisation d'un rapport portant sur :**

- ✚ L'évolution des cadres juridiques des différents pays impliqués
- ✚ L'évolution des organisations de nature à améliorer les coopérations administratives (organisation et rôle des bureaux de liaison, lien entre les bureaux de liaison et les services qui conduisent des investigations, collaborations internes avec les organismes chargés de la protection sociale et les services fiscaux)
- ✚ La qualité des échanges d'information notamment à travers l'utilisation du système IMI
- ✚ Les actions d'information sur le cadre juridique européen et les cadres nationaux des opérations de détachement des travailleurs.

**Diffuser les résultats**

- ✚ Organiser un plan de diffusion du rapport produit à l'issue du projet avec les partenaires afin qu'ils le diffusent au sein de leurs services pour les autorités publiques et au sein de leurs réseaux pour les 4 fédérations de partenaires sociaux européens
- ✚ Organiser un séminaire final de présentation des résultats

**Méthode de travail :** Le rapport sera réalisé par l'équipe projet INTEFP/ ASTREES appuyé par Jan Cremers ;

Les 6 mois prévus pour la réalisation du rapport permettront d'associer les participants par des questionnaires, entretiens téléphoniques, mais aussi d'autres acteurs ou experts.

Le rapport s'appuiera sur les productions des inspecteurs du travail pendant leur formation action, sur les travaux des séminaires, et les réflexions des membres du comité de pilotage.

Il sera validé par chaque administration ou organisation pour la partie qui la concerne.

**Il sera disponible sur le site EURODETACHEMENT.**

### Le dispositif du projet

Ce projet comprendra :

- Un volet opérationnel "formation action" pour mettre en œuvre l'objectif N°1
- Un volet analyse et partage d'expériences Pour mettre en œuvre les objectifs N°2, 3,4
- 

- Séminaire de lancement du projet
------------------------------------

### 3 Mars 2016 Bruxelles

- Publics concernés : autorités publiques engagées dans la formation action, partenaires sociaux du niveau européen
- Mise en place du pilotage du projet
- Partage des objectifs et du dispositif du projet

### I) Volet opérationnel "formation action"

**Objectif N°1 public cible : les autorités publiques qui s'engagent dans la formation action et L'organisation "Arbeit & Leben" en Allemagne.**

**Améliorer la capacité opérationnelle des autorités publiques à mettre en œuvre des coopérations administratives efficaces**

Etape préliminaire : Sélection d'opérations de détachement et de panel d'entreprises
--

### Du 4 Mars au 24 mai 2016

**Publics concernés : autorités publiques, partenaires sociaux du niveau européen**

- ✚ **Travail de chaque partenaire au sein de son organisation pour déterminer un panel de situations** : « grosses opérations » dans le secteur de la construction, panel d'entreprises ciblé (entreprises prestataires de service, entreprises de travail temporaire) campagne de cueillette sur un territoire dans le secteur de l'agriculture », territoire....
- ✚ Le repérage des situations pourra utilement s'appuyer sur des outils d'alerte et de veille existant au niveau national.
- ✚ Il sera coordonné par l'équipe projet (entretiens téléphoniques avec chaque partenaire sur l'avancée du repérage, transmission des informations aux autres partenaires du projet)
- ✚ L'objectif est de déterminer et sélectionner un panel de situations sur lesquelles les autorités publiques souhaitent agir.

**Pour cette première étape, des synergies pourront se construire pour les autorités publiques qui le souhaitent avec les initiatives des partenaires sociaux européens et nationaux et la connaissance des situations qu'ils peuvent avoir sur le terrain.**

**Etape A : Constitution d'équipes d'intervention opérationnelles pour les opérations de surveillance et contrôle**

## 25 et 26 Mai 2016 Amsterdam : Séminaire pour choisir les situations et constituer les équipes opérationnelles transnationales

### Publics concernés : autorités publiques qui s'engagent dans la formation action et L'organisation "Arbeit & Leben" en Allemagne ;

Le séminaire est organisé à Amsterdam, en synergie avec les événements organisés par le ministère des affaires sociales des Pays Bas, à l'occasion de la présidence de l'UE. (Des contacts préalables ont déjà été établis avec ce Ministère).

- ✚ Pour chaque organisation impliquée présentation de la ou des situations retenues aux autres autorités publiques partenaires.
- ✚ Discussion et partage des objectifs d'action spécifiques sur ces situations (information, sensibilisation, surveillance et contrôle ou prévention)
- ✚ Détermination des acteurs à impliquer en constituant **des « zones d'intervention pays d'envoi /pays d'accueil » en fonction des flux de travailleurs et/ou des entreprises prévisibles concernées par chaque situation.**
- ✚ Détermination du nombre d'agents des autorités publiques à impliquer par pays en constituant des « équipes opérationnelles » selon le choix des participants pays d'envoi /pays d'accueil
- ✚ Détermination d'une ou deux équipes opérationnelles pour travailler sur la question de l'information du public avec l'association "Arbeit & Leben" en Allemagne .
- ✚ Détermination des dates des périodes d'immersion et des modalités de travail

Ce premier travail permettra de constituer des « équipes binômes » transnationales. **Les hypothèses de travail retenues pourront être révisées en fonction de l'évolution des situations.**

**Etape B : mise en œuvre des actions transnationales au cours de périodes d'immersion opérationnelles**

**1<sup>ier</sup> Juin 2016 /31 décembre 2016**

### Publics concernés : Agents des autorités publiques désignés par leurs administrations selon les situations retenues et en fonction des souhaits des autorités publiques

- ✚ A partir d'objectifs communs d'intervention, constitution d'équipes « binômes » de part et d'autre des frontières.
- ✚ Réalisation d'actions transnationales sur un ou plusieurs registres d'action en fonction des besoins spécifiques, des opérations ou des entreprises identifiées.
- ✚ **Ces actions pourront se réaliser en coordination avec les partenaires sociaux nationaux en fonction des possibilités ouvertes par leurs initiatives (information, sensibilisation ou actions de prévention)**

### Le projet prendra en charge pour chaque équipe opérationnelle pays d'envoi /pays d'accueil :

- + Deux périodes d'immersion pendant 3 jours avec l'objectif de ;
- + Conduire des investigations sur les situations repérées ou les panels d'entreprises dans le pays d'accueil et dans le pays d'envoi
- + Déterminer des objectifs d'action lorsque des manquements seront constatés
- + S'assurer de la régularisation des situations au regard des obligations issues du noyau dur de la Directive 96/71/EC : information des employeurs et des salariés concernés ; régularisation de salaires et de cotisations fiscales, amélioration des conditions de travail, poursuites judiciaires pénales sur les situations de fraude avérées...
- + Capitaliser les acquis de cette expérience dans **un rapport rédigé par chacun des participants**

### Le projet mettra à disposition :

- un interprète par équipe pendant les périodes d'immersion si nécessaire.
- la traduction de documents nécessaires à cette action.

### L'équipe projet assurera:

- La coordination des actions conduites, les partenaires gardant entièrement le pilotage des actions opérationnelles, la détermination des objectifs, le choix des moyens et des suites à donner.

\*\*\*\*\*

## II) Volet analyse et partage d'expériences Pour mettre en œuvre les objectifs N°2, 3,4

### Objectif N°2 public cible : les autorités publiques et les partenaires sociaux.

**Renforcer la compréhension des déterminants économiques et sociaux dans les secteurs de l'agriculture, la construction et du travail temporaire.**

**Séminaire de travail entre managers des autorités publiques associant des temps de travail spécifiques avec les partenaires sociaux du niveau européen**

### 24 et 25 Novembre 2016 Lisbonne

Chaque acteur détient une partie de la connaissance et de la compétence (attachée à son territoire) l'objectif est de mutualiser la connaissance des parties prenantes de chaque Etat membre en associant le regard des experts.

#### Jour 1 :

Regards croisés sur l'évolution de trois secteurs (agriculture, construction, travail temporaire)

**Publics concernés : Autorités publiques qui souhaitent s'associer à ces actions, partenaires sociaux du niveau européen, experts .**

#### Jour 2 :

Les montages juridico financiers de « gros systèmes frauduleux », la connaissance de leurs pratiques et des actions engagées dans les différents pays, le partage de données les concernant.

**Publics concernés : autorités publiques experts selon les besoins.**

**Objectif N°3 Public cible les autorités publiques et les partenaires sociaux**

Partager la connaissance sur l'évolution induite notamment par l'implémentation de la Directive 2014/67/EU du 15 mai 2014

**Séminaire de travail entre managers des autorités publiques associant des temps de travail spécifiques avec les partenaires sociaux du niveau européen**

**5 et 6 Avril 2017 Dublin****Jour 1 :**

Regards croisés sur l'évolution des cadres juridiques, notamment à travers la mise en œuvre de la Directive d'application

**Publics concernés : Autorités publiques, partenaires sociaux du niveau européen**

**Jour 2**

L'évolution des outils (juridiques ou techniques, moyens d'investigation, type de poursuite etc...)  
l'impact de ces évolutions notamment pour rechercher de la cohérence entre Etats membres

**Publics concernés : autorités publiques**

**Objectif N°4 : Public cible les autorités publiques et les partenaires sociaux : capitaliser et diffuser les résultats du projet****Janvier 2017 - JUIN 2017**

Réalisation du rapport final coordonné par l'équipe projet

**9 Novembre 2017 Bruxelles**

Un Séminaire final

**Publics concernés : Autorités publiques, partenaires sociaux du niveau européen et national**

**Présentation du rapport et échanges sur les conclusions.**

**10 novembre 2017 Bruxelles****Comité de pilotage de bilan**

**Publics concernés : Autorités publiques, partenaires sociaux du niveau européen et national**

-  Faire le bilan du projet
-  Organiser un plan de diffusion du rapport produit à l'issue du projet avec les partenaires (Instances et institutions européennes, autorités publiques des Etats Membres, organisations nationales de partenaires sociaux, autres parties prenantes concernées par le domaine).

### Les résultats attendus :

#### Pour l'ensemble des participants :

##### L'acquisition de connaissances sur :

- le cadre juridique européen et les cadres juridiques des autres Etats membres et leur évolution
- les organisations, logiques d'action, méthodes, outils juridiques, pratiques des autorités publiques et des partenaires sociaux des différents pays impliqués et leur évolution
- les organisations productives transnationales à l'origine des situations de détachement et l'impact sur la situation des travailleurs et des entreprises.

##### L'acquisition de compétences sur:

- Les trois registres d'action : « **informer, sensibiliser** » les entreprises et les salariés (qualité des sites d'information, partage des expériences de campagnes de sensibilisation, outils de communication) « **prévenir anticiper** » les opérations de détachement et « **contrôler surveiller** » dans les secteurs visés par le projet (construction, agriculture, opérations de prestations de main d'œuvre).
- La capacité à agir en synergie et en complémentarité avec les autres acteurs (autorités publiques travail/protection sociale/fis/partenaires sociaux)
- La capacité à repérer les opérations de détachement importante ou récurrentes, à partager les informations et les données de manière transnationale
- La création de nouveaux réseaux et la consolidation des réseaux existants, le développement de la confiance réciproque et des habitudes de travail communes.

#### Pour les autorités publiques

-L'amélioration de leur capacité à collaborer avec les administrations des autres Etats membres (création de la confiance réciproque entre professionnels travaillant ensemble à l'issue de la formation)

-Partager des retours d'expérience sur les différentes organisations mises en place au sein des Etats membres pour :

- Renforcer les coordinations en interne avec les autorités publiques chargées de la protection sociale et du contrôle fiscal afin d'appuyer les coopérations administratives dans la lutte contre la fraude.

- Renforcer la pertinence des informations échangées en consolidant la liaison entre le ou les bureaux de liaison et les autorités de contrôle des lieux de travail.

- Mettre en place des organisations qui augmentent la performance des autorités publiques dans le domaine concerné et dans les processus de coopération (cellules de contrôle, organisations en réseau, bureaux de liaison déconcentrés etc...).

- L'amélioration de leur capacité à échanger des informations via le système IMI

Pour les autorités « requérantes » : cibler les demandes d'information, repérer les éléments à communiquer afin d'éclairer les pays destinataires de leurs demandes, utiliser les informations qui leur parviennent de manière plus efficace afin d'améliorer les suites des actions, tenir leurs vis-à-vis informés des procédures engagées et des résultats obtenus.

Pour les autorités « requises » : conduire des investigations pertinentes afin de répondre à la demande, s'assurer du suivi des actions engagées.

**Pour l'ensemble des destinataires du rapport (selon le plan de diffusion déterminé à l'issue du projet) et les participants au séminaire final, l'acquisition de connaissance sur :**

- + L'évolution des cadres juridiques des 13 Etats membres pays impliqués dans le projet
- + l'évolution des organisations de nature à améliorer les coopérations administratives (organisation et rôle des bureaux de liaison, lien entre les bureaux de liaison et les services qui conduisent des investigations, collaborations internes avec les organismes chargés de la protection sociale et les services fiscaux)
- + La qualité des échanges d'information notamment à travers l'utilisation du système IMILes actions d'information sur le cadre juridique européen et les cadres nationaux des opérations de détachement des travailleurs.

## Les partenaires du projet :

### Le porteur du projet

Coordonnateur du projet, l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 un Etablissement Public Administratif sous la tutelle du ministère du travail en France. Il a pour missions :

- la formation initiale et continue de l'ensemble des agents des services centraux et déconcentrés placés sous l'autorité du ou des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la formation interministérielle des agents de la fonction publique dans le domaine de la santé et la sécurité au travail,
- la contribution au développement du dialogue social en France,
- la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération aux plans national et international avec des administrations publiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'INTEFP a réalisé en 2012, avec ses 6 Centres Interrégionaux de Formation, 48 459 journées de formation au profit de 7231 stagiaires en mobilisant 757 intervenants qui sont des professionnels exerçant une activité.

L'Institut est membre actif du Réseau des Ecoles de Service Public (R.E.S.P.) qui regroupe en France les 40 principales écoles de service public.

Dans le domaine de la coopération bilatérale et multilatérale, l'Institut développe, en partenariat avec le Bureau International du Travail, le Centre International de Formation de Turin, et le GIP international du Ministère du travail, des actions d'ingénierie de formation visant au renforcement des capacités de l'inspection du travail dans en direction de différents pays partenaires (Maghreb, Afrique subsaharienne et centrale, pays d'Europe centrale et orientale, Chine).

Il est membre fondateur avec le Centre International de Formation de l'OIT de Turin du Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RiiFT) créé en 2002 et qui regroupe douze institutions membres provenant de l'Union Européenne et du Sud de la Méditerranée.

### **L'INTEFP a conduit la démarche EURODETACHEMENT depuis 2010 ( voir en annexe, l'historique de la démarche)**

Depuis plus de vingt ans, l'Institut s'attache à promouvoir et accompagner le dialogue social. Chaque année, depuis 1996, les sessions nationales tripartites de l'INTEFP regroupent 30 décideurs (10 responsables et dirigeants d'entreprise, 10 représentants des organisations syndicales de salariés, 10 cadres supérieurs des fonctions publiques d'Etat et territoriale) avec deux voyages d'études et d'échanges dans des pays européens et hors Europe.

## ASTREES

Structure indépendante, l'association (loi 1901) dispose de deux atouts essentiels.

- Elle réunit toutes les parties prenantes des transformations sociales, présentes ou envisagées : entreprises (Air France, St Gobain, AG2R, Sanofi, Fnac ..), syndicats (CFDT, CGT, UNSA, CGC..), cabinets conseils (Altedia, Capstan, Grumbach, Alpha, Syndex, Sextant, Technologia...) , associations, universitaires, medias, experts et personnes qualifiées.
- Son réseau national et international lui permet de croiser approches de terrain et comparaisons européennes, de lier de façon créative, expériences menées en entreprise ou au niveau local avec les régulations privées et publiques en construction au niveau européen.

ASTREES est dirigée par un Conseil d'Administration multi- parties prenantes présidé par Frédéric CLUZEL, ancien Directeur des Relations Sociales Europe de Sanofi-Aventis. L'équipe est animée par Claude Emmanuel TRIOMPHE, délégué général. Les activités très variées comprennent études et publications, chantiers opérationnels d'expérimentation ou de formation, débats et conférences etc.. et ce autour de trois grands champs thématiques :

- Les transformations des entreprises de plus en plus constitués en réseaux, mais aussi du travail, des formes d'emploi, des relations salariales et des lieux de régulations sociales.
- Les nouveaux défis en matière de gestion des ressources humaines et de participation au travail, qu'il s'agisse de l'impact des stratégies de développement durable, de la prise en compte des questions de santé, de diversité ou de relations entre générations.
- Les marchés locaux du travail, ce qu'ils offrent comme perspectives de création d'emploi et de parcours professionnels et de dialogue territorial

### **Les travaux d'ASTREES : une ambition à la fois intellectuelle et pratique**

Les travaux récents d'ASTREES ont porté sur

- Les restructurations d'entreprises en Europe et se sont singularisés par des rapports et contributions relatifs à une proposition de code de conduite européen, à leurs impacts sur la santé des personnes ainsi que sur les réorganisations des services publics
  - La crise du travail au travers d'un diagnostic en 20 points et de pistes d'actions en 20 points
  - Les évolutions du droit social en Europe, particulièrement en temps de crise ainsi que sur la mise en œuvre des politiques de responsabilité sociale de l'entreprise
  - Les marchés locaux du travail et le déploiement de la GPEC au niveau territorial
  - Le dialogue social et notamment sur les interactions entre les structures de représentations nationales et européennes (CE européens, négociation transnationale)

Par ailleurs, l'association anime sur une trentaine de bassins d'emplois le dispositif ALIZE® qui, avec le soutien de la DATAR et de la Caisse des Dépôts, soutient au niveau territorial le mécénat de compétences entre grandes entreprises et PME émergentes.

### **ASTREES co- anime la démarche EURODETACHEMENT en partenariat avec l'INTEFP depuis 2010.**

Enfin, ASTREES contribue au site Metis-correspondances européennes du travail ([www.metiseurope.eu](http://www.metiseurope.eu)) qui tous les 15 jours publie informations, analyses et interviews sur les grandes mutations du travail et de l'emploi.

## Les Autorités publiques

**Belgique** : Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

**Croatie** :

**Estonie** : Inspectorat du travail

**Finlande** : Regional State Administrative Agency of Southern Finland

**France** : Direction Générale du Travail

**Irlande** : National Employment Rights Authority

**Lettonie**: Inspection Nationale du Travail

**Pays Bas** : Inspectorate SZW

**Pologne** : Inspection Nationale du Travail

**Portugal** : Autorité pour les Conditions de Travail

**Roumanie** : Inspection du travail-

**Suède** :

## Les partenaires sociaux

- Confédération Européenne des Syndicats
- Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction - FIEC
- European Federation of Building and woodworkers -EFBWW
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism – EFFAT
- European Confederation of Private Employment Agency EUROCIETT
- "Arbeit & Leben" en Allemagne

## ANNEXE

## L'historique du projet

Partant de ce constat, les administrations du travail de Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents, piloté par l'INTEFP et ASTREES de **décembre 2010 à décembre 2011**.

L'objectif était d'accompagner les évolutions nécessaires pour mettre en place ou renforcer ces coopérations administratives.

En s'appuyant sur l'analyse de cas concrets, et sur des périodes « d'immersion » dans les différents pays impliqués, ce projet a abouti à la création d'un premier réseau européen de 30 inspecteurs du travail « relais » qui a conçu un centre ressource commun transnational sur le détachement des travailleurs: le site EURODETACHEMENT.

<http://www.eurodetachment-travail.eu/>.

Mais il a également mis en lumière le fait que face à la complexité des situations rencontrées, les autorités publiques ne peuvent agir seules.

Les partenaires sociaux ont aussi un rôle majeur comme le souligne la Commission européenne dans une communication du 13 juin 2007<sup>1</sup>. Ils constituent une interface indispensable entre les entreprises, les salariés et les autorités publiques.

**Le 1er juillet 2012**, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à s'appuyer sur la dynamique d'EURODETACHEMENT pour la développer en se centrant sur deux secteurs particulièrement concernés par le détachement : l'agriculture et la construction.

Ce second projet a relevé le défi d'un double élargissement : territorial d'une part, le projet ayant étendu les participations au Danemark, à l'Estonie, à la Finlande, à la Lituanie et à la Roumanie ; partenarial d'autre part, les fédérations syndicales et patronales européennes de la construction et de l'agriculture s'étant engagées dans cette nouvelle initiative ainsi que 19 organisations patronales ou syndicales nationales.

La finalité du projet a été de rechercher les complémentarités et les synergies entre les autorités publiques et les partenaires sociaux, de renforcer les réseaux d'acteurs et l'impact des actions qu'ils conduisent.

Des ateliers de travail transnationaux, sur 3 zones géographiques déterminées en fonction des activités économiques et des flux de travailleurs, se sont déroulés dans les différents pays partenaires, à partir de « cas » concrets, d'expériences engagées par les autorités publiques ou les partenaires sociaux.

Ces travaux ont abouti à une synthèse présentée au cours d'un séminaire final de partage le 17 juin 2013 à Bruxelles (au cours duquel 20 Etats membres étaient représentés avec 120 participants) dont la version finale est disponible sur le site EURODETACHEMENT.

---

Communication «Détachement de travailleurs

dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et

les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs »

du 13 juin 2007

**Du 5 février 2014 au 29 janvier 2015** Le troisième projet s'est appuyé sur la dynamique engagée, pour la conforter et la développer.

Piloté par 19 représentants de 14 administrations du travail (Belgique, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie Luxembourg, Pays Bas, Pologne Portugal, et Roumanie) et 5 fédérations européennes (FIEC, FETBB, EFFAT, GEOPA, EUROCIETT secteurs agriculture, construction et travail temporaire) il visait à améliorer les collaborations transnationales entre les différentes parties prenantes dans ce domaine.

Il était coordonné par une équipe projet INTEFP/ASTREES appuyée par Jan CREMERS en tant qu'expert.

Une première étape du projet, centrée sur les coopérations administratives entre autorités publiques a consisté à travailler sur plusieurs niveaux afin de contribuer à faire évoluer les différents systèmes d'acteurs en présence dans leur modes de collaboration:

Au sein du comité de pilotage, avec les « managers » des 14 systèmes d'administration du travail sur les cadres juridiques et organisationnels permettant d'améliorer les coopérations administratives transnationales.

Au sein d'un réseau de 56 professionnels qui ont suivi un cursus commun en 2014 comportant :

- Une période d'immersion dans une « administration hôte » au cours de laquelle ils ont travaillé sur l'amélioration des échanges d'information entre les autorités publiques, ont participé à des actions de terrain avec leurs collègues des autres pays et débriefer collectivement de ces opérations sur place avec les professionnels impliqués.
- Des ateliers transnationaux leur permettant de travailler sur les points de blocages et les leviers des coopérations administratives transnationales afin d'élaborer un référentiel technique commun.

Une seconde étape du projet s'est ouverte sur les collaborations entre les parties prenantes notamment les partenaires sociaux.

Un séminaire de partage d'expérience de deux jours les 27 et 28 janvier 2015 regroupant 167 participants de 25 Etats membres: Autriche, Allemagne, Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande , France, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume Uni, Roumanie, Suède a permis le partage d'expérience sur différents registres d'action que sont l'information et la sensibilisation, le contrôle et la surveillance et la prévention et l'anticipation des situations posant potentiellement problème.