

## Le travail détaché – une nouvelle directive pour une vision commune : le développement de la mobilité

### APPEL A PROPOSITION DE SERVICES

#### 1 – Contexte global

Pour les travailleurs détachés, la mobilité dans l'Union européenne est un outil qui devait permettre un développement professionnel, personnel et économique et ainsi de mettre leurs compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail en Europe. Depuis la mise en œuvre, de la réglementation européenne en 1996, nous avons constaté une grande complexité juridique concernant l'utilisation des travailleurs détachés au sein de l'Union européenne (UE).

Si le nombre de travailleurs détachés apparaît encore marginal au sein de l'Union européenne, sa progression constante, sur ces dernières années, a été remarquable. Il semble que cette évolution traduit un succès, en même temps qu'elle met l'accent sur des situations inégalitaires, voire sur le fil de la légalité, tandis que plusieurs États membres y voient un débouché sérieux en matière d'activités, avec son cortège de dysfonctionnements par l'abus du recours aux « faux indépendants » d'une part, mais aussi par les avantages concurrentiels que certains acteurs, sur le marché, y trouvent.

Depuis la première directive européenne **96/71/CE** qui permettait la libre prestation de services et la mobilité des actifs au sein de L'UE, tout en offrant des garanties sociales aux travailleurs détachés. nous n'avons cessé de dénoncer, tant les abus frauduleux que l'instauration d'une concurrence déloyale, ce qui a conduit l'Union européenne, par 2 fois, à revoir sa copie.

Tout d'abord en 2014 par la mise en œuvre d'une directive d'exécution **2014/67/UE**, avec **l'objectif de** compléter et de renforcer la directive 96/71/CE par des mesures permettant de lutter plus efficacement contre la fraude, l'interprétation des textes et de mettre en place un système d'échange d'informations entre les pays des 28 (maintenant 27)

Mais cela était encore insuffisant et il aura fallu attendre vingt ans, pour que la Commission européenne prenne finalement la mesure de l'inadéquation de son arsenal législatif et réglementaire toujours dû en partie à une concurrence déloyale. Elle s'est ainsi résolue à faire une réforme d'ampleur qui tend à mieux définir et à mieux encadrer le détachement des travailleurs. Cette directive européenne **2018/957/CE**, modifie la directive 96/71/CE, qui permet de faire un pas supplémentaire dans la lutte contre la concurrence sociale déloyale ou le dumping social. Cette Nouvelle directive clarifie les règles en matière de rémunération, de sous-traitance, de travail intérimaire ou de travail de longue durée.

Nous souhaitons que cette nouvelle étape pour les travailleurs détachés, permettra de revenir à l'esprit de la mobilité (en dehors de tout dumping social) c'est une étape essentielle pour continuer à développer la construction européenne. Cette réforme, concernant l'utilisation des travailleurs détachés, s'inscrit dans les 20 principes du 3ème pilier social défini par la précédente commission européenne.

La planification de ce projet arrive au bon moment, puisque le 30 juillet 2020 toutes les transpositions de la directive 2018/957/CE, doivent être faites dans les 27 pays de l'UE. Le résultat de ce projet devrait permettre, aux travailleurs et aux entreprises, de **mieux appréhender la directive** dans son application et d'agir plus **efficacement sur le dumping social**.

L'adoption de cette nouvelle directive est une vraie évolution pour les travailleurs détachés, mais il y a au moins deux constats :

il y a encore des désaccords de certains pays de l'UE sur les conséquences négatives qu'elle pourrait avoir sur leurs activités

la directive 2018/957/CE reste un outil certes important, mais qui demande un changement de mentalité, par une application concrète de la directive

## **2 – Objectif global**

L'objectif de ce projet européen sur les travailleurs détachés, est d'analyser la nouvelle directive 2018/957/CE, essayer de se mettre d'accord sur un avis commun avec l'élaboration d'un outil (un argumentaire) adaptée pour les travailleurs et les entreprises. Le périmètre de ce projet couvre l'ensemble du secteur agroalimentaire.

## **3 – Objectifs spécifiques**

Le projet en question veut s'attaquer à un certain nombre de dérives dans l'utilisation du recours au détachements de travailleurs (ce qui inclus également les « faux indépendants ») la directive 98/957/CE offre de réelles possibilités de trouver des solutions, c'est pour cela que nous avons déterminé

6 objectifs suivants :

Faire un état des lieux, au niveau national, de l'utilisation des travailleurs détachés en Europe (bonnes et mauvaises pratiques, les dérives etc.). Cet état des lieux se fera par la mise en place d'une enquête.

Analyser la nouvelle directive 2018/957/CE (points forts et points faibles), regarder les conditions de sa transposition dans les différents pays.

Échanger avec l'EFFAT sur comment, avec la mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail, pourrait-elle offrir un suivi particulier relatif aux travailleurs détachés,

Les partenaires de ce projet doivent essayer de se mettre d'accord, sur la rédaction d'une position commune, concernant les travailleurs détachés sur les bénéfices de cette nouvelle directive.

Élaborer un outil d'informations, sur l'application de la nouvelle directive, à destination des travailleurs et des entreprises

Communication, organiser la diffusion le plus largement possible des résultats de ce projet (les sites des réseaux sociaux, points de presse etc.)

## **4 – Programme de travail**

Notre programme de travail est conçu sur une durée de 24 mois, à compter de la date de signature. Pour la mise en œuvre du projet, il est mis en place un comité de Réflexion Stratégique (CRS) composé de 15 membres, sous l'autorité de notre organisation.

Sa mission est la suivante :

Gestion des objectifs et des événements, contribution à l'étude, gestion des contacts et gestion de la communication

Le projet est d'une durée de 2 ans, avec les principaux événements suivants :

C1-Trois réunions du CRS (Comité de Réflexion Stratégique):  
Italie / Allemagne / Roumanie

C2-Trois mini conférences : Allemagne / Italie / Roumanie

C3- Travaux d'étude et de recherche

C4- Conférence en Italie

C-5 Rencontre des parlementaires Européens (Strasbourg ou Bruxelles)

C6- Contact avec AET (Autorité Européenne du Travail)

C7- Communication

#### 4 – Calendrier et objectifs

Les différentes dates seront programmées lors de la première réunion du CRS

**Indiquer des dates approximatives**

Date début	Durée	Pays et objectifs
.../.../2020	1 jour	<b>Italie (CRS)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Présentation du projet Européen et des objectifs</li><li>- Préparation de l'étude au niveau des pays partenaires</li><li>- Rôle des partenaires et des experts dans ce projet</li><li>- Programme de travail (enquête au niveau national, transposition de la nouvelle directive, autorité européenne du travail, etc.)</li></ul>
Du.../.../20... au .../.../20...	2 Jours	<b>Allemagne (mini conférence)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Étude réalisée au sein de chaque pays, analyse des réponses</li><li>- Quelles sont les bonnes et mauvaises pratiques sur l'utilisation des travailleurs détachés depuis 1996 et 2014</li><li>- Propositions d'axes de travail par les partenaires sociaux</li><li>- Quelle stratégie à adopter sur la mise en œuvre de la nouvelle directive de 2018</li></ul>
Du.../.../20... au .../.../20...	2 jours	<b>Italie (mini conférence)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Étude réalisée au sein de chaque pays, analyse des réponses</li><li>- Quelles sont les bonnes et mauvaises pratiques sur l'utilisation des travailleurs détachés depuis 1996 et 2014</li><li>- Propositions d'axes de travail par les partenaires sociaux</li><li>- Quelle stratégie à adopter sur la mise en œuvre de la nouvelle directive de 2018</li></ul>
Du.../.../20... au .../.../20...	2 jours	<b>Roumanie (mini conférence)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Idem que les 2 premières mini-conférences +</li><li>- Quel sont les avantages du recours aux travailleurs détachés</li><li>- Ci-possible Ouvrir un débat avec des acteurs plutôt défavorables à la nouvelle directive</li></ul>
.../.../2020	1 jour	<b>Allemagne (CRS)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Présentation des travaux des 15 premiers mois</li><li>- Discussion sur la formulation d'un point de vue commun</li><li>- Discussion sur un outil d'information sur la nouvelle directive pour les salariés et les entreprises</li><li>- Suite à donner sur le programme de travail</li><li>- Préparation de la conférence</li></ul>
Du.../.../20... au .../.../20...	2 jours	<b>Italie (conférence)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Présentation de l'ensemble des travaux, étude et recherche du CRS et des experts et des conclusions</li><li>- Les modalités de la mise en œuvre des outils et du plan de communication</li></ul>
.../.../2020	1 jour	<b>Roumanie (CRS)</b> <p>Évaluation du projet, de la conférence, des résultats atteints, du rapport définitif du projet et du bilan financier</p>
.../.../2020	1 jour	<b>Strasbourg ou Bruxelles (parlementaires européens)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Une rencontre sera organisé par notre organisation a l'issue de la conférence</li></ul>

## 5 – Recrutement d’experts et mission

### 5.1. Recrutement

L’expérience montre que, le plus souvent, l’apport d’experts externes est essentiel pour la réussite des objectifs d’un projet, et une prise de recul sur les événements. Les travaux demandés nécessitent des connaissances sur divers sujets, en particulier, le contexte précis de notre secteur, les enjeux liés aux changements structurels de notre secteur, une capacité à analyser des situations locales complexes, culturellement très différentes, et de la hauteur de vue.

A ce titre, les experts désireux d’offrir leurs services auront à cœur de préciser :

- Leur vision et leur compréhension des enjeux ;
- Leur connaissance du sujet (références de travaux et/ou publications) ;
- Leur démarche d’intervention ;
- Leur méthodologie, techniques et outils utilisés ;
- Les compétences mobilisées pour atteindre les objectifs visés ;
- Les modalités pratiques et les conditions de réalisation de l’étude ;
- Leur planning d’intervention ;
- Les coûts de réalisation de leur mission, TVA incluse

Nous nous inscrivons dans la procédure mentionnée dans l’appel à proposition. Le choix des experts est placé sous la responsabilité de notre organisation, après réception d’un minimum de trois offres.

Nous inviterons plusieurs experts de dimension internationale à répondre à notre demande d’assistance, ainsi que ceux avec lesquels travaille notre fédération européenne et ceux ayant participé au plan triennal de développement de projet sur les secteurs de l’énergie et du charbon. A partir de la réception de trois réponses, nous lancerons la procédure de recrutement. Le marché sera attribué au soumissionnaire dont l’offre représente le meilleur rapport qualité/prix

### 5.2. Mission

La mission des experts est une mission d’appui au Comité de Réflexion Stratégiques (CRS). Dès la première réunion du CRS, le comité, assisté d’experts externes, commenceront la phase d’étude. Les axes principaux de leur mission, en relation avec les travailleurs détachés, sont repris dans le tableau ci-dessous, en corrélation avec les travaux du comité de pilotage

Les différentes phases d’étude	Traitement - Qui
Quelles sont les modalités, au sein des pays, des recours aux travailleurs détachés ? Élaboration d’un questionnaire qui devrait faire un état des lieux des points forts et des points faibles rencontrés par les travailleurs et les entreprises. Quelles sont les bonnes pratiques qui se sont développées dans les différents pays y compris le contexte de leur mise en œuvre ?	Le comité de pilotage arrêtera les modalités de collecte, dans le cadre d’une harmonisation de méthode de travail, et sur base d’une proposition des experts externes.  Les membres du CRS sont invités à aller au plus près du terrain en interrogeant directement les travailleurs
Repérer les irrégularités éventuelles, incluant le secteur de la construction ! Y a t’il des systèmes de repérage et/ou d’alerte?  Rechercher les éventuelles actions menées en justice et leur conclusion !	Travail conjoint des membres du CRS et des experts

Rechercher l'argumentaire des différents acteurs qui militent pour ou contre la révision de la directive !	
Analyser la transposition de la directive 2018/957/CE dans les différents pays et les modalités d'application !	Une recherche de la documentation par les experts sera faite auprès des partenaires et autres institutions
Rechercher les différents supports électroniques adaptés à la réalisation des objectifs	
Élaborer des conclusions et orientations possibles pour notre secteur	Travail conjoint des membres du CRS et des experts sur la base des études et du rapport des experts qui formuleront des pistes
Avec la nouvelle directive quels sont les changements attendus dans la pratique	

Dans ce cadre, leur mission consiste à :

- Élaborer un outil méthodologique (guide) à usage des partenaires, leur permettant de recenser les informations et en produire le contenu ;
- Analyser les informations transmises par l'ensemble des partenaires, en tirer l'essentiel afin d'élaborer un point de vue à débattre ;
- Rechercher les différentes études portant sur le sujet du travail illégal ;
- Élaborer des conclusions et orientations possibles pour notre secteur ;
- Assister le comité de réflexion stratégique dans la préparation des axes stratégiques et politiques.
- Assister aux réunions de comité de pilotage afin d'orienter les membres dans leurs réflexions ;

L'objectif de l'étude est de faciliter la prise de décision et la définition d'une ligne stratégique visant à traiter durablement les questions relatives à la situation des travailleurs détachés dans l'Union européenne par l'application et le respect de la nouvelle directive, par une meilleure connaissance pour les salariés et les entreprises des nouvelles réglementations en vigueur y compris pour les intérimaires et pour un développement de la mobilité respectueuse des droits des travailleurs. L'étude doit permettre aussi de référencer les bonnes pratiques dans les pays.

Périmètre de l'étude : la situation sera examinée à partir de 6 pays :

Les codemandeurs : Italie, France, Espagne, Allemagne

Les soutiens : la Grèce et la Bulgarie

## 5 – Budget – modalités de réponse – facturation – paiement

Les propositions doivent comporter un contenu détaillé, et au minimum une évaluation par grandes lignes de travaux.

La convention de la commission fixe une limite maximale de **38 860,00 €**, TVA comprise, le budget relatif à l'expertise. Le paiement se fera en 3 étapes: 40% à l'acceptation et 2 x 30 Les frais annexes à la mission (déplacements, hébergements) ne sont pas compris dans ce montant.

Les frais occasionnés pour l'exercice de la mission des experts sont limités au budget accordé dans le cadre du cofinancement de la commission, et selon les règles régissant la convention.

Les détails (gestion, coûts) relatifs à ces frais seront transmis aux experts retenus par le comité de réflexion stratégique. Il ne sera accepté aucun dépassement.

Le paiement sera effectué en deux versements :

- un premier versement à la signature du contrat d'un montant de 40 % du total;
- le solde, sur présentation de la facture globale.

A titre exceptionnel, et si la situation le justifie, un second acompte (30%) pourra être versé en fonction de la réalisation des travaux. Cet acompte est subordonné à l'acceptation du responsable du projet.

L'offre, rédigée en langue allemande, française ou anglaise, devra comprendre les éléments suivants :

- Une lettre officielle de demande ;
- Un CV détaillé ;
- Un budget en euros conformément aux règles de la Commission ;
- L'offre du demandeur spécifiant comment les objectifs de l'appel d'offre seront réalisés, la proposition doit contenir une description détaillée de la méthodologie et des modalités de mise en œuvre des travaux ;
- Des informations sur l'expérience du sous-traitant en matière de tâches similaires.

Dans un souci de confidentialité, l'envoi de l'offre par l'expert devra être effectué sous double enveloppe. Les deux enveloppes seront fermées, l'enveloppe intérieure portant, en plus de l'indication du service destinataire comme indiqué ci-après la mention « **appel d'offres – à ne pas ouvrir par le service du courrier** ». Si des enveloppes autocollantes sont utilisées, elles seront fermées à l'aide des bandes collantes au travers desquelles sera apposée la signature de l'expéditeur.

Tous les candidats doivent envoyer leur offre par lettre recommandée ou par remise en main propre à l'attention de

<b>FAI CISL</b> <b>VIA TEVERE, 20</b> <b>00198 ROMA - ITALIE</b>
--

Pour les demandes transmises par courrier recommandé, le cachet de la poste fera foi de la date d'expédition.

Pour les demandes transmises par service de courrier privé et les demandes remises en main propre, un reçu, signé par le service Courrier de notre organisation et portant le cachet de la date du dernier jour de présentation ou d'une date antérieure fera office d'accusé de réception.

Le délai de réception des offres est de **15 jours** (soit le 22/07/2020 – date limite) à compter de la date de la publication du présent appel d'offre sur le site Internet de notre organisation : [www.fai.cisl.it](http://www.fai.cisl.it)

Toute demande d'information peut être adressée par e-mail (), en précisant la référence du dossier : **VP/2019/001/0041 - VS/2020/0018**