



Stratégie et Plan d'action de la CES 2011-2015



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Stratégie et Plan d'action de la CES 2011-2015



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Table des matières ►



MOBILISING FOR SOCIAL EUROPE



0. Introduction générale.....	7
– Résister et rebondir.....	9
1. Mobilisation pour une Europe sociale : pour une gouvernance économique européenne équitale.....	11
– Introduction.....	12
– État des lieux en matière de gouvernance économique.....	13
– Amendements de la CES.....	16
– Nos engagements.....	17
2. Mobilisation pour une Europe sociale : pour des emplois de qualité et durables.....	19
– Introduction.....	20
– Nos messages.....	23
– Nos engagements.....	25
3. Mobilisation pour une Europe sociale : pour une régulation financière efficace contre le capitalisme casino.....	27
– Introduction.....	28
– Nos messages.....	29
– Nos engagements.....	31
4. Mobilisation pour une Europe sociale : pour renforcer le modèle social européen.....	33
– Introduction.....	34
– Nos messages.....	37
– Nos engagements.....	38
5. Mobilisation pour une Europe sociale : pour un modèle productif et de développement juste et durable.....	41
– Introduction.....	42
– Nos messages.....	45
– Nos engagements.....	47

6. Mobilisation pour une Europe sociale : pour davantage d'égalité et de cohésion sociale	49
– Introduction	50
– Nos messages	52
– Nos engagements	54
7. Mobilisation pour une Europe sociale : pour une mobilité juste et équitable	57
– Introduction	58
– Nos messages	60
– Nos engagements	62
8. Mobilisation pour une Europe sociale : pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs/euses	63
– Introduction	64
– Nos messages	65
– Nos engagements	67
9. Mobilisation pour une Europe sociale : pour une Europe des travailleurs plus forte et une mondialisation équitable	69
– Introduction	70
Elargissement de l'UE	72
– Nos messages	73
Elargissement de l'UE	74
– Nos engagements	74
10. Mobilisation pour une Europe sociale : pour un véritable dialogue social à tous les niveaux	77
– Introduction	78
– Nos messages	79
– Nos engagements	80

11. Mobilisation pour une Europe sociale	83
<i>Respecter nos engagements</i>	84
<i>Campagnes</i>	84
– Nos engagements	85
<i>Dialogue social</i>	86
– Nos engagements	86
<i>Sommet social tripartite</i>	87
– Nos engagements	87
<i>Outils institutionnels</i>	87
<i>Conseil</i>	88
– Nos engagements	89
<i>Parlement européen</i>	87
– Nos engagements	90
<i>Commission</i>	91
– Nos engagements	91
<i>Politique étrangère</i>	92
– Nos engagements	92

Introduction générale ▶



- 0.1.** Nous vivons des moments exceptionnellement difficiles. Le terrible tremblement de terre et le tsunami qui ont frappé le Japon et leurs conséquences sur l'énergie nucléaire soulignent la dépendance du monde développé aux sources d'énergie et les risques sérieux qu'elles comportent. En Afrique du Nord et au Moyen-Orient, les peuples arabes luttent pour se débarrasser de vieux dictateurs corrompus et brutaux et de leurs régimes autoritaires. Ces développements bienvenus font penser à la chute des régimes communistes d'Europe centrale et orientale en 1989 mais la situation en Libye illustre les dangers et les risques inhérents à la révolte contre la dictature. Tout cela entraîne immédiatement de nouveaux problèmes pour l'Europe en termes de réfugiés et de coûts élevés de l'énergie. Dans ce contexte tellement complexe, il ne faut pas oublier qu'il est crucial d'avoir une stratégie d'inclusion des nouveaux flots d'immigrants/es, tant au niveau syndical qu'au niveau social.
- 0.2.** La profonde crise financière de 2008 causée par une cupidité irresponsable et des banques incontinentes, au sein d'un modèle économique soumis à la toute-puissance du capital financier, a, à son tour, provoqué une crise de la dette souveraine dans une série d'États membres de l'UE. Il s'en est suivi une crise économique et sociale de faible croissance, de chômage en hausse, de sévères mesures d'austérité, d'augmentation des pertes d'emplois et du travail précaire, de coupes généralisées dans les salaires et les allocations et de réductions des droits à la pension. On craint pour la pérennité de l'euro. Les travailleurs/euses et les pensionné(e)s paient le prix fort pour la bêtise du monde financier où salaires et bonus restent indécentement généreux.
- 0.3.** Entretemps, dans le reste du monde, l'ensemble de l'Asie (quoique les effets économiques du désastre au Japon soient encore incertains) et une grande partie de l'Amérique latine connaissent toujours une forte croissance. Alors qu'émergent de nouvelles nations puissantes aux économies de plus en plus fortes, il est fini le temps où l'Amérique du Nord, l'Union européenne et le Japon dominaient. Une grande partie de l'Europe lutte pour rester compétitive dans un monde où abonde une main-d'œuvre bon marché et où les capitaux circulent facilement. Pour les Européens, trouver la croissance et les emplois décents du futur est un défi énorme qui se complique encore du fait des efforts actuels entrepris pour rétablir la confiance dans l'économie de l'UE et, en particulier, dans l'euro. Celui-ci a été mis sous pression suite au nécessaire renflouement de la Grèce, de l'Irlande, du Portugal et, en dehors de la zone euro, de la Roumanie et de Lituanie, alors que d'autres nations connaissent aussi des difficultés. Pourtant, la réponse de l'UE a été, comme l'aurait fait un médecin au Moyen-âge, de saigner le patient plutôt que de véritablement aider au processus de relance.
- 0.4.** Les soi-disant « sauvetages » de la Grèce, de l'Irlande et du Portugal ont, dans le chef de l'UE, donné lieu à des pressions sur ces pays et indirectement sur d'autres pour qu'ils réduisent les salaires et les pensions et introduisent davantage de « flexibilité » sur leur marché du travail (c.-à-d. un affaiblissement des conventions collectives et du droit du travail). Dans le même temps, les travailleurs/euses subissent les conséquences du mauvais usage que les gouvernements des États membres font de l'approche flexicuritaire, sélectionnant les éléments qui augmentent la flexibilité. Les nouvelles règles en matière de gouvernance économique entraîneront une application générale de nombre de ces dispositions, en particulier dans la zone euro. L'approche de la flexicurité est une approche holistique. Un marché du travail plus flexible présuppose donc une sécurité du revenu plus élevée. Il a également été constaté que les politiques d'austérité n'ont pas résolu les problèmes et que les déficits ont augmenté en Grèce, en Irlande, et au Royaume-Uni

- 0.5. Les dirigeants européens soutiennent qu'il est nécessaire de protéger l'euro et de restaurer la croissance et ils proposent maintenant d'importantes interventions dans les marchés du travail et les systèmes de sécurité sociale d'Europe sans que celles-ci ne soient accompagnées d'un approfondissement de la démocratie au niveau européen – y compris une participation appropriée des partenaires sociaux – ni du moindre nouvel engagement spécifique sur les euro-obligations et les taxes sur les transactions financières. La gouvernance économique telle que proposée actuellement, qui enfreint les Traités et menace les principes de souveraineté en matière de salaire et de négociation collective et attaque l'Europe sociale est inacceptable. Les nouvelles règles en matière de gouvernance économique et les changements aux Traités ne doivent pas être présentés par les dirigeants européens comme étant des questions purement techniques. La CES ne peut soutenir ces changements aux Traités.
- 0.6. Il y a en outre toujours la crise environnementale. Celle-ci risque fortement de passer au second plan à cause des difficultés économiques et du manque de volonté politique mais, le temps passant, elle devient plus difficile et chère à gérer. Les problèmes de l'industrie nucléaire japonaise rappellent de façon saisissante le besoin de durabilité.
- 0.7. Il pourrait enfin y avoir une crise politique. L'agitation sociale grandit avec la mise en place généralisée de mesures d'austérité. Les grèves et les manifestations se multiplient tant en fréquence qu'en intensité. Les gens sont en colère face aux avantages financiers des hauts dirigeants et autres cadres supérieurs des banques contrastant avec l'austérité qui frappe la majorité des citoyens. Au plan politique, les électeurs penchent vers l'introspection. Les partis nationalistes gagnent en puissance.

Résister et rebondir

- 0.8. La CES fera toujours face aux nationalistes bornés et maintiendra son engagement pour l'Europe mais, en même temps, nous devons utiliser tous les moyens démocratiques pour nous faire entendre des autorités. Ces crises doivent être attaquées de front. Les syndicats européens doivent s'opposer aux propositions actuelles de gouvernance économique. La pression syndicale a obligé le Conseil à inclure la référence à l'emploi, à la cohésion sociale, et au renforcement de la place des partenaires sociaux. Mais ces engagements doivent devenir réalité. Nous devons rebondir d'une position défensive motivée par la crise pour chercher à reprendre l'initiative.
- 0.9. Cela impliquera le renforcement des engagements des syndicats envers l'Europe, une Europe au modèle social vivant et fort qui favorise le plein emploi, une croissance durable et une société produisant peu de carbone, l'égalité, les droits fondamentaux et les droits de l'homme, la négociation collective, le dialogue social et le partenariat, des services publics de haute qualité, l'extension des droits aux migrants et la protection des minorités, l'état-providence, davantage de normes européennes communes pour éviter la course au nivellement par le bas, la lutte pour un monde meilleur, empreint de justice sociale, et la promotion de la solidarité interna-

tionale. La Charte des Droits Fondamentaux doit être intégralement respectée et appliquée par tous les États membres.

- 0.10.** Les syndicats européens doivent en même temps trouver de nouveaux membres et sympathisants, en particulier parmi les jeunes, pour renforcer le mouvement syndical. Le mouvement syndical doit prouver qu'il peut aider les salariés à affronter les situations difficiles qu'ils connaissent en raison de la crise. Il pourra alors, comme cela s'est passé dans les années 1930, se renforcer et ainsi peser sur les stratégies pour sortir de la crise. Nous devons reproduire le travail de nos prédécesseurs.
- 0.11.** Au cœur de notre action pour la période 2011-2015 doivent se trouver nos efforts visant au renversement des stratégies d'austérité et des changements aux règles de gouvernance économique actuelles. Celles-ci pourraient détruire la croissance et l'emploi et compromettre l'avenir des sociétés européennes. En limitant son action au déficit budgétaire et à l'endettement, sans se préoccuper de cohésion sociale ni de relance de la croissance, l'UE prend le risque d'être un obstacle au progrès social. Nous devons, par toutes les voies démocratiques, trouver les moyens d'un changement profond d'orientation de ces politiques.
- 0.12.** La CES a longtemps soutenu que l'austérité en temps de récession aggrave la récession ; c'est là une leçon tirée de l'expérience des années 1930. Il est troublant de constater que tant de gouvernements européens ont choisi d'oublier ou d'ignorer cette leçon et semblent plus déterminés à punir les pays de l'UE en difficulté qu'à les aider au travers d'une gouvernance économique et sociale. Pendant ce temps, le chômage augmente, les jeunes souffrent, surtout parce qu'il est difficile pour eux de décrocher un emploi de qualité plutôt qu'un emploi précaire ou même un emploi quel qu'il soit, alors que les dirigeants de banques retournent à leurs affaires – et à leurs bonus – comme avant, laissant les employés des banques qui dénoncent depuis longtemps déjà les objectifs de vente agressifs et à court terme, le soin d'accueillir les clients mécontents. L'Europe se doit également d'être efficace dans ces domaines de la gouvernance économique.
- 0.13.** Mis ensemble, ces facteurs posent de grands défis – mais à l'évidence aussi d'excitantes opportunités – pour la CES alors que nous réfléchissons à notre stratégie pour l'avenir. Ces questions sont abordées dans les chapitres suivants.

Chapitre 1 ▶

Mobilisation pour une Europe sociale : pour une gouvernance économique européenne équitable



Introduction

- 1.1. L'Union européenne a cherché à soutenir l'euro depuis l'éclatement de la crise de la dette souveraine grecque au cours de la première moitié de 2010. Cela a pris la forme d'une mise à disposition de fonds (avec le FMI) pour les pays de la zone euro en difficulté, actuellement la Grèce, l'Irlande et le Portugal et, en dehors de la zone euro, la Roumanie et la Lituanie, moyennant des conditions d'austérité très strictes.
- 1.2. L'UE n'a pour le moment que peu ou pas d'autorité légale pour organiser ces soi-disant « sauvetages », l'aide actuelle étant fournie sous couvert de dispositions temporaires. Pour que cette aide puisse être apportée légalement et constitutionnellement, des moyens permanents vont être créés et, dans ce but, un changement au Traité de Lisbonne était, au moment d'écrire, à l'examen au Parlement européen. La CES fait pression pour que ce changement au Traité comprenne l'obligation d'assurer la cohésion sociale et favorise la concertation avec les partenaires sociaux tout en respectant leur autonomie. Ce faisant, la CES insiste sur le fait que, selon le Traité, la question des salaires ne relève pas de la compétence de l'UE.
- 1.3. La CES s'est montrée extrêmement critique vis-à-vis des termes restrictifs de l'« aide » apportée aux États membres en difficulté. Nous avons soutenu qu'ils constituent davantage une punition qu'une main tendue. Ils risquent de détruire la croissance et l'emploi dans les pays concernés. Ils imposent des coupes dans les salaires du secteur public, dans les salaires minimum, les services publics, les droits à la pension et les allocations de chômage. Ils interfèrent dans l'autonomie des partenaires sociaux et ils négligent et ignorent l'obligation de respecter et de promouvoir les droits sociaux fondamentaux.
- 1.4. La CES a également fortement critiqué les propositions arrêtées le 24 mars lors du Conseil européen (le « Pacte Euro Plus ») qui ont abordé la question du dispositif permanent nécessaire au sauvetage d'États membres de la zone euro en difficulté qui s'accompagne d'une surveillance des salaires, des pensions et de l'austérité. Ces propositions ne font pas de références explicites à la fin de l'indexation des salaires ou à la retraite à 67 ans comme précédemment demandé par la Chancelière Merkel et le Président Sarkozy. Et on peut y noter une certaine reconnaissance du fait que l'autonomie des négociations collectives est garantie par le Traité de Lisbonne. Mais le Pacte contient des messages similaires sur l'austérité salariale et fiscale. La pression syndicale a donné lieu à un certain assouplissement des modalités les plus discutables des propositions Merkel/Sarkozy mais elle devra, au cours des prochains mois, être maintenue sur la Commission, le Conseil et les parlements nationaux et européen. Les manifestations organisées dans différentes villes européennes entre le 16 mars et le 9 avril ont montré la détermination des salariés contre les mesures d'austérité et en faveur de la croissance et de l'emploi. Les politiciens européens et nationaux doivent tenir compte de nos propositions.

État des lieux en matière de gouvernance économique

- 1.5. Ces propositions du 11 mars sont les dernières d'une série visant à renforcer la gouvernance économique dans l'UE, en particulier dans la zone euro.
- 1.6. En vertu du Semestre économique européen, une période préparatoire de six mois est prévue durant laquelle les pays de la zone euro et les autres États membres (qui utiliseront une procédure différente) examineront au niveau européen les budgets nationaux ainsi que les plans nationaux de réforme. Les premiers devront être présentés avant que les décisions concrètes soient prises par les parlements nationaux. Chaque État membre devra expliquer comment il transpose les recommandations de l'UE dans son propre Programme de stabilité et de convergence. En juin et en juillet, les programmes nationaux seront ensuite discutés en commun, approuvés et transmis aux parlements nationaux. En parallèle, les plans nationaux de réforme devront se concentrer sur les « goulots d'étranglement de la croissance ». Ici, les dangers sont multiples : soumettre les parlements nationaux aux autorités européennes alors que cette orientation pourrait bien mener à un chômage plus élevé encore, et pousser à des réformes telles que « rendre le travail payant » et une plus grande « flexibilité » des marchés du travail risquent fort d'affaiblir l'Europe sociale.
- 1.7. La Commission européenne a publié une Analyse annuelle de la croissance qui marque une nouvelle approche de la gouvernance économique dans l'UE et le premier Semestre européen de coordination des politiques économiques. Quoique le Conseil européen des 24 et 25 mars ait légèrement amendé le « Pacte de compétitivité et de convergence » que les chefs d'état et de gouvernement de la zone euro avaient élaboré le 11 mars, ce nouveau « Pacte euro plus » prévoit un « examen des modalités de fixation des salaires et, le cas échéant, le degré de centralisation du processus de négociation et les mécanismes d'indexation ». En outre, il devra y avoir « des réformes du marché du travail pour encourager la flexicurité... » et limiter les régimes de retraite anticipée. Les coûts salariaux unitaires seront contrôlés pour vérifier que les salaires évoluent conformément à la productivité, tant pour l'économie dans son ensemble que pour chaque secteur majeur. Les salaires du secteur public devront également soutenir la compétitivité du secteur privé. Par conséquent, une longue liste de possibles interventions de l'Europe dans les marchés du travail sont à l'ordre du jour. Mais de graves lacunes persistent. En matière de salaires, il n'est fait nulle mention des niveaux croissants d'inégalité, du fossé toujours plus large entre riches et pauvres, entre les cadres de direction et les autres, ou des dirigeants des banques et leur appétit indécent pour les gros bonus. Il y a un rejet implicite du facteur d'inflation ou de comparabilité dans les négociations salariales tout comme est ignorée la détérioration des contrats d'emploi de nombreux travailleurs/euses causée par l'augmentation du travail précaire. Il y a une brève reconnaissance du rôle du dialogue social et du Sommet social tripartite mais ce programme n'est pas proposé comme base de négociation. De façon plus générale, il n'y a pas d'engagements fermes concernant l'introduction de taxes sur les transactions financières, l'émission d'euro-obligations ou les modalités d'un « New Deal européen » pour l'emploi comme l'a réclamé la CES lors de sa conférence de mi-mandat à Paris en 2009.
- 1.8. Tel un fil rouge, l'idée qui se dégage de tout cela est que les salaires seront le principal mécanisme d'ajustement : les dévaluations monétaires (devenues impossibles dans la zone euro) seront remplacées par une

déévaluation des salaires sous forme de coupes salariales déflationnistes. Sur le chemin de cette « flexibilité » salariale, les institutions du marché du travail qui empêchent une chute des salaires sont perçues comme étant une « rigidité » à éliminer. Ou, comme l'écrit la Commission : « L'économie de nombreux États membres de la zone euro se caractérise par une grande rigidité de leurs marchés du travail et des produits, ce qui – à défaut de réformes appropriées – ne fera probablement que retarder l'ajustement ».

- 1.9. Le nouveau processus de politique européenne proposé sous couvert de la gouvernance économique est la procédure destinée à détecter, prévenir et corriger les « déséquilibres excessifs » en utilisant un indicateur appelé « taux de change effectif réel ». Cet indicateur compare le changement entre le coût salarial unitaire de chaque État membre avec le changement moyen des coûts salariaux et des taux de change des 35 économies avancées représentant ses principaux concurrents. Au cas où les coûts salariaux s'écartent trop de la norme, un signal d'alarme est envoyé (un « flash »), rapidement suivi par une analyse précise du pays concerné.
- 1.10. Vient ensuite un processus d'avertissements et de recommandations en matière de politiques au cours duquel l'État membre élabore des plans de redressement. En cas de déséquilibre grave, ou d'un tel risque, pouvant potentiellement menacer la monnaie unique, le pays peut être déclaré en situation de déséquilibre « excessif ». A partir de ce moment, les recommandations cessent d'être générales pour devenir plus précises. Le fait pour un État membre de ne pas donner suite à ces recommandations pourrait alors entraîner des amendes.
- 1.11. Il est en outre prévu de lier ces sanctions aux montants provenant des fonds structurels. Les pays souffrant de déséquilibres excessifs qui ne donnent pas suite aux recommandations seraient ainsi sanctionnés davantage encore par la suppression de leur financement structurel.
- 1.12. L'Europe doit d'urgence changer de cap et adopter des propositions positives en matière de gouvernance économique.
- 1.13. CES propose que les dirigeants européens adoptent un programme selon le schéma suivant :
 - a. Les marchés financiers doivent comprendre que les pays de la zone euro s'uniront et sont déterminés et prêts à affronter et à traverser les crises ensemble. Le financement du FESF doit être augmenté, ses taux d'intérêt actuels relativement dissuasifs diminués et les pays en difficulté aidés pour restructurer leur dette ; les obligations du FESF doivent être conjointement garanties par tous les États membres de la zone euro et leurs conditions rigoureuses revues et alignées sur une approche plus équilibrée. D'accord pour le respect des règles mais il faut de l'aide à la croissance également.
 - b. Des mesures à court terme peuvent être prises pour convertir les obligations du FESF en euro-obligations. Le but est d'organiser un transfert par tranches des obligations de dette souveraine nationale vers des euro-obligations pour un montant maximum de 60% du PIB. L'introduction de ces euro-obligations créerait un marché unique de la dette souveraine éliminant ainsi quelques-uns des importants écarts de coûts de financement de la dette publique.
 - c. Les marchés financiers ne doivent pas seulement être contrôlés, ils ont aussi besoin d'une réglementation efficace. L'introduction d'une taxe européenne sur les transactions financières se fait attendre depuis

- longtemps. Les pratiques de vente à découvert (consistant à offrir des valeurs qu'on ne possède pas mais qu'on a l'intention d'acheter plus tard lorsque la livraison est prévue dans l'espoir que le prix diminue et de dégager un bénéfice) doivent être interdites. Les agences de notation ayant eu un effet déstabilisant et étant sujettes à des conflits d'intérêt, l'évaluation du crédit des États membres devrait être reprise par la BCE et/ou par une agence de notation européenne publique indépendante. Tous les produits financiers devraient en outre être évalués pour garantir leur contribution réelle à l'économie. Les banques ne devraient pas être autorisées à mener des transactions de produits financiers pour compte propre. Les bonus exorbitants des banquiers et des opérateurs boursiers devraient être strictement contrôlés et ne jamais entrer en conflit avec les conventions collectives. Les paradis fiscaux devraient être éliminés par la communauté internationale et l'UE. La CES réclame également qu'il soit mis fin à d'autres mécanismes utilisés par le secteur financier pour se soustraire aux contributions fiscales.
- d. L'UE devrait développer un programme majeur d'investissements s'élevant à 1% du PIB européen pour s'attaquer au chômage, particulièrement celui des jeunes, et pour moderniser les structures industrielles et les infrastructures de manière à réduire les émissions de gaz à effet de serre (par ex. un réseau électrique européen intelligent, des investissements dans les énergies durables et les économies d'énergie dans les bâtiments, développer une vraie politique industrielle et les emplois pour l'avenir, investir dans la transition technologique et sociale vers une économie bas carbone, etc.). Un programme européen d'investissements de cette sorte pourrait en outre rééquilibrer l'UE en fournissant aux pays en difficulté les moyens de relancer leur économie et, ainsi, de se désendetter. En retour, ces pays devraient s'engager avec détermination à une réduction progressive mais soutenue de leur déficit national. Pour être réaliste, cela implique de revoir dans le temps les perspectives d'assainissement des finances publiques : les États membres pourraient être autorisés à atteindre l'objectif de déficit de 3% à l'horizon 2016-2017 plutôt que 2012-2013.
- e. La zone euro ne ferait face à un tel bouleversement financier si ses principaux acteurs ne s'étaient engagés dans une politique empêchant l'augmentation des salaires, favorisant le travail précaire et permettant une redistribution des revenus vers les secteurs les plus riches de la société, entraînant ainsi une épargne excessive qui, ensuite, a donné au secteur financier les moyens de monter des opérations provoquant des hausses éphémères d'actifs. Les pays ayant suivi cette voie devraient donc endosser leur part de responsabilité et diminuer leur épargne excessive pour devenir les locomotives de la demande et de la croissance pour le reste de la zone euro et de l'Europe. Pour y arriver, il faut bannir de nos économies les bas salaires et la pratique de payer les migrants en-deçà du salaire égal pour un travail de valeur égale. Il est urgent d'examiner toutes les implications du Pacte euro plus et ses modalités en matière de salaires susceptibles d'introduire une forte dimension de concurrence salariale. Cet examen tiendra également compte des diverses propositions existantes concernant les salaires minimum.
- f. doit développer de nouvelles sources de financement et s'attaquer à la concurrence fiscale. Procéder à ses propres émissions obligataires implique pour l'Europe de trouver des sources de financement appropriées. L'Europe et les États membres pourraient commencer par taxer les transactions financières, les très grosses fortunes et les bénéficiaires non réinvestis des entreprises ou de celles qui font un usage prolongé de contrats précaires. Sinon, ou en plus, une politique fiscale coordonnée à l'échelle européenne portant sur les facteurs de production les plus mobiles (bénéficiaires des entreprises et revenus du capital) renforcerait les recettes fiscales. Une partie pourrait en être transférée vers un budget européen plus solide permet-

- tant à l'Europe d'honorer les paiements de sa dette et de jouer un rôle plus décisif pour sortir de la crise actuelle.
- g. La CES et ses affiliés doivent, au sein de la zone euro, renforcer la coordination de la négociation collective dans le but premier de prévenir et de mettre fin à une spirale négative de concurrence parmi les travailleurs européens.

1.14. En particulier :

- a. Les autorités européennes doivent soutenir des stratégies autonomes de négociation collective.
- b. La CES ne peut s'associer au mouvement poussant les économies dans le piège de l'inflation de la dette avec des réductions et des blocages de salaires imposés par l'Europe. Les salaires doivent conserver une dynamique positive afin de combattre l'austérité et l'inégalité.
- c. La CES défendra le principe de l'autonomie de la négociation collective. La stratégie de coordination de la négociation collective est du ressort exclusif des syndicats.
- d. Les politiques et activités de la BCE avant et pendant la crise devrait également faire l'objet d'une réflexion, afin que les changements nécessaires puissent être apportés en vue de garantir une réponse adéquate aux problèmes et à l'évolution économique et sociale des États membres de l'UE

Amendements de la CES

1.15. La CES a formulé les amendements suivants aux propositions actuelles de l'UE :

- a. Une définition exacte de la notion de déséquilibres macroéconomiques, à savoir une instabilité entre demande et offre globales, et ce afin d'éviter que ces déséquilibres ne soient systématiquement considérés comme un simple problème de compétitivité et de salaires.
- b. Ajouter des indicateurs sociaux au tableau de bord que la Commission utilisera pour détecter les déséquilibres, par ex. des indicateurs reflétant les inégalités, l'incidence des bas salaires et les taux de profits unitaires. Cela permettra d'identifier les inégalités importantes et croissantes comme étant les raisons de l'épargne excessive au sommet de l'échelle des revenus et de l'endettement excessif au bas ou au milieu de cette échelle. Il faut, en outre, s'assurer que les indicateurs reflètent les progrès des États membres par rapport au respect des objectifs Europe 2020.
- c. Déclarer explicitement que les recommandations de politique respecteront le principe selon lequel l'Europe n'a pas de compétence en matière de salaires ainsi que les droits fondamentaux de la Charte.
- d. Les partenaires sociaux européens et le Parlement seront consultés au cours du processus de formulation des recommandations de politique visant à corriger les déséquilibres excessifs.
- e. Les recommandations de politique doivent être « symétriques » pour que le fardeau de l'ajustement soit partagé tant entre pays « déficitaires » qu'« excédentaires ».
- f. Il n'y aura pas de sanctions concernant des recommandations portant sur les salaires, les structures de la négociation collective et/ou les salaires minimum.
- g. Les sanctions doivent être décidées par une majorité qualifiée et non par une majorité qualifiée inversée.

Nos engagements

- 1.16.** Afin d'exercer toute la pression nécessaire, la CES, de concert avec ses affiliés, suit ce paquet gouvernance économique avec les institutions européennes et en particulier avec le Parlement européen.
- 1.17.** La CES, ses affiliés et les fédérations syndicales doivent donc se mobiliser d'urgence. Il faut sensibiliser l'opinion publique à ce sujet, mobiliser nos membres, lancer un débat public et attirer l'attention des médias et des politiciens sur la question pour favoriser une évolution en faveur des amendements et des principes que nous proposons.
- 1.18.** Nous sommes pour une gouvernance économique européenne qui inclut une taxe sur les transactions financières, une harmonisation de l'assiette consolidée de l'impôt des sociétés et des taux d'imposition minimum pour les entreprises, un juste niveau de l'impôt assurant que le secteur des entreprises contribue de manière appropriée, la création d'euro-obligations et qui s'attaque de manière coordonnée au chômage, particulièrement celui des jeunes, comme la partie d'un « New Deal » européen pour les travailleurs/euses comprenant toutes les autres mesures mentionnées au paragraphe 1.13. Mais nous ne pouvons accepter ou soutenir les propositions actuelles qui font des salaires, de la protection sociale et de la négociation collective les instruments d'ajustement.
- 1.19.** La CES et ses affiliés doivent renforcer la coordination des stratégies de négociation collective, en particulier dans la zone euro.
- 1.20.** Une plus large européanisation des relations industrielles et de la négociation collective est nécessaire (voir le Document de discussion joint à ce Plan d'action – « Vers un marché du travail européen ? »). La CES et les fédérations syndicales européennes amélioreront la coordination des négociations collectives parmi leurs membres d'autant plus vivement vu l'importance de contrer les menaces que comportent les règles de gouvernance économique actuellement en préparation.
- 1.21.** La promotion vers le haut de normes harmonisées au travers de la réglementation et d'accords nationaux jouera un rôle essentiel dans le développement de l'européanisation des relations de travail et de la négociation collective. Il faut dans ce but faire progresser le dialogue social et les négociations avec les organisations d'employeurs européens BusinessEurope/CEEP/UEAPME dans notre dialogue avec les institutions européennes.

Chapitre 2 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour des emplois de qualité et durables*



Introduction

- 2.1. Durant les années 2000, et jusqu'à ce que la crise frappe en 2008, l'Union européenne a connu une croissance de l'emploi constante. Environ 19 millions d'emplois ont été créés tandis que le taux d'emploi augmentait, en particulier chez les femmes et les travailleurs/euses plus âgé(e)s.
- 2.2. Cette création d'emplois a toutefois été alimentée par des contrats d'emploi non standards, un tiers d'entre eux étant soit à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires. Un nombre important et croissant de ce type de contrats souvent précaires concerne des femmes. Une femme sur trois travaille à temps partiel et, dans la plupart des États membres, les contrats à durée déterminée sont plus fréquents chez les travailleuses que chez les travailleurs. Parallèlement à ce développement, le glissement vers une société fondée sur la connaissance signifie également qu'un grand nombre de travailleurs/euses sont des professionnel(le)s qualifié(e)s et/ou des cadres.
- 2.3. La crise financière provoquée par les excès du secteur financier a anéanti la majeure partie de la croissance de l'emploi en à peine deux ans. Elle a entraîné dans son sillage une profonde et douloureuse crise économique, budgétaire et sociale – à laquelle les gouvernements ont répondu par des programmes d'austérité dans pratiquement tous les États membres – ainsi qu'une forte hausse du chômage. En 2010, le taux de chômage atteignait près de 10 % pour l'ensemble de l'UE et même davantage dans la zone euro. On s'attend à ce que l'emploi dans les pays industrialisés ne revienne pas à son niveau d'avant crise avant 2015. Les jeunes, en particulier, sont durement frappés. Dans des circonstances encore aggravées par une réforme inadéquate du système financier, un chômage de masse, allant de pair avec l'austérité budgétaire et de bas revenus, pourrait conduire à la prochaine crise.
- 2.4. L'augmentation des contrats non standards s'accompagne d'une proportion croissante de travailleurs/euses intérimaires et indépendant(e)s, principalement du fait de l'augmentation – volontaire ou involontaire – des « pseudo-indépendants » dont l'existence contribue à réduire les coûts des entreprises tout en maintenant les travailleurs/euses concerné(e)s dans une situation de précarité d'emploi. Des jeunes entrant sur le marché du travail restent en stage pour des périodes allant jusqu'à plusieurs années, sans un statut d'emploi clair ni de droits de protection des travailleurs, et en gagnant largement moins que le salaire minimum. C'est le cas d'un nombre très élevé de stages offerts par les entreprises à des jeunes qualifiés en marge d'un contrat de formation. Il s'agit là d'une situation précaire à laquelle il faut absolument remédier compte tenu du fait que ces relations de « non-embauche » sont considérées dans la Stratégie Europe 2020 comme étant une solution possible au problème du chômage des jeunes. Les taux de chômage des jeunes sont deux fois plus élevés que la moyenne. Pour deux-tiers des jeunes européens, travail rime avec contrats à durée déterminée, temps partiel imposé plutôt que choisi, travail intérimaire, emplois saisonniers ou travail non déclaré. Le développement d'une économie souterraine s'ajoute souvent au tableau et, dans de nombreux pays, une part croissante des emplois se trouve dans ce secteur de l'économie.
- 2.5. Cette augmentation générale de la précarité affecte particulièrement les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et certains groupes vulnérables (spécialement les migrant(e)s, les travailleurs/euses domestiques

et les travailleurs/euses peu qualifié(e)s). Avec pour résultat le fait que, alors même que le chômage touche de plus en plus de travailleurs, avoir un emploi n'est plus la garantie d'un niveau de vie décent. L'emploi atypique, les pseudo-contrats et les salaires inférieurs au minimum sont autant de facteurs qui contribuent à cette portion croissante de travailleurs/euses qui, malgré leur emploi rémunéré, tombent dans la pauvreté ou sont proches du seuil de pauvreté. Cette situation difficile et inacceptable touche 8% des travailleurs européens ce qui, en d'autres mots, signifie que 17 millions de travailleurs/euses vivent sous le seuil de pauvreté.

- 2.6.** La répartition inégale du travail non rémunéré continue aussi à affecter négativement l'égalité des genres sur le marché du travail. Les politiques en matière de conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée sont à tort conçues comme une question qui concerne les femmes plutôt que les deux parents. Le manque de structures d'accueil et de soins accessibles, abordables et de bonne qualité pour les enfants et les personnes âgées affecte en premier lieu l'accès et le maintien au travail des femmes ainsi que l'évolution de leur carrière. Dans de nombreux pays, la culture des longues heures de travail et de diverses formes de congés familiaux peu ou pas rémunérés (c'est-à-dire le congé parental, de paternité ou filial) vont à l'encontre d'une égalité réelle entre femmes et hommes.
- 2.7.** La CES s'inquiète du temps de travail irrégulier et insiste pour que le repos hebdomadaire des travailleurs/euses le week-end, et particulièrement le dimanche, ne puisse en principe pas être remplacé par un autre jour de congé.
- 2.8.** Pour les syndicats, le défi de ces prochaines années sera de garantir que les mesures nécessaires à la création d'emplois seront prises, et que ces emplois seront « de qualité et durables » contrairement à la tendance d'avant crise de création d'emplois précaires. Un autre défi important sera le vieillissement de la population et ses conséquences sur la soutenabilité financière des pensions, le développement de prestations de services et de soins pour personnes âgées (« emplois blancs », qui sont, aussi, souvent des emplois précaires).
- 2.9.** La fragmentation et la dualisation du marché du travail ne proviennent pas uniquement des changements du modèle de production, des évolutions technologiques, de l'externalisation et de la mondialisation mais, également et pour beaucoup, de politiques délibérées visant à augmenter à tout prix la flexibilité de la main-d'œuvre. Toutes ces tendances rendent encore plus ardue la tâche des syndicats de recruter, de protéger et de répondre aux besoins des travailleurs/euses concerné(e)s.
- 2.10.** Au niveau européen, la principale réponse politique à ces défis est la stratégie Europe 2020, qui est socialement déséquilibrée. Encourager la concurrence entre travailleurs/euses pour augmenter la flexibilité et tirer les salaires vers le bas n'aide pas – bien au contraire – à la préparation de la transition vers une société menée par l'innovation et basée sur l'économie « verte » et « blanche ». Une stratégie à moyen terme pour l'Europe devrait être fondée sur l'innovation, la recherche-développement ainsi que sur le développement des emplois « verts » et « blancs ». Un environnement macroéconomique propice à la croissance est toutefois un préalable à cette stratégie. Et un tel environnement doit être décidé et mis en œuvre en coopération étroite avec les partenaires sociaux.

- 2.11.** En outre, pour réaliser le potentiel de création d'emplois dans ces domaines en tenant compte des changements technologiques à venir, il faudra une main-d'œuvre hautement qualifiée et des formes d'organisation du travail permettant son épanouissement. Il faudrait également lui assurer une formation tout au long de la vie et une protection sociale adéquates contre les développements défavorables du marché du travail.
- 2.12.** Il est temps de tirer les leçons de la crise et de s'assurer que la création d'emplois mènera à un emploi de qualité pour tous. La notion de flexicurité a été, dans de nombreux cas, mal interprétée par les employeurs et les gouvernements dans le but d'affaiblir la protection de la main-d'œuvre. L'appel de la Commission européenne, dans son « Examen annuel de la croissance », à « réduire la surprotection des travailleurs/euses bénéficiant de contrats à durée indéterminée » est totalement inacceptable. La crise a révélé les dégâts que peuvent causer et ont causé une flexibilité excessive et de faibles systèmes de protection sociale. Toutefois, la flexibilité interne (notamment par des mesures négociées de partage du travail) s'est révélée être une façon fructueuse d'atténuer les effets de la crise et de préserver l'emploi. Cette crise a confirmé que les solutions négociées produisent de meilleurs résultats tant pour les travailleurs/euses que pour l'économie, et qu'elles peuvent créer un bon environnement pour les investissements. Ces leçons devraient être intégrées dans toutes les stratégies et les exigences syndicales futures soumises non seulement aux employeurs mais aussi aux gouvernements. Il est important de souligner que la sécurité des revenus au travers de la protection sociale est un élément essentiel de la flexicurité et qu'il faut l'intégrer afin de couvrir tous les aspects du modèle de flexicurité.
- 2.13.** A l'avenir, il faudra plus encore insister sur l'amélioration des compétences professionnelles et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de notre temps. Nous savons que les changements démographiques et le vieillissement de la population, tout comme le changement climatique et les défis environnementaux, conduiront à une transformation profonde des méthodes de production et de la manière dont la société est organisée. Une politique active du marché du travail pour travailleurs/euses âgé(e)s demande que l'on tienne compte des questions d'employabilité, des conditions de santé et des circonstances économiques. Le principe de juste transition vers un emploi de qualité devrait guider les actions visant à la création et à la transformation des emplois.
- 2.14.** Les travailleurs/euses en Europe ont besoin des syndicats pour lutter contre la stratégie actuelle de compétitivité basée sur la concurrence sur les prix et les salaires, et aller vers une stratégie basée sur la connaissance, l'innovation et la R&D. Une telle stratégie exige une main-d'œuvre éduquée, motivée et novatrice et non pas seulement bon marché et flexible. Cette exigence implique un système d'enseignement de qualité pour tous, un système social qui garantisse une réelle protection et n'entretienne pas la précarité, des salaires décents, une protection fixée par convention collective ou par la loi pour tou(te)s les travailleurs/euses et tous les emplois et, enfin et surtout, des syndicats présents dans tous les segments du marché du travail pour exiger et négocier des salaires corrects et de bonnes conditions de travail.

Nos messages

- 2.15.** La mondialisation et la croissance économique doivent avant tout contribuer à la création d'emplois dans les secteurs privé et public. Ceux-ci doivent être de qualité et adaptés aux défis du changement climatique.
- 2.16.** Le droit de tous les travailleurs/euses à la négociation et à l'action collective, quel que soit leur statut professionnel, doit être intégralement protégé et favorisé. Celui-ci comprend le droit de grève, même pour les fonctionnaires, comme garanti par le droit international et européen et par les jugements de la Cour européenne des Droits de l'Homme.
- 2.17.** Une protection fixée par convention collective et/ou légalement doit être d'application pour tou(te)s les travailleurs/euses. Le marché unique de l'UE doit reposer sur une véritable économie sociale de marché dans laquelle toutes les normes de travail doivent être respectées, qu'elles soient légales ou déterminées par convention collective, en ce compris celles applicables aux travailleurs/euses mobiles et migrant(e)s.
- 2.18.** Les contrats permanents doivent rester la règle. L'usage de contrats à durée déterminée et le recours au travail intérimaire ou à d'autres formes de travail précaire doivent être réservés à des circonstances particulières où une telle limite de temps est objectivement justifiée. Leur utilisation en dehors des limites de temps et des conditions fixées par la législation ou par convention collective doit être dûment sanctionnée. L'usage frauduleux de contrats à durée déterminée est également un problème auquel il faut s'attaquer.
- 2.19.** Toute forme de travail doit être protégée par convention collective et/ou la législation. Les conventions fondamentales de l'OIT doivent être respectées. Le travail précaire et le travail de « pseudo-indépendant » ne donnent pas aux travailleurs/euses la protection et la sécurité qu'ils méritent et ne sont pas une solution pour le marché du travail de l'avenir qui demandera qualifications et compétences nouvelles. Un accent particulier doit être mis sur l'égalité hommes-femmes. La participation des travailleurs est un élément essentiel de qualité de l'emploi. Les droits de participation des travailleurs/euses doivent également à cet égard être garantis pour toutes les formes de travail.
- 2.20.** La directive sur le détachement des travailleurs/euses doit respecter les droits des travailleurs/euses et garantir un climat de concurrence loyale. Plusieurs questions doivent être abordées, y compris, et en particulier, la base légale, la définition de travailleurs/euses détaché(e)s et du service transnational, la possibilité pour les États membres de considérer la protection des travailleurs/euses comme une mesure « d'ordre public », le respect des conditions salariales comme des autres droits et conditions de travail ainsi que le respect du rôle des syndicats dans la négociation et la mise en œuvre des conventions collectives.
- 2.21.** La différence de temps de travail et de salaires entre hommes et femmes doit aussi être abordée. Les modalités et possibilités de flexibilité pour réduire ou allonger le temps de travail (travail à temps partiel réversible) doivent permettre de concilier au mieux le temps de travail avec la vie privée tant pour les femmes que les hommes.

- 2.22.** Pour permettre aux femmes et aux hommes de concilier travail, vie privée et vie de famille, les parents doivent être en mesure d'exercer leur droit au congé parental sans souffrir de discrimination en termes de salaire ou de développement de carrière. Les services de soins pour enfants et pour les autres membres de la famille nécessitant des soins doivent être garantis afin de faciliter cette conciliation.
- 2.23.** Les personnes handicapées continuent de faire face à de sérieux obstacles à la participation et à l'égalité dans la société. La CES souligne l'importance de l'accès à un travail décent et à l'égalité de traitement des personnes handicapées ainsi que du développement, au niveau approprié, de services et, là où cela est nécessaire, de structures d'accueil permettant aux personnes handicapées et à leurs familles de mener une vie décente, ce qui suppose également la garantie d'un niveau de revenus suffisant.
- 2.24.** L'accès à une éducation de qualité et à la formation tout au long de la vie pour tous est un droit qui doit être reconnu et appliqué. Cela exige tout d'abord des systèmes d'enseignement de qualité, une transition harmonieuse de l'enseignement au monde du travail, un financement suffisant et ciblé, et une participation au dialogue social. L'éducation maternelle, primaire et secondaire, l'enseignement supérieur et la recherche, tout comme la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont des conditions essentielles pour un marché du travail européen compétitif et durable. Priorité doit être donnée dans le système éducatif aux mesures qui visent à réduire le décrochage scolaire.
- Dans ce cadre :
- a. la CES rappelle les objectifs arrêtés lors de son Congrès de Séville : chaque année, un(e) travailleur/euse sur deux devrait être en formation et les employeurs devraient investir 2,5% de la masse salariale dans la formation.
 - b. la CES demande l'intégration dans la stratégie Europe 2020 de l'objectif de la stratégie ET2020 d'augmenter à 15% la participation de la population adulte à une formation.
- 2.25.** La mondialisation et le changement climatique vont entraîner des restructurations du modèle de production. Ces restructurations doivent être anticipées, notamment par le développement pour les travailleurs/euses de nouvelles compétences nécessaires aux emplois d'avenir. Dans ce processus, les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer, tout comme les fonds structurels et en particulier le Fonds social européen.
- 2.26.** Le recrutement syndical, l'organisation et la protection des droits sociaux doivent inclure les catégories de travailleurs/euses traditionnellement affilié(e)s à des syndicats mais aussi des professionnel(le)s et des travailleurs/euses hautement qualifié(e)s ainsi que des groupes ayant opté pour d'autres formes d'organisation comme les travailleurs/euses domestiques. Il faudrait fixer un objectif pour le recrutement des jeunes travailleurs/euses.

Nos engagements

- 2.27.** La CES mettra l'emploi et la création d'emplois de qualité dans le cadre d'une économie durable en tête de ses priorités. Ceci se traduira dans le dialogue social européen, dans l'évaluation et le suivi de la stratégie Europe 2020 et de l'Acte pour le marché unique ainsi que dans nos propositions pour la gouvernance économique européenne.
- 2.28.** La CES agira afin de protéger tou(te)s les travailleurs/euses, quel que soit leur type de travail, au travers de conventions collectives et/ou de la législation, et est donc très attentive à une coordination renforcée des stratégies de négociation collective et au dialogue social européen.
- 2.29.** La CES continuera à :
- travailler à la prévention et à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des travailleurs/euses engagé(e)s sur base de contrats à durée déterminée, à temps partiel ou temporaires, et de tout recours abusif à ce type de contrats et à l'emploi de « pseudo-indépendant »;
 - soutenir une révision à la hausse des Directives sur le travail à durée déterminée et à temps partiel;
 - surveiller de près et garantir l'application correcte de la directive relative au travail intérimaire dans les différents pays européens et à prendre des mesures pour lutter contre l'usage frauduleux de contrats à durée déterminée;
 - inclure dans l'agenda des négociations collectives européennes la question des emplois verts et contribuer à des initiatives communes à ce sujet avec les partenaires sociaux;
 - utiliser du mieux possible les initiatives et les instruments européens en matière d'enseignement et de formation;
 - revendiquer une consolidation du cadre juridique pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et promouvoir toutes les formes de bonnes pratiques susceptibles d'entraîner des changements de mentalité dans le cadre des négociations sur la classification des emplois;
 - travailler activement pour le droit au travail à temps plein – le travail à temps partiel devant rester un choix;
 - surveiller l'application correcte du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne afin d'assurer que, lors de la définition et de la mise en place de ses politiques et actions, l'UE tienne compte des exigences en matière de promotion d'un niveau d'emploi élevé, de garantie d'une protection sociale adéquate, de lutte contre l'exclusion sociale ainsi que de niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé.
- 2.30.** La CES exigera :
- une harmonisation de la définition de « travailleur » dans les textes juridiques au niveau européen fondée, notamment, sur la Recommandation 198 de l'OIT qui est une excellente base de travail, et des mesures spécifiques pour combattre le problème des « pseudo-indépendants »;
 - l'application de droits égaux et des conventions collectives pertinentes pour les sous-traitants, quelle que soit leur origine nationale; une évaluation des résultats de la mise en place des différentes politiques en matière d'égalité de traitement, d'égalité des chances et de non-discrimination sur les lieux de travail;

- c. une directive révisée sur le détachement des travailleurs/euses qui tiennent compte des positions exprimées par la CES;
- d. un cadre juridique pour anticiper les changements;
- e. des politiques actives du marché du travail qui encouragent la création d'emplois de qualité et préservent le financement de ces politiques dans les pays européens;
- f. des mesures spécifiques ciblées pour combattre le chômage des jeunes; une garantie jeunesse qui consiste à ne pas laisser un jeune sans formation et sans emploi pour plus d'une certaine période et à définir un cadre favorable pour les stages de formation et d'expérience professionnelle en Europe; la poursuite en justice de l'usage frauduleux de stages pour les jeunes qualifiés pour faire face à des vacances d'emploi temporaires.

2.31. La CES :

- a. prêtera une attention particulière au développement de politiques de marché du travail pour les travailleurs/euses plus âgé(e)s compte tenu du vieillissement de la population et de la mondialisation;
- b. favorisera un débat sur les moyens de protéger les indépendants par le biais d'une adhésion syndicale;
- c. développera, avec les Fédérations syndicales européennes, une stratégie interprofessionnelle en vue de mieux protéger et défendre les travailleurs/euses intérimaires;
- d. partagera sa vision des derniers développements et de la voie du futur en matière d'adhésion syndicale en Europe;
- e. continuera à exiger des salaires minimum vitaux équitables; une meilleure répartition des revenus entre travail et capital et une augmentation des salaires réels; continuera sa campagne pour lutter contre la précarité croissante de l'emploi, en particulier parmi les jeunes travailleurs/euses;
- f. appuiera activement les campagnes nationales et transnationales pour améliorer le recrutement syndical au niveau sectoriel et/ou sous-sectoriel ainsi qu'au sein des entreprises multinationales.

Chapitre 3 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour une régulation financière efficace
contre le capitalisme casino*



Introduction

- 3.1.** Au cours des vingt ans qui ont précédé la crise financière internationale en 2008, le secteur financier s'est développé de manière totalement hypertrophique par rapport au reste de l'économie des pays occidentaux. L'augmentation de la taille des institutions financières ainsi que le volume de transactions financières quotidiennes, maintenant presque 10 fois plus élevé qu'il y a 20 ans, ont augmenté dans des proportions largement supérieures à ce qui était socialement ou économiquement utile, un chiffre largement supérieur à l'augmentation du produit intérieur brut et 20 fois plus élevé que ce qui serait nécessaire pour le commerce mondial.
- 3.2.** Cette hypertrophie s'est accompagnée d'une tendance de fond de la finance à se centrer sur le profit rapide et à court terme. Sous l'influence croissante de hedge funds et de fonds spéculatifs, on a assisté au développement d'une finance « just-in-time » terriblement déstabilisante pour l'économie réelle.
- 3.3.** Ceci s'est accompagné d'une part, d'une opacité croissante des produits financiers et d'une complexification des marchés dérivés et, d'autre part, d'une multiplication de structures obscures destinées à tirer profit des failles laissées par la réglementation et les paradis fiscaux. Une telle absence de transparence a permis aux acteurs financiers de développer des comportements à très hauts risques soigneusement soustraits au regard et à la supervision des régulateurs. L'opacité des systèmes mis en place et l'absence d'une réglementation efficace a en fin de compte engendré une méfiance croissante des acteurs financiers entre eux, qui est un des éléments du puissant effet d'entraînement à l'origine de la crise financière et de sa très rapide contagion.
- 3.4.** Enfin, dernier élément mais non le moindre, face au risque de contagion dévastatrice conduisant à une répétition de la Grande Dépression, les gouvernements occidentaux ont, pour la plupart, été mis en situation d'otages par des acteurs financiers « too big and too interconnected to fail ». Il en a résulté des renflouements massifs qui, à leur tour, ont imposé une charge énorme sur les budgets publics et ont même menacé les dettes souveraines. Des ressources massives ont été détournées de l'économie réelle vers l'économie spéculative, finissant par l'auto-désignation du secteur financier comme le super pouvoir politique du monde.
- 3.5.** Tous ces facteurs, considérés conjointement, ont contribué à exacerber la crise au point que les coûts réels de cette crise sont estimés à des milliers de milliards de dollars.
- 3.6.** Mais ce n'est pas seulement le monde financier qui a contribué à cette crise. L'absence généralisée d'intervention gouvernementale dans les développements des marchés financiers, fondée sur la croyance toutefois erronée que les marchés étaient efficaces et devraient se réguler d'eux-mêmes, en a également été la cause. En outre, l'accroissement des inégalités et des disparités de revenus ont constitué une troisième cause fondamentale de la crise, entraînant une baisse des revenus pour les classes moyennes et à bas revenus, ainsi qu'une diminution de la consommation privée, et une explosion des revenus des riches qui a décuplé les revenus du capitalisme casino mondial. Quatrièmement, pendant près de 30 ans, les entreprises se sont focalisées de plus en plus sur la valeur actionnariale à court terme. Les dirigeants se sont trouvés sous pression pour ne

prendre en considération que les cours des actions à court terme plutôt que la viabilité de leurs entreprises à long terme et leur responsabilité plus large en matière économique et sociale. C'est cette culture égoïste de conseils d'administration où les excès ont été ouvertement encouragés, qui a entraîné une crise du leadership des entreprises, de la gouvernance et de la responsabilité sociale des entreprises. La culture de la gouvernance d'entreprise devrait être complètement modifiée afin d'éloigner les entreprises de cette focalisation à court terme du cours des actions pour les orienter vers la durabilité à long terme dans l'intérêt des travailleurs/euses, de la société et de l'environnement. Cela nécessite non seulement une réforme de la réglementation financière pour encourager les institutions financières à investir sur le long terme, mais aussi un renforcement de la voix des travailleurs/euses et autres parties prenantes au sein de l'entreprise, une révision de la structure de la rémunération de la direction pour récompenser les stratégies de développement durable, et la mise sur le même pied des résultats financiers et non-financiers (environnementaux et sociaux) de l'entreprise.

- 3.7.** Le droit des travailleurs/euses à la participation est un droit fondamental en Europe. Le traité de Lisbonne offre un cadre juridique clair pour améliorer la participation des travailleurs/euses en tant qu'élément du modèle social européen dans le but d'établir une norme européenne de base. Lorsque les réglementations de l'UE sont conçues et mises en oeuvre, une attention particulière doit être accordée aux différentes traditions nationales en matière d'implication des travailleurs/euses.
- 3.8.** Les droits fondamentaux des travailleurs/euses à l'information et la consultation doivent être garantis quelle que soit la forme juridique de l'entreprise. L'information et la consultation doivent porter sur les décisions stratégiques de l'entreprise, la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi et sur toutes éventuelles mesures anticipatives envisagées, en particulier lorsqu'il existe une menace pour l'emploi. L'information et la consultation doivent également être mises en oeuvre quant aux décisions susceptibles de conduire d'importants changements dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles.

Nos messages

- 3.9.** Nous avons besoin d'un changement de paradigme. La finance doit servir l'économie réelle. Elle doit soutenir la croissance, la stabilité macro-économique, le plein emploi et financer des objectifs durables et socialement utiles.
- 3.10.** Le secteur financier doit être plus strictement réglementé. Tous les produits et les marchés financiers doivent devenir transparents. Les institutions financières ne doivent pas devenir « too big to fail »: il faudrait pouvoir réduire la taille, la complexité et la fonctionnalité des institutions financières qui sont d'importance systémique.
- 3.11.** Le nouveau paysage financier que réclame la CES devrait être de dimension moindre, se développer moins rapidement, être plus simple dans sa structure, respecter une séparation fonctionnelle, être moins orienté sur le court terme, se démocratiser et être plus transparent.

- 3.12.** Des politiques et des mécanismes de prévention des crises doivent être mis en place afin d'éviter de nouvelles crises. Des politiques de prévention des crises doivent permettre de rétablir le rôle fondamental du système d'intermédiation financière, de la répartition et du transfert des capitaux à des fins productives et sociales, et arrêter de faire supporter le risque du crédit à la société dans son ensemble. Les produits financiers à risque sans aucun avantage social ou économique doivent être interdits des marchés européens, et les Agences européennes de surveillance récemment créées doivent être à même de contrôler et d'autoriser tous les produits financiers
- 3.13.** Il devrait y avoir une séparation fonctionnelle entre les banques d'investissement et les banques commerciales et de détail afin de protéger les contribuables, les employés de banque et l'économie réelle contre la spéculation et la prise excessive de risques.
- 3.14.** Les fonds d'investissement qui découlent des stratégies agressives de restructuration tels que les fonds spéculatifs (hedge funds) à risque et les fonds d'investissement privés (private equity) doivent être plus strictement réglementés. Les stratégies d'« ingénierie financière » qui récompensent les actionnaires aux dépens des travailleurs/euses et des contribuables doivent être fortement combattues.
- 3.15.** Nous rejetons la conditionnalité sociale biaisée dans les mesures adoptées par le FMI, la Commission européenne et la BCE dans leurs programmes d'aides d'urgence dans certains États membres européens. En intervenant dans les salaires et les régimes de pensions et en dérégulant les systèmes de négociation collective, le FMI et l'UE cherchent à imposer un modèle qui ne tient pas compte des systèmes nationaux et qui est en contradiction avec le Traité de Lisbonne.
- 3.16.** Les budgets publics doivent être protégés contre la folie du capitalisme casino. La justice sociale et la démocratie sont en péril si on fait supporter aux travailleurs/euses et à leurs familles le gros du fardeau de la crise, alors que les actionnaires des banques et leurs directeurs peuvent garder les gains qu'ils ont accumulés dans le passé. Les déséquilibres macro-économiques et l'inégalité des revenus vont dépasser les niveaux acceptables de durabilité car les travailleurs/euses et leurs familles sont en train de payer pour la crise alors que les actionnaires et les managers poursuivent leurs activités comme d'habitude. Pour éviter les décisions à court terme et les prises de risques excessives, il faut fixer des limites aux primes des cadres supérieurs, des administrateurs et des opérateurs boursiers et en définir les critères d'octroi.
- 3.17.** En s'occupant des problèmes de la dette souveraine dans certains États membres, les institutions européennes doivent faire preuve de solidarité et faire cesser immédiatement les attaques spéculatives contre les pays concernés. En ce qui concerne la crise dans la zone euro, nous rejetons les mesures d'austérité drastiques et les attaques contre les salaires, la négociation collective et les pensions qui sont principalement axées sur le sauvetage des banques prêteuses au détriment de la population. La concurrence fiscale entre les États membres doit être maîtrisée.
- 3.18.** Nous avons besoin d'un système de taux de change mondial qui soit capable de lutter contre les fortes fluctuations entre les principales monnaies.

- 3.19.** Il est nécessaire d'assurer une consultation et un dialogue suffisants entre la BCE et les partenaires sociaux.
- 3.20.** Il faut mettre en haut de l'ordre du jour de la réglementation financière la lutte contre l'important aléa moral, contre les prêts prédateurs sans scrupules, contre la corruption et contre d'autres comportements criminels d'institutions financières, et ne pas oublier de protéger ceux qui dénoncent de telles pratiques dans le secteur privé et financier. Il est indispensable d'abolir le secret bancaire et de démanteler les paradis fiscaux, notamment en améliorant la coopération internationale entre les autorités fiscales (comprenant la création d'un Interpol fiscal) et en échangeant au niveau international les informations nécessaires pour sanctionner la fraude fiscale.
- 3.21.** Les droits d'information, de consultation et de participation en cas de restructurations et de changements de propriétaires d'entreprises doivent être améliorés pour permettre aux travailleurs/euses d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir l'opportunité de négocier des solutions équitables pour les travailleurs/euses.
- 3.22.** La voix des travailleurs/euses doit être renforcée par davantage de droits à l'information et à la consultation et, dans les États membres où cela existe, par un droit consolidé de représentation des travailleurs/euses au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Il devrait y avoir également une participation accrue des travailleurs/euses et autres parties prenantes et un nouveau paradigme de gouvernance d'entreprise où les responsabilités premières des entreprises vont au-delà des intérêts des actionnaires ou des propriétaires. L'Union européenne devrait prendre des mesures pour empêcher l'enregistrement et la localisation du siège de sociétés avec principalement, ou uniquement, l'intention d'éviter la participation des travailleurs/euses.
- 3.23.** Toutes les formes légales d'entreprises au niveau de l'UE (SE, SCE et SPE à venir) doivent être soumises à des règles contraignantes sur la participation des travailleurs/euses dans les conseils d'administration ou de surveillance ainsi que sur l'information et la consultation des représentants des travailleurs/euses pour ce qui est des questions transfrontalières. Les entreprises ayant des activités dans plusieurs pays devraient être couvertes par les réglementations assurant le modèle le plus favorable en matière de participation des travailleurs/euses.

Nos engagements

- 3.24.** La CES :
- préconisera des mesures aux niveaux européen, national et de l'entreprise pour assurer une régulation suffisante du secteur financier dans son ensemble, la fin des paradis fiscaux en étroite coopération avec la CSI au niveau mondial, et une transparence dans les prix de transfert;
 - continuera à travailler en étroite collaboration avec la CSI et Global Unions pour assurer une régulation efficace des marchés financiers au niveau mondial,

- c. soutiendra la campagne en faveur des prélèvements bancaires et de l'introduction de taxes sur les transactions financières (TTF), du moins au niveau de l'UE, ce qui permettrait de générer des recettes supplémentaires à des fins sociales et environnementales. L'alignement de la charge fiscale sur la durée de détention des actions encouragerait aussi l'investissement à long terme et découragerait la spéculation.
- d. demandera un système approprié de participation et un nouveau paradigme en matière de gouvernance d'entreprise où les comités d'entreprise européens doivent jouer un rôle fondamental.
- e. travaillera au développement progressif d'un cadre transversal européen qui garantisse la cohérence des droits à l'information et la consultation des travailleurs/euses sur les questions transnationales, indépendamment de l'instrument juridique.

3.25. La CES est en faveur:

- a. d'une plus grande transparence dans l'élaboration des politiques, incluant la représentation syndicale également au niveau sectoriel dans les organes consultatifs de la Commission européenne et du Parlement européen, et du renforcement des institutions financières publiques;
- b. de la création d'une organisation de surveillance financière « Finance Watch », avec le Parlement européen et des organisations de la société civile pour contrecarrer l'immense armada des lobbyistes financiers qui tentent d'entraver les vraies réformes du secteur financier.

3.26. La CES revendiquera:

- a. des normes minimales européennes pour la participation des travailleurs/euses afin de renforcer la mise en œuvre des droits des travailleurs/euses en matière d'information et de consultation dans l'UE et de confirmer que l'UE respecte et promeut différentes formes de représentation des travailleurs/euses au niveau des conseils d'administration et de surveillance dans des entités juridiques européennes comme la SE, la SCE et la SPE et dans les États membres où de tels systèmes existent.
- b. l'élaboration d'un cadre législatif général devrait être élaboré pour assurer une meilleure cohérence des règles de participation des travailleurs/euses dans les entreprises sous statut de SE et SCE et résoudre certains des problèmes législatifs relatifs à l'adoption du statut de société privée européenne (SPE).

3.27. La CES et ses membres se battront pour renforcer et utiliser pleinement les instances où s'exercent les droits à l'information, à la consultation, et à la participation adéquate des travailleurs(euses).

3.28. La CES poursuivra la publication de la « surveillance Austérité et Bonus » (A & B Watch) comme outil de communication pour donner plus de poids à nos messages et nous aider à atteindre nos engagements.

3.29. La CES et ses affiliés feront pression au niveau national et européen pour qu'il soit mis fin aux paradis fiscaux et aux autres mécanismes utilisés par le secteur financier pour échapper aux contributions fiscales.

Chapitre 4 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour renforcer le modèle social européen*



Introduction

- 4.1. Le mouvement syndical européen a largement contribué à placer le concept d'Europe sociale au cœur du projet européen. La notion d'Europe sociale a été essentielle au développement de l'Union européenne. Les droits sociaux et l'inclusion sociale promus et garantis par les pouvoirs publics, ainsi que le dialogue social et le rôle important des partenaires sociaux fonctionnant de manière autonome, ont été reconnus comme des éléments clés de l'Europe et constituent des valeurs essentielles de l'Europe telles que définies dans le traité et acceptées par les chefs d'État et de gouvernement au fil du temps. Ceci est la raison pour laquelle la CES soutient le processus d'intégration européenne. Ces éléments sont fondamentaux pour préserver le soutien des syndicats et des travailleurs/euses à l'Union européenne, un soutien qui est en perte de vitesse dans certains pays. Les droits fondamentaux repris dans la Charte des droits fondamentaux doivent s'appliquer intégralement, sans possibilité de dérogation.
- 4.2. Pour les syndicats européens, l'UE doit être une force positive inscrivant dans ses activités des valeurs chères au monde syndicale telles que l'inclusion sociale, la solidarité et l'égalité; la protection sociale et les services publics; et la participation des travailleurs/euses et la négociation collective. L'objectif doit être d'assurer la cohésion économique et sociale grâce à un véritable développement durable.
- 4.3. Face à la menace que représentent certaines initiatives prises par les institutions européennes pour les intérêts et les droits des travailleurs/euses européens, la CES et ses affiliés ont décidé de résister à la tentation de repli national qui serait considéré, à tort, comme le meilleur moyen de protéger les conditions de vie et de travail. La CES continuera à surmonter ces tendances visant à affaiblir le mouvement syndical européen.
- 4.4. Des politiques sociales, des droits fondamentaux, une protection sociale et des services publics: ces dispositions du traité donnent un bon aperçu de ce que devrait être une économie sociale de marché. Un véritable « modèle social européen » fondé sur ces dispositions devrait en outre inclure :
 - a. des mesures destinées à combattre le chômage et à atteindre le plein emploi,
 - b. une réglementation et une taxation efficace des marchés financiers,
 - c. une application intégrale de la Charte des droits fondamentaux sans possibilité de dérogation,
 - d. un Protocole de progrès social dans le Traité qui doit garantir des droits fondamentaux,
 - e. une harmonisation de l'assiette fiscale imposable et des taux d'imposition minimum pour les entreprises,
 - f. une révision de la directive sur les travailleurs/euses postés assurant que les travailleurs/euses, quel que soit leur pays d'origine, soient couvert(e)s par les législations et/ou conventions collectives existantes dans le pays d'accueil et qui permettra aux États membres et aux syndicats d'appliquer un traitement égal pour les travailleurs/euses postés,
 - g. une réglementation garantissant l'exercice des droits sociaux fondamentaux dans le contexte des libertés économiques du marché unique ainsi que le droit pour les syndicats de négocier et de conclure des conventions collectives et, en cas de conflit d'intérêt, le droit de mener des actions collectives (régulation Monti II),

- h. des dispositions progressistes sur le temps de travail, sur l'égalité des salaires à valeur égale, sur la participation des travailleurs/euses à la gouvernance des entreprises, et sur une meilleure protection contre les licenciements, promouvant également la ratification de la Convention n°158 de l'OIT,
- i. un soutien à une fiscalité équitable et progressive,
- j. la lutte contre le travail au noir/non déclaré, l'économie clandestine, l'évasion fiscale et la corruption.

- 4.5.** Les éléments du modèle social européen sont aujourd'hui menacés de toute part. Durant la dernière décennie, l'intégration européenne s'est réduite à un projet fondé sur une confiance aveugle dans les forces du marché, accompagné de quelques filets de sécurité sociaux, et a fait de la concurrence une valeur fondamentale à tous les niveaux. Cette forme d'intégration économique ne permet plus un traitement équitable des travailleurs/euses, comme l'ont clairement montré les arrêts Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg de la Cour de justice de l'Union européenne.
- 4.6.** En effet, la priorité donnée au marché aux dépens des acquis sociaux aboutit à remettre en cause les systèmes nationaux de protection sociale ainsi que les progrès acquis grâce au dialogue social et à la négociation collective.
- 4.7.** Or, pour « tendre au progrès social et au plein emploi » (comme le dit le traité), le projet européen doit fournir un cadre dans lequel les États membres peuvent garantir la valeur et l'application des conventions collectives, continuer à fournir des services publics de qualité et une protection sociale adéquate, avec un niveau de re-traitement et des allocations de chômage dignes.
- 4.8.** Les services de l'éducation, de la santé, des eaux ainsi que d'autres services publics sont des secteurs économiques importants. Garantir l'accès universel à ces services est donc crucial pour une société inclusive et une économie durable. Cet objectif ne peut être atteint par le biais des mécanismes de marché. En outre, la privatisation des services publics entraîne une pression à la baisse sur les salaires et une rupture de l'égalité d'accès des usagers à ces services publics.
- 4.9.** Les États membres doivent donc disposer d'institutions et de politiques qui aident les citoyens à faire face à l'adversité, utilisent des stabilisateurs automatiques et mettent fin à la concurrence fiscale et, par conséquent, à l'érosion du financement de l'État Providence.
- 4.10.** L'UE devrait donner des signaux clairs quant à sa volonté de réduire les différences de niveau de vie. Et cela, non pas en dressant les pays et les travailleurs/euses les uns contre les autres pour « renforcer la compétitivité » des entreprises, mais en assurant une convergence économique et sociale vers le haut, en commençant par l'amélioration des conditions de vie et de travail des régions et pays les moins développés.
- 4.11.** Dès lors que les travailleurs/euses considèrent l'europanisation du marché du travail non comme un processus de convergence vers le haut mais comme un moyen de remettre en question les conventions collectives, la stabilité et la sécurité de l'emploi et les salaires, la désaffection à l'égard du projet européen et le retour vers le protectionnisme et le « chacun pour soi », représentent un risque palpable.

- 4.12.** La crise financière qui a débuté en 2007 a montré qu'une économie sociale de marché ne peut fonctionner correctement qu'intégrée dans un cadre de gouvernance économique et sociale cohérent.
- 4.13.** Au lieu de soutenir les économies des États membres les plus faibles qui tentent de régler leurs problèmes internes, les propositions de la task-force et de la Commission vont essentiellement dans le sens d'une réduction des salaires, d'une diminution des prestations, et de coupes sombres dans les services publics. Ceci conduit, de facto, à remplacer les dévaluations monétaires par des dévaluations sociales.
- 4.14.** Les politiques d'austérité promues par les autorités européennes pour rassurer les marchés bloqueront la croissance et la création d'emplois, d'autant plus qu'elles sont en train d'être coordonnées à travers l'Europe et auront donc un impact négatif plus prononcé sur la demande. La Commission européenne doit adopter une approche plus flexible à l'égard du Pacte de stabilité et de croissance et ne peut exiger des États qu'ils atteignent les objectifs fixés en matière de dette et de déficit dans des délais aussi courts. Ce n'est pas d'une austérité coordonnée dont nous avons besoin, mais de politique coordonnée mettant l'accent sur les types de dépenses et d'investissements qui pourraient permettre de booster les économies nationales avec des répercussions positives à travers l'Europe.
- 4.15.** Il faut soutenir les pays en difficulté par des investissements qui aident la croissance à redémarrer. La proposition d'emprunts obligatoires européens faite par la Commission, dans sa communication sur la politique industrielle est, à cet égard, bienvenue.
- 4.16.** La mauvaise gouvernance économique et la concurrence accrue au sein du marché unique ont exacerbé les déséquilibres qui se sont reflétés dans la balance des paiements des États membres. Un des facteurs clés est que, dans certains pays, les salaires n'ont pas suivi le rythme de la productivité. Les entreprises brandissent la menace d'aller investir ailleurs en Europe pour extorquer des concessions aux travailleurs/euses et aux syndicats. En conséquence, les hausses des salaires ont suivi difficilement les hausses de productivité au cours des deux dernières décennies. Une partie substantielle des bénéfices de la croissance est allée aux profits.
- 4.17.** Nous devons revenir à une vision de l'Europe comme instrument du progrès social, de la croissance, de l'innovation et de la compétitivité.
- 4.18.** La mise en place par la Commission européenne d'un semestre européen, qui met l'accent sur l'austérité budgétaire et les réformes du marché du travail, devrait plutôt être utilisée pour créer une perspective de création d'emplois et de croissance durable.
- 4.19.** D'entrée de jeu, il convient de rappeler que le Traité de Lisbonne a établi un nouveau cadre juridiquement contraignant en reconnaissant explicitement les valeurs de l'Union, en particulier la solidarité, en introduisant des objectifs sociaux importants, tels qu' « une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement » et en rendant l'évaluation de l'impact social obligatoire et en promouvant le rôle des partenaires

sociaux. De plus, la Charte de l'UE, devenue juridiquement contraignante, contient des droits sociaux fondamentaux essentiels tels que le droit de grève. Ce cadre est renforcé par les instruments relatifs aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, notamment la Convention européenne des droits de l'homme à laquelle l'UE devra accéder et la Charte sociale européenne (révisée).

Nos messages

- 4.20.** Les salaires et les conditions de travail ne doivent pas devenir un instrument clé d'ajustement. À cet égard, la nouvelle gouvernance économique et, en particulier, le "semestre européen" ne peut pas être un instrument pour limiter la négociation des salaires (en tenant compte du fait que la part des salaires dans le PIB est déjà en train de décliner).
- 4.21.** La CES s'oppose au néolibéralisme en tant qu'idéologie faisant de la concurrence un élément essentiel de la vie individuelle et sociale et appelant à un marché dérégulé.
- 4.22.** L'émergence progressive d'un marché du travail européen exige la mise en œuvre de normes du travail européennes, ainsi qu'un socle de droits sociaux fondamentaux qui doivent être identiques pour tous les travailleurs/euses, qu'ils soient locaux, mobiles ou migrants. La Commission doit proposer un agenda social ambitieux et lancer de nouvelles propositions législatives, afin d'améliorer les normes minimales existantes en matière de conditions de travail et de droits des travailleurs/euses, et par ailleurs en créer de nouvelles.
- 4.23.** L'Europe ne sera jamais socialement juste sans une action déterminée des décideurs politiques européens, nationaux et régionaux. Le marché intérieur n'est pas un but en soi mais un instrument, qui doit être réglementé par des politiques fortes et efficaces pour éviter la concurrence au détriment des travailleurs/euses. Sans réglementation sociale, il court le risque d'être rejeté comme un instrument de fragilisation des modèles sociaux nationaux.
- 4.24.** Les droits d'information et de consultation doivent être garantis de façon transversale et cohérente.
- 4.25.** Nous considérons que le programme «Mieux légiférer», rebaptisé «Réglementation intelligente», remet en question l'idée fondamentale qui est à la base de l'intégration européenne fondée sur une harmonisation progressive des législations nationales. Les conditions d'emploi ne peuvent pas être mises en péril par de telles initiatives.
- 4.26.** Les services publics et d'intérêt général sont parmi les éléments fondamentaux d'une économie sociale de marché. L'UE doit soutenir les États membres pour développer et améliorer leurs services publics, conformément aux dispositions du traité de Lisbonne et au Protocole SIG, et non pour promouvoir la concurrence dans son propre intérêt. L'Union européenne doit assurer un accès universel à des services publics de qualité.

- 4.27.** Les critères sociaux doivent être pris en considération dans les marchés publics.
- 4.28.** Les objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil des enfants n'ont pas été atteints. L'UE devrait prendre des mesures pour reconfirmer et réaliser ces objectifs et fournir des soins de qualité, abordables et adaptés aux rythmes des parents et des enfants. Elle devrait également fournir des infrastructures de soins aux personnes âgées dans tous les États membres, et ceci dans le contexte de la stratégie Europe 2020 pour la croissance et l'emploi.
- 4.29.** Il faut une gouvernance économique basée sur plus de solidarité et non sur des sanctions. Une gouvernance économique qui transforme l'Europe en escouades punitives aggrave la situation des États membres les plus faibles et vulnérables, et constitue un danger pour l'intégration européenne. Il faudrait aborder le problème du déséquilibre dans le développement des régions et des pays sous l'angle d'une réallocation des ressources et des opportunités.
- 4.30.** Pour améliorer la gouvernance économique – et par là la coordination d'une expansion commune de la demande afin de favoriser simultanément la croissance et l'emploi –, nous revendiquons :
- une politique de relance organisée sur le plan européen sous forme de transferts pour investissements vers les États membres afin d'aider les pays à sortir de leur endettement plutôt que leur imposer un scénario d'austérité aveugle;
 - une harmonisation de l'assiette fiscale et des taux d'imposition minimum des entreprises pour lutter contre le dumping fiscal.
 - des investissements en matière d'éducation, de formation et de recherche, et des infrastructures de soutien à l'économie verte et blanche
- 4.31.** La solidarité entre les pays européens est une nécessité économique dans un monde globalisé. La CES renouvelle son opposition claire aux tendances économiques protectionnistes.

Nos engagements

- 4.32.** La CES œuvrera pour :
- l'obtention d'un protocole de progrès social en réaffirmant que les droits fondamentaux font partie du droit primaire de l'UE et doivent être respectés dans le marché unique,
 - une régulation assurant le respect des droits fondamentaux, dont le droit de grève au niveau national et au niveau européen, sur le modèle de la clause Monti, contenu dans le règlement 2679/98,
 - des sanctions plus fortes en cas d'infraction aux règles existantes concernant l'information et la consultation, etc.,
 - l'utilisation de toutes les possibilités offertes par le traité de Lisbonne pour renforcer le modèle social européen en particulier la clause transversale et la protection des services publics,

e. l'amélioration de la protection sociale et la lutte contre les réductions des dépenses sociales.

4.33. La CES se battra pour :

- a. une amélioration de la protection sociale et luttera contre les réductions des dépenses sociales,
- b. un salaire égal pour un travail de valeur égale à l'intérieur de chacun des cadres nationaux des États membres,
- c. une gouvernance économique équilibrée et une action coordonnée pour stimuler la demande,
- d. la création d'obligations européennes,
- e. une mise en œuvre de l'Agenda Europe 2020 aux niveaux européen et national pour qu'il réponde aux intérêts des travailleurs/euses,
- f. la mise en place d'un régime fiscal progressif et la limitation de la fraude fiscale afin de permettre aux États membres de continuer à financer les services publics et l'État Providence,
- g. une harmonisation de l'assiette fiscale et un taux d'imposition minimum sur les entreprises, les revenus du capital, les droits immatériels et les taxes environnementales afin d'empêcher la concurrence fiscale au sein du marché intérieur. Dans l'objectif de lutter pour une meilleure répartition de la charge fiscale, il faut arrêter le déclin structurel du taux d'imposition des entreprises par l'instauration d'un taux minimum de l'impôt des sociétés qui doit mener à une contribution juste de l'entreprise, le taux moyen actuel de 25% en Europe pouvant servir de référence. Il est également nécessaire de renforcer la coopération administrative fiscale entre les États membres,
- h. une taxe européenne sur les transactions financières,
- i. la sensibilisation du public aux effets néfastes du travail non déclaré, de la corruption et de l'évasion fiscale sur notre (nos) système(s) de protection sociale (s) et sur l'individu.

4.34. La CES :

- a. mobilisera les travailleurs/euses quand cela sera nécessaire contre les attaques de l'Union européenne à l'encontre de la liberté de négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux ;
- b. améliorera la coordination des salaires pour réduire le risque de concurrence salariale et les conditions de travail ;
- c. surveillera et négociera la mise en œuvre de la stratégie 2020 aux niveaux européen, national, régional et local.



Chapitre 5 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour un modèle productif et
de développement juste et durable*

Introduction

- 5.1.** « Depuis la fin des années 1800, la température moyenne terrestre a augmenté de 0.74 degré Celsius. D'ici à l'an 2100, on s'attend à ce qu'elle continue de monter de 1.8 à 4 degrés Celsius. Ceci constitue un rapide et profond changement. Même si l'estimation la plus minimale venait à se produire, elle serait supérieure à tout autre réchauffement sur 100 ans par rapport aux 10 000 dernières années », affirment les Nations unies ⁽¹⁾.
- 5.2.** Outre le changement climatique, dont les principales causes « proviennent d'un siècle et demi d'industrialisation », même si seul un nombre restreint de pays en ont bénéficié, il faut noter une dégradation continue de notre environnement, une raréfaction des ressources énergétiques et des matières premières, et une perte pour partie irrémédiable de la biodiversité. Notre modèle actuel de croissance économique, en plus d'être socialement inégalitaire - à l'échelle européenne et, encore plus, à l'échelle de la planète - n'est donc, en outre, tout simplement pas tenable à long terme.
- 5.3.** C'est le « verdissement » de l'économie dans son ensemble qui est l'enjeu. Il nous faudra passer d'une société surconsommatrice d'énergie et de matières premières qui, en outre, sous-valorise le travail, à une société économe, fondée sur l'augmentation de l'efficacité énergétique, l'énergie renouvelable, la durabilité des produits, le recyclage systématique des matériaux, la transformation des chaînes de production.
- 5.4.** Pour cela, il faut mettre en place un scénario européen de transition équitable vers une société bas carbone durable qui permette de combattre les inégalités sociales. Pour la CES, les 5 piliers d'une transition juste vers une Europe bas carbone sont :
- Consultation entre gouvernement et parties prenantes clé, y compris des représentants du monde des affaires, des syndicats, des gouvernements locaux et organismes régionaux et des organisations bénévoles ;
 - Emplois verts et décents par le biais d'investissements dans les (nouvelles) technologies bas carbone, dans les R&D et l'innovation ;
 - Compétences vertes : éducation/formation active, gérée par le gouvernement, et stratégies en matière de compétences pour une économie bas carbone efficace d'un point de vue énergétique ;
 - Respect des droits du travail et des droits de l'homme : processus décisionnel démocratique et respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels en vue d'une représentation équitable des intérêts des travailleurs/euses et des communautés au niveau national ;
 - Systèmes de protection sociale forts et efficaces.
- 5.5.** Ce passage devra se faire grâce à
- des politiques publiques pour le développement durable ;
 - des investissements intenses dans la recherche, la recherche appliquée et l'innovation ;

1 http://unfccc.int/essential_background/feeling_the_heat/items/2917.php

- c. a mise sur pied de politiques industrielles horizontales et sectorielles coordonnées et régulées avec des programmes à moyen et long termes, favorisant le développement d'une base manufacturière forte et diversifiée en Europe, soutenue par des services connexes;
 - d. un dialogue social européen, national et sectoriel renforcé, contribuant à la création d'emplois de qualité, permettant de transcender les divisions intra-européennes et les effets pervers des exigences de rentabilité de court terme des investissements industriels;
 - e. des politiques ambitieuses concertées d'éducation et de formation tout au long de la vie.
- 5.6.** Les différents scénarios de transformation de notre modèle économique touchent de près à la politique énergétique et à la politique industrielle. La coordination proactive de ces politiques par l'UE est essentielle afin de surmonter les divisions intra-européennes, notamment les défis liés à la transition que doivent surmonter les nouveaux États membres, et garantir une croissance et un développement stables, durables et équitables dans tous les pays.
- 5.7.** Le débat sur l'avenir de la politique énergétique peut offrir l'occasion de s'engager dans une économie socialement durable, dans laquelle sont préservées les ressources énergétiques, augmentée l'énergie renouvelable et maintenues à de faibles niveaux les émissions de gaz à effet de serre. Ce débat devrait être tenu sur la base d'hypothèses scientifiques claires et vérifiées par des centres de recherche indépendants. En outre, les coûts et les charges découlant des mesures prises devraient être répartis proportionnellement aux possibilités et à leurs capacités à contribuer aux efforts de réduction.
- 5.8.** Il faut réexaminer la stratégie de libéralisation du secteur de l'énergie. Cette libéralisation du marché de l'énergie n'a pas amené les résultats escomptés en termes de prix, investissements et emplois. Ce réexamen doit également se concentrer sur les différents moyens pouvant permettre d'éviter que la libéralisation ne mène à des pressions qui contredisent les autres buts tels que la sécurité des fournitures, la solidarité et la limitation du réchauffement planétaire. Étant donné que la fourniture d'énergie est un service public, les prix pour son usage domestique doivent être réglementés et fortement contrôlés. Même si nous comprenons le besoin d'un retour équitable sur investissement, nous désapprouvons les profits excessifs réalisés sur la fourniture d'énergie. Une réglementation démocratique doit assurer que le prix de l'énergie soit juste, abordable et socialement équitable.
- 5.9.** Une politique industrielle européenne est indispensable. En effet, la crise montre le besoin obligatoire de se concentrer sur une politique industrielle et de services ambitieuse et durable, au niveau européen. La coopération est l'élément décisif : seules des stratégies industrielles concertées, déclinées sectoriellement et territorialement, peuvent lui conférer un cadre solide. Une relation étroite et réciproque entre les domaines de haute technologie et de basse technologie et entre les nouvelles industries et les industries traditionnelles doit être promue au moyen d'une politique d'innovation à volets multiples. L'industrie européenne doit faire face à la concurrence de la Chine, du Brésil, de l'Inde et d'autres « pays émergents », y compris sur des produits à forte valeur ajoutée. Par ailleurs, la concurrence mondiale pour l'énergie et les matières premières rares ne cesse de croître.

- 5.10.** Une grande partie du personnel qualifié, employé dans des métiers critiques de l'industrie européenne va cesser son activité dans les 10 prochaines années. Sauf à se résigner à l'extinction programmée de nombreuses industries européennes, il faut mettre en place d'urgence les transferts de compétences et de savoir-faire individuels et collectifs entre générations de salariés, indispensables au maintien de la compétitivité.
- 5.11.** Ce triple enjeu social, économique et environnemental doit pousser l'Europe à amorcer un réel virage à 180 degrés en matière de politique industrielle, qui doit être menée dans le cadre du verdissement de l'économie. Cette politique doit favoriser l'efficacité énergétique et des ressources, et de faibles émissions de gaz à effet de serre.
- 5.12.** L'objectif du maintien et du développement d'une industrie européenne et de sa compétitivité au niveau mondial ne peut reposer sur des coûts salariaux faibles, une flexibilité de la main-d'œuvre, des systèmes sociaux peu développés et une formation professionnelle centrée uniquement sur l'adaptabilité des employés.
- 5.13.** Les processus de transformation vers une économie durable peuvent aller contre les intérêts à court terme des travailleurs/euses, car ce processus peut menacer l'emploi. A long terme toutefois, cette transformation entraînera la création de nouveaux emplois dans le domaine des énergies renouvelables et des produits à haut rendement énergétique. En l'absence d'une coordination internationale sur les politiques climatiques, les industries intensives en énergie d'Europe risquent de faire face à des coûts énergétiques croissants qui nuisent à la compétitivité, ce qui peut conduire à des pertes d'emplois et d'investissements en raison des « fuites de carbone ». Ce phénomène doit être sérieusement examiné en impliquant les syndicats et les employeurs dans le cadre d'un dialogue structuré visant à mettre sur pied une stratégie de transition pour ces secteurs, comprenant notamment une révision des coûts de l'énergie et des matières premières ainsi que des investissements dans de nouvelles technologies à faible intensité carbonique. Il est absolument essentiel de garantir une place à ces industries au sein de la nouvelle Europe bas carbone, afin d'éviter les fuites de carbone et d'encourager les investissements ainsi que la formation et la reconversion professionnelle qui soutiennent un accroissement de la protection environnementale et garantissent des emplois de qualité, protégeant ainsi l'emploi et les investissements tout en maîtrisant le changement climatique. Plus particulièrement, la nécessité de s'attaquer au défi que représente cette transition pour les industries plus polluantes des pays adhérents les plus récents se fait sentir, afin de prévenir le phénomène des fuites de carbone et le recours à la relocalisation.
- 5.14.** Une telle transition provoquera des restructurations qui devront être anticipées. Les travailleurs/euses et les secteurs affectés devront être accompagnés socialement et financièrement.
- 5.15.** Il sera crucial de pouvoir disposer du financement nécessaire pour une telle transition et de solides politiques d'investissements publics. La gouvernance des fonds (fonds structurels, BEI, BERD, Budget général de l'UE, ...) devra être réformée en faisant du respect des principes et conventions en matière sociale (droits fondamentaux de l'OIT, droits de l'homme, etc.) et des principes et conventions en matière environnementale, le fondement commandant leurs interventions et une obligation préalable à l'obtention de financements de projets.

- 5.16.** Les pouvoirs publics disposent de leviers importants et multiples pour le verdissement de l'économie, tels que :
- l'inclusion de critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics, le lancement de programmes de transformation industrielle;
 - la rénovation du parc immobilier;
 - le développement de systèmes intégrés de transports publics durables, abordables et de qualité. Les transports publics doivent être développés en priorité sur le transport individuel et son infrastructure;
 - des mesures garantissant un accès universel aux services énergétiques essentiels par le biais de tarifs sociaux et de services publics;
 - la mise en place de stratégies d'éducation et de formation concertées;
 - la promotion de la recherche, de la recherche appliquée et du développement;
 - les investissements dans les technologies propres et les réseaux énergétiques;
 - les transferts technologiques vers les pays en développement, etc.
- 5.17.** Le verdissement de l'économie ne se fera pas par décret ou par juxtaposition de « bonnes pratiques » nationales. Ce verdissement doit être soutenu par une volonté politique commune sans faille et une pleine adhésion des travailleurs/euses. Il ne peut donc réussir qu'accompagné d'une meilleure gouvernance européenne et d'un renforcement des droits sociaux.
- 5.18.** Une politique européenne de l'énergie est plus urgente que jamais, suite à l'accident nucléaire extrêmement grave de Fukushima au Japon, et il convient de la fonder sur les économies d'énergie, l'amélioration de l'efficacité énergétique, et le développement accru des énergies renouvelables. Cette politique devrait assurer la création d'un nombre considérables d'emplois sûrs et durables.

Nos messages

- 5.19.** Une transition juste vers une économie durable implique :
- de stimuler la recherche, la recherche appliquée, et une politique d'innovation élargie (incluant l'innovation non technologique);
 - de développer des politiques industrielles horizontales et sectorielles coordonnées et réglementées à moyen et long terme;
 - d'anticiper l'évolution de l'emploi, des métiers et des formations;
 - de mettre en place des politiques ambitieuses d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de permettre aux travailleurs/euses d'acquérir les qualifications requises;
 - de favoriser des stratégies de transition pour les secteurs à forte intensité énergétique, axées sur l'amélioration des technologies de processus et l'efficacité énergétique tout en évitant les fuites de carbone;
 - de prendre des mesures pour contrer l'impact des fuites de carbone sur l'emploi;
 - d'assurer un dialogue social à tous les niveaux.

- 5.20.** De nouveaux droits et moyens d'expertise, ainsi que des études d'impact devraient être mis à la disposition des syndicats, pour permettre l'anticipation et la gestion des transitions.
- 5.21.** Le rôle des pouvoirs publics et des services publics devrait être renforcé, tandis que les marchés publics devraient être davantage utilisés comme leviers pour le développement de nouveaux produits et services durables, respectant pleinement les critères sociaux et environnementaux.
- 5.22.** L'UE devrait mettre en place :
- une agence européenne chargée de fixer les niveaux à atteindre en matière d'évolution climatique et de développement durable (benchmarks basés sur les meilleures technologies disponibles et traçabilité carbone des produits);
 - un fonds européen destiné à gérer socialement les transitions économiques vers un modèle de développement durable;
 - une agence européenne de l'énergie chargée de développer une économie sociale et réglementée du marché énergétique. Les consommateurs d'énergie les plus vulnérables doivent être protégés. Les services liés à l'énergie doivent être considérés comme des services d'intérêt général.
- 5.23.** La CES est d'avis que l'Union européenne doit donner le bon signal-prix pour promouvoir cette transition, qui pourrait prendre la forme d'une taxe carbone, sujette à une série de conditions.
- 5.24.** Les économies d'énergie et l'efficacité énergétique et des ressources, à travers une utilisation économe et maîtrisée des ressources, doivent être intensifiées dans tous les secteurs d'activité, dont l'industrie, le bâtiment, les transports, l'agriculture et l'agro-alimentaire. Les lieux de travail représentant pas moins d'un cinquième des émissions de CO₂, la CES pense que la Commission devrait réfléchir à des mesures de soutien au développement et au financement de programmes et de réseaux nationaux en matière de lieu de travail vert, y compris un programme UE de diffusion et de coordination, afin de s'assurer que les bonnes pratiques en la matière sont partagées et évaluées.
- 5.25.** Un pacte européen de solidarité énergétique doit être développé. Un tel pacte renforcerait la coopération européenne, au-delà de marchés nationaux coordonnés, mais fragmentés, et offrirait un rôle de premier plan aux pouvoirs publics ainsi qu'aux services publics. Il porterait sur :
- les transferts financiers entre pays;
 - l'exploitation collective d'un potentiel renouvelable entre les régions d'Europe;
 - l'établissement de liens d'infrastructure entre les pays afin de garantir la sécurité d'approvisionnement énergétique, et la création d'un réseau énergétique intelligent européen.
- 5.26.** L'augmentation des économies d'énergie et de l'efficacité énergétique dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des transports doit être favorisée par le biais de réglementations européennes contraignantes en matière d'efficacité énergétique, tandis que l'objectif de réduction de la consommation d'énergie primaire d'au moins 20% doit être atteint au cours des dix prochaines années, par le biais de la fixation pour chaque État

membre d'un objectif contraignant en matière d'économies d'énergie. La normalisation des produits devrait être renforcée pour appliquer le modèle « Top Runner » et des interdictions de mise sur le marché sur des produits présentant des niveaux d'efficacité énergétique insuffisants devraient être mises en place.

- 5.27.** Une législation en matière d'énergie doit garantir notamment que les factures énergétiques reflètent de justes prix (socialement équitables, abordables, basés sur un retour équitable sur investissements et non sur des profits excessifs); la législation énergétique doit aussi établir des normes élevées de santé et sécurité dans le secteur énergétique; les financements publics doivent respecter les critères sociaux et environnementaux.
- 5.28.** L'application progressive de normes environnementales élevées, et particulièrement de la norme européenne EMAS, ainsi que de normes sociales, dont le respect des droits humains, du travail et la démocratie, tant dans les entreprises de tous les secteurs d'activité qu'auprès des pouvoirs publics devrait être soutenue. Elle veillera à appliquer ces normes et à les promouvoir.
- 5.29.** Les biens universels tels que l'eau, l'air, les principales sources d'énergie, ainsi que les infrastructures cruciales pour la continuité de la vie en société et la sauvegarde de la planète doivent être soustraits à la marchandisation.
- 5.30.** L'Union européenne doit renforcer son rôle dans les négociations internationales sur le changement climatique, et doit soutenir activement la mise en œuvre des Financements Innovants pour le Développement, en particulier en vue d'aider les pays en développement à s'adapter aux effets du changement climatique.

Nos engagements

- 5.31.** La CES :
 - a. sera un acteur déterminé pour une transition vers une économie verte et durable;
 - b. développera de nouvelles stratégies et visions industrielles pour répondre aux besoins sociétaux intersectoriels clé basés sur le plein emploi et le travail décent (p.ex. mobilité, vieillissement de la population, etc.), en renforçant le savoir-faire de la CES dans ces domaines;
 - c. demandera des droits nouveaux et plus étendus à tous les niveaux (européen, national, régional, sectoriel, de l'entreprise, etc.) pour les représentants syndicaux en matière de protection de la santé et de l'environnement. Ceci inclut une représentation syndicale dans les discussions concernant les réductions des émissions de CO₂ et leurs implications sociales (emploi, formation, etc.). Les représentants syndicaux doivent être formés en matière de protection de la santé et de l'environnement. La CES est convaincue que l'efficacité des programmes en matière de lieu de travail vert serait bien plus élevée si l'UE encourageait tous les secteurs à contribuer à la création d'une stratégie de développement, en octroyant de nouveaux droits aux représentants syndicaux en vue de relever le défi de l'impact environnemental du lieu de tra-

vail, et en permettant aux représentants syndicaux et aux travailleurs/euses d'acquérir les compétences nécessaires par le biais de formations.

5.32. La CES soutiendra :

- a. la création d'un cadre européen réunissant Commission, États membres et partenaires sociaux visant à favoriser la discussion ainsi que la définition des besoins et des mesures qui permettront une transition juste vers une économie bas carbone. Un tel dialogue social permettra d'identifier et d'aborder plus sereinement les changements qui nous attendent en matière d'emplois et de compétences ;
- b. les actions pour développer la recherche et l'innovation favorisant la transition vers une économie durable, la mise en place de politiques européennes sectorielles durables, la maîtrise de la demande d'énergie et l'amélioration de l'efficacité énergétique dans tous les secteurs d'activité.

5.33. La CES s'engage à :

- a. participer de manière active, dans le cadre d'alliances plus larges, au combat pour protéger les consommateurs vulnérables et pour lutter contre les inégalités sociales par le biais de chaînes logistiques ;
- b. contribuer de façon systématique à la prise de conscience des enjeux environnementaux, sociaux et de développement durable parmi ses affiliés, par le biais de formations et d'initiatives communes visant le développement de politiques industrielles durables en collaboration avec les fédérations syndicales européennes ;
- c. favoriser la synergie et la cohérence syndicale en matière de développement durable et social par le renforcement de dialogues sociaux à tous les niveaux dans ce domaine ;
- d. incorporer complètement dans son plan d'action la connexion entre la santé et l'environnement, avec référence spécifique aux lieux de travail, et aussi grâce à des liens plus étroits avec le Plan d'action de la CSI vis-à-vis du Comité du développement durable (CDD) de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) et de la Convention cadre des Nations unies sur le changement climatique (CCNUCC).



Chapitre 6 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour davantage d'égalité
et de cohésion sociale*

Introduction

- 6.1.** L'égalité est au cœur de l'action syndicale. Le principe d'égalité est ancré dans le Traité et dans différentes directives qui encadrent l'égalité entre hommes et femmes, la lutte contre toute discrimination basée sur le sexe, la croyance, la race, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité, le statut économique, la maladie ou toute autre raison. Les inégalités dans la société et sur le marché du travail sont loin d'avoir disparu.
- 6.2.** La question de l'inégalité et le problème de cohésion sociale se posent à plusieurs niveaux : inégalité entre hommes et femmes, entre riches et pauvres, entre jeunes travailleurs/euses et ceux qui ont déjà une expérience professionnelle, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas et entre ressortissants nationaux et migrants. Des problèmes de cohésion sociale sont rencontrés entre pays pauvres et pays riches, entre régions et territoires, entre travailleurs/euses mobiles et ceux qui travaillent à proximité de leur domicile.
- 6.3.** La question de l'inégalité concerne également les revenus, leur répartition via les systèmes de protection sociale, ainsi que la fiscalité. Au cours de ces dernières décennies, les inégalités de revenus et de salaires ont généralement augmenté dans les États membres de l'UE. L'écart entre les revenus des 20 % les plus riches et ceux des 20 % les plus pauvres est en croissance constante.
- 6.4.** L'écart de rémunération entre hommes et femmes continue à persister, le revenu horaire moyen des femmes reste inférieur de 18 % à celui des hommes, malgré une augmentation du niveau d'éducation des femmes. Le travail féminin est en réalité souvent sous-estimé et la surreprésentation des travailleuses perdure dans les emplois précaires et à temps partiel, à durée déterminée et les métiers faiblement rémunérés. Le travail à temps partiel doit être un libre choix, et non une obligation.
- 6.5.** Les salaires et la qualité des emplois des jeunes entrant sur le marché de l'emploi sont très souvent scandaleusement bas et la pression s'accroît pour qu'il soit permis d'offrir aux jeunes travailleurs/euses des salaires sous le niveau minimum ou inférieurs aux accords collectifs.
- 6.6.** Quant aux plus âgés, ils sont exclus précocement du marché du travail. La précarité et la pauvreté grandissantes des travailleurs/euses âgé(e)s se répercutent sur leurs conditions de vie et leurs ressources au moment de la retraite. De même, les inégalités salariales au détriment des femmes ne sont malheureusement pas corrigées au moment de la retraite.
- 6.7.** La diversité de la main-d'œuvre offre un certain nombre d'avantages aux entreprises et organisations. De sérieux obstacles persistent néanmoins pour l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution de carrière des travailleurs/euses les plus vulnérables.
- 6.8.** De nombreuses difficultés, pas uniquement logistiques, empêchent les personnes handicapées d'accéder à l'emploi ; c'est pourquoi leur taux de chômage est extrêmement élevé dans toute l'Europe.

- 6.9.** Les travailleurs/euses LGBT⁽²⁾ sont souvent « invisibles » sur le lieu de travail car ils/elles redoutent de se déclarer comme tels de peur que l'emploi leur soit refusé, ou par crainte d'être harcelé(e)s ou licencié(e)s. Certaines inégalités persistent encore à leur encontre dans des réglementations nationales.
- 6.10.** En Europe, la période de croissance d'avant la crise n'a pas entraîné de réductions significatives des inégalités. La tendance globale vers une augmentation des inégalités est souvent dépeinte comme une conséquence « normale » de la mondialisation, ou de la concurrence entre les pays qui exigerait la dérégulation du marché du travail et une baisse des coûts salariaux pour améliorer la compétitivité. Cependant, des choix politiques en matière fiscale et de protection sociale (entraînant une baisse des moyens dont elle dispose), ainsi que les attaques sur les services publics, sont un puissant facteur d'augmentation de ces inégalités.
- 6.11.** La dérégulation continue du marché du travail a entraîné la prolifération de statuts d'emploi nouveaux et divers, souvent précaires, rendant ainsi le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale plus difficile à mettre en œuvre. Ceci a également rendu la négociation de conventions collectives plus ardue encore. Il est devenu difficile d'imposer l'égalité des conditions sur un même lieu de travail. Les syndicats doivent également faire face à des tensions entre travailleurs ayant des statuts différents et concurrents. De plus, la modération salariale, parfois acceptée pour éviter une délocalisation ou comme moyen d'améliorer la compétitivité, a exacerbé les inégalités.
- 6.12.** La protection sociale peut être – et doit être – un instrument important de réduction des inégalités. Explicitement mentionnée dans l'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la protection sociale constitue l'un des fondements majeurs du modèle social européen. Et en temps de crise, comme l'expérience récente l'a montré, la sécurité sociale joue un rôle de « stabilisateur automatique » permettant d'en atténuer les effets les plus rigoureux.
- 6.13.** Afin de rassurer les marchés financiers, de nombreux pays européens ont entrepris de réduire à tout prix leurs déficits budgétaires. Pour cela, ils ont amputé les budgets de la protection sociale plutôt que de mettre en œuvre des réformes fiscales plus équitables – mettant davantage à contribution les plus riches –, ou de lutter contre l'évasion et la fraude fiscale, ou encore de rechercher de nouvelles sources de financement (harmonisation de l'assiette fiscale des sociétés, taux minima d'imposition, taxation des transactions financières, etc.). Ils ont ainsi privé la sécurité sociale, fondée sur la solidarité, de moyens lui permettant de jouer son rôle. Par conséquent, les systèmes de sécurité sociale ont vu s'affaiblir leur capacité d'atténuer les inégalités et de renforcer la cohésion sociale à l'heure où la crise économique battait son plein. Et ce, en particulier en 2010, « Année européenne de lutte contre la pauvreté ».
- 6.14.** Ces mesures d'austérité et coupes sombres des dépenses publiques ont eu un impact disproportionné sur les femmes qui représentent une large part des effectifs du secteur public et dépendent fortement des services publics

2 lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

- 6.15.** Etant donné le vieillissement de la population, une attention particulière doit être accordée aux différents besoins des personnes âgées en termes de durabilité et d'accessibilité de services publics de grande qualité.
- 6.16.** Des services publics solides, des stratégies claires d'inclusion, des systèmes de protection sociale forts et universels, un enseignement de haute qualité et l'apprentissage tout au long de la vie sont indispensables pour renforcer la cohésion sociale et générer l'égalité des chances entre citoyens, plutôt que des processus de privatisation insidieux.
- 6.17.** Enfin, la concurrence fiscale renforce toutes ces tendances en faisant diminuer de façon constante la fiscalité du capital et des hauts revenus. La base d'imposition d'éléments mobiles (entreprises, capitaux, travailleurs/euses hautement qualifié(e)s) s'est déplacée vers des éléments moins mobiles (travailleurs/euses, consommateurs/trices). Cette situation est encore aggravée par la mise en place d'un système de taux uniques d'imposition dans un grand nombre de pays.
- 6.18.** Au lieu de lutter efficacement contre les différences de niveaux de vie et de travail, en particulier entre les pays d'Europe centrale et orientale et ceux de l'Europe occidentale, l'Union européenne donne l'impression de vouloir utiliser ces différences comme moyen d'améliorer la compétitivité des entreprises grâce à la réduction des coûts du travail, comme le montrent les récents arrêts de la Cour de justice de l'UE. Au final, les travailleurs/euses perçoivent de plus en plus l'intégration européenne comme un moyen de remettre en cause les conventions collectives, la sécurité d'emploi, le niveau des salaires.
- 6.19.** La montée des inégalités provoque un sentiment d'injustice sociale qui ébranle la cohésion sociale et offre un terrain fertile aux idéologies extrémistes et à la violence. Face à cette recrudescence, la mobilisation de la CES et de ses affiliés est plus que jamais nécessaire pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et pour apporter des propositions concrètes, notamment en termes de garantie de revenus décents mais également d'accès pour toutes et tous aux biens et aux services (santé, éducation, logement, transport, etc.).
- 6.20.** Les situations de dépendance liées à l'âge ou au handicap exigent le développement de services de soins abordables et de grande qualité permettant aux personnes concernées et à leurs familles de vivre dans la dignité, ce qui implique également qu'un certain niveau de revenus leur soit assuré.

Nos messages

- 6.21.** La cohésion et la justice sociales sont indispensables au développement harmonieux/soutenable de l'UE. Les inégalités sapent la cohésion sociale et exacerbent l'intolérance, la xénophobie et la violence dans nos sociétés.

- 6.22.** Les inégalités croissantes dans nos sociétés inquiètent fortement la CES. Une approche globale est nécessaire à la fois pour arriver à davantage d'égalité sur le marché de l'emploi et au sein de la société en général et lutter contre la pauvreté et l'exclusion.
- 6.23.** Les syndicats doivent renforcer leur engagement dans la lutte contre les inégalités et les écarts salariaux. Ils revendiquent la fin de l'écart salarial entre hommes et femmes, des augmentations salariales, des salaires minima d'insertion et / ou des niveaux de salaire négociés pour tous les travailleurs/euses, y compris les jeunes travailleurs/euses et les migrants quelle que soit leur nationalité, des systèmes de sécurité sociale inclusive, et une fiscalité équitable pour tous.
- 6.24.** Tout comme en ce qui concerne les salaires, la protection sociale ne peut être une variable d'ajustement.
- 6.25.** Tous les travailleurs/euses européens devraient bénéficier d'un salaire minimum et/ou fixé par des conventions collectives.
- 6.26.** Les travailleurs/euses, quel que soit leur genre, leur âge, leur origine, leur handicap, leur croyance, leur orientation sexuelle ou leur assignation de genre, doivent avoir droit aux mêmes conditions d'emploi (de par la loi et/ou par convention collective) lorsqu'ils font le même travail ou un travail équivalent.
- 6.27.** Il est important que l'action syndicale continue à combattre les inégalités existantes sous toutes leurs formes affectant particulièrement les femmes sur le lieu de travail et dans les conditions d'emploi.
- 6.28.** La dépendance économique et les stéréotypes sexistes contribuent à l'inégalité et à la violence. La CES soutient la création de nouveaux instruments juridiques de lutte contre la violence envers les femmes.
- 6.29.** La discrimination sous toutes ses formes est inacceptable que ce soit sur le lieu de travail ou dans la société en général. Les droits des LGBT sont des droits humains et sont au centre de l'action syndicale.
- 6.30.** L'application de la législation européenne en matière d'égalité des chances et de non-discrimination nécessite des efforts supplémentaires.
- 6.31.** Les différences salariales entre hommes et femmes doivent être combattues sur le terrain et au niveau juridique. Il est de la responsabilité de tous les gouvernements et des syndicats de réaliser l'égalité hommes/femmes et de réduire les inégalités salariales.
- 6.32.** Pour accroître la cohésion sociale et la lutte contre la violence, il faudrait développer et renforcer les systèmes publics de protection sociale. Il faut combattre les tentatives de privatisation des soins de santé et des pensions. La mise en place de systèmes complémentaires ne doit pas se développer au détriment des systèmes publics.

- 6.33.** Les pays européens et l'UE doivent réviser leurs politiques et réorienter leurs priorités en replaçant le social et les personnes au centre de leurs actions et de leurs stratégies, cessant ainsi de considérer le social seulement comme une dépense et non pas comme un investissement productif.
- 6.34.** Les gouvernements ne sont pas des entreprises et ne devraient donc pas se faire concurrence, en particulier sur les taux et bases d'imposition des entreprises.
- 6.35.** Il convient de développer une Méthode ouverte de coordination (MOC) sociale audacieuse, associant plus efficacement les partenaires sociaux, notamment les syndicats, à son élaboration et à sa mise en œuvre et en introduisant de nouveaux indicateurs permettant de mieux mesurer la situation réelle des personnes vivant au sein de l'Union européenne.
- 6.36.** Les Fonds structurels européens devraient être réorientés pour leur assurer une contribution véritable à la réduction des inégalités.

Nos engagements

- 6.37.** La CES luttera contre le démantèlement et/ou la privatisation des systèmes publics de protection sociale et des systèmes de formation initiale et la réduction des dépenses sociales avec pour objectif une convergence vers le haut des systèmes nationaux de protection sociale.
- 6.38.** La CES soutient l'instauration dans chaque État membre d'un revenu social minimum fondé sur des principes communs européens.
- 6.39.** Elle exigera dès lors l'introduction d'objectifs spécifiques – aux niveaux européen et national – et un calendrier d'actions précis visant à combler le fossé salarial entre hommes et femmes dans les lignes directrices pour l'emploi, ainsi que leur contrôle dans les systèmes de rapports nationaux.
- 6.40.** La CES soutiendra les initiatives de ses affiliés :
 - a. pour le développement d'emplois et de salaires de qualité, ainsi que pour une fiscalité plus équitable, permettant une meilleure redistribution et garantissant un financement pérenne des systèmes sociaux;
 - b. pour un salaire équitable pour tous/tes les travailleurs/euses en Europe incluant le soutien de campagnes syndicales pour des salaires minimum effectifs dans les pays où les organisations syndicales les considèrent nécessaires.
- 6.41.** La CES et ses affiliés vont :

- a. poursuivre leur mobilisation en faveur de systèmes de pension publics fondés sur la solidarité et qui garantissent des revenus décents à leurs bénéficiaires, avec des systèmes d'indexation adéquats garantissant le pouvoir d'achat des pensions, sans exclure des régimes complémentaires basés sur les conventions collectives entre partenaires sociaux pour autant qu'ils ne soient pas destinés à remplacer les systèmes publics;
- b. développer des initiatives appropriées pour continuer de combattre la pauvreté;
- c. se mobiliser pour une MOC sociale plus efficace, notamment pour l'élaboration et l'instauration d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, et s'impliquer activement dans sa mise en œuvre;
- d. promouvoir un cadre juridique européen pour combattre toutes les formes de violence.
- e. soutenir les initiatives de ses membres pour faire face aux problèmes structurels d'inégalité salariale et à la tendance selon laquelle les salaires (des hommes et des femmes) soient moindres dans les secteurs majoritairement féminins que dans ceux majoritairement masculins. De nombreux emplois en majorité occupés par des femmes doivent être revalorisés et la CES aidera ses affiliés à échanger des informations permettant d'y arriver au travers de négociations collectives et/ou de la législation.

6.42. La CES réaffirmera son engagement :

- a. en faveur de droits égaux effectifs pour tous/tes et contre toutes formes de sexisme, de racisme, de xénophobie et de discrimination sur base du genre, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'assignation de genre et de l'orientation sexuelle;
- b. de faire la pression en faveur de l'adoption par le Conseil de l'UE du projet de directive assurant une protection contre ces discriminations dans tous les domaines de la vie;
- c. de favoriser le partage d'expériences réussies et explorera la possibilité de développer des recommandations ou un code de conduite avec les organisations patronales au plan européen.

6.43. La CES et ses affiliés œuvreront en faveur d'une société plus juste, une protection sociale forte, des services publics solides et performants, des marchés de l'emploi et des systèmes éducatifs et de formation tout au long de la vie qui encouragent l'égalité. De même, la CES considère l'égalité et la non-discrimination comme étant des principes à intégrer à l'ensemble de son action politique et syndicale comme à celle de ses affiliés.

6.44. La CES fera figurer la dimension de genre en bonne place dans son programme. Elle poursuivra les objectifs définis dans la Charte pour l'intégration de la dimension de genre adoptée lors du Congrès de Séville en prenant les mesures adéquates pour s'attaquer aux inégalités encore présentes dans ce domaine sur le marché du travail et dans les syndicats.

6.45. Le secrétariat de la CES inclura la dimension de genre dans toutes ses résolutions, politiques, activités et actions. Un membre du Secrétariat de la CES sera chargé de cette question.

6.46. La CES poursuivra son enquête annuelle du 8 mars qui montre la répartition par sexe dans les instances décisionnelles de la CES et de ses affiliés. Les organisations membres informeront le Secrétariat des mesures prises afin de réaliser l'équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux. L'enquête sera présentée et discutée au

Comité exécutif. Une étude sur l'égalité de genre dans les syndicats sera préparée pour la conférence CES de mi-mandat de 2013.

- 6.47.** La CES va proposer à la conférence de mi-mandat de 2013 de commencer à œuvrer, dans la perspective du Congrès de 2015, à l'établissement d'un équilibre garanti entre hommes et femmes au sein du Comité exécutif, en introduisant des objectifs quantifiables, tels que, par exemple, une disposition anti-discrimination, stipulant que chaque sexe devrait être représenté à concurrence de 40% à 60% dans les organes statutaires de la CES.



Chapitre 7 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour une mobilité juste et équitable*

Introduction

- 7.1.** Le principe de libre circulation des travailleurs/euses est inscrit dans l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'ensemble de la législation européenne existante dans ce domaine (« l'acquis ») donne aux citoyens européens le droit de circuler librement à l'intérieur de l'UE pour des raisons d'emploi, et protège les droits sociaux des travailleurs/euses et des membres de leur famille. La mobilité des étudiants fait partie intégrante de la mobilité régionale et internationale de la main-d'œuvre. Les étudiants circulant par-delà les frontières en quête d'éducation et de connaissances devraient aussi être protégés contre la xénophobie, la discrimination et l'exploitation illégale. La libre circulation des travailleurs/euses n'est pas seulement l'un des éléments clés du marché intérieur, elle a aussi une importante dimension sociale, car elle stimule la cohésion économique, sociale et culturelle de l'Union européenne pour autant que la mobilité de la main-d'œuvre soit organisée de telle sorte qu'elle ne fonctionne pas comme un outil visant à affaiblir les normes locales.
- 7.2.** Accroître la mobilité sous ses différentes formes est l'un des défis majeurs des années à venir. La migration de ressortissants de pays tiers devrait non seulement se poursuivre mais aussi s'intensifier tant du fait des changements démographiques que de nouveaux enjeux tels que les migrations induites par les changements climatiques (selon les prévisions, 150 millions de réfugiés à l'horizon 2050). La mobilité au sein de l'Union européenne et de l'Espace économique européen (EEE) est de plus en plus importante.
- 7.3.** Les arrivées en provenance de la zone méditerranéenne, qui ont fortement augmenté suite aux soulèvements démocratiques de peuples dans la région, sont pour l'Europe une raison plus urgente encore d'établir des règles et des programmes pour une politique migratoire commune. Une politique et une solidarité européennes communes également fondées sur la capacité à gérer des situations d'urgence exigent des règles européennes cohérentes en matière de protection des droits des migrants et le rejet d'actions unilatérales.
- 7.4.** La CES est en faveur d'une politique européenne d'immigration cohérente et proactive, et reconnaît la mobilité des travailleurs/euses au sein de l'UE et l'EEE comme l'une des libertés fondamentales. En outre, la mobilité doit avoir lieu dans des conditions équitables pour garantir que l'immigration et la mobilité soient acceptées comme une opportunité et non comme une menace. Toute politique de mobilité et de migration de la main-d'œuvre doit donc s'accompagner de l'application du principe d'égalité et de non-discrimination. Ceci est d'une importance vitale pour garantir la cohésion sociale sur le marché du travail et dans la société.
- 7.5.** Le mouvement syndical européen a mené une importante bataille contre l'objectif de la Directive Services « Bolkenstein » pour garantir aux travailleurs/euses détachés l'application des conditions d'emploi et de travail du pays où se déroule l'activité lorsque ces conditions sont plus favorables.
- 7.6.** Malheureusement, de récents jugements de la Cour de justice de l'Union européenne (cas Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg) ont interprété de manière très restrictive la directive sur le détachement, limitant la couverture des conventions collectives ainsi que la liberté des États membres et des syndicats de prendre des me-

sures contre le dumping social et de réclamer une meilleure protection et un traitement égal entre travailleurs/euses locaux et travailleurs/euses détachés dans le pays d'accueil.

- 7.7.** De même, dans le contexte actuel de fragmentation du marché de l'emploi (contrats de travail atypiques, faux indépendants, etc.), la politique européenne de migration prend aujourd'hui une mauvaise direction.
- 7.8.** Les formes de mobilité se multiplient : résidents de longue durée, travailleurs/euses saisonniers, frontaliers, détachés, personnes hautement qualifiées, travailleurs/euses transférés temporairement dans les multinationales, etc.
- 7.9.** Cette multiplication des statuts juridiques fait craindre que la mobilité de la main-d'œuvre soit de plus en plus utilisée non pour améliorer globalement le développement humain dans une perspective d'égalité de traitement et de non-discrimination, mais pour éviter de se conformer aux systèmes nationaux de sécurité sociale et de relations industrielles contribuant à une fragmentation accrue des marchés du travail et une concurrence sociale à la baisse.
- 7.10.** Une telle évolution s'inscrit en outre dans un contexte particulier : celui de la crise économique et d'une montée du populisme et de partis politiques xénophobes dans un nombre croissant de pays de l'Union, qui prennent pour cible tant les migrants communautaires qu'extracommunautaires.
- 7.11.** Les organisations syndicales nationales connaissent, dans chaque pays, des situations et pratiques différentes en matière d'intégration et de défense des travailleurs/euses migrant(e)s et mobiles. Mais il existe des espaces d'échanges d'information, d'expérience et des réseaux : coopération transfrontalière, coordination des négociations collectives, promotion des conditions identiques de sécurité sociale, régulation du marché de l'emploi et renforcement du droit du travail.
- 7.12.** Les Conseils syndicaux interrégionaux y ont un important rôle à jouer. Grâce à leurs connaissances spécifiques et approfondies des marchés du travail transfrontaliers, les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR) sont les organismes les plus compétents pour signaler à la CES l'existence d'obstacles à la mobilité pour un groupe de travailleurs/euses particulièrement vulnérables, à savoir les travailleurs/euses frontaliers/ières. Par le biais de ses activités transfrontalières, les conseils syndicaux interrégionaux dans les partenariats transfrontaliers EURES apportent une contribution importante à l'intégration des marchés régionaux du travail dans des conditions équitables ainsi qu'à la promotion de la mobilité équitable tout en maintenant des normes sociales et de travail sur le lieu du travail.
- 7.13.** Les gouvernements de l'UE doivent assurer l'application adéquate de la directive 2003/109/CE sur les ressortissants de pays tiers qui sont résidents de longue durée. Nous devons éliminer toutes formes de discrimination contre les travailleurs/euses de pays tiers, en ce qui concerne le marché du travail et aux services sociaux,
- 7.14.** Le phénomène des travailleurs/euses de pays tiers résidant illégalement dans les États membres de l'UE - s'élevant à plus de 5 millions de personnes, parfois transformés en travailleurs/euses en situation irrégulière en raison de la crise économique - pourrait prendre une connotation tragique, en particulier dans certains pays, et présenter bon nombre de violations des droits de l'homme. L'exploitation, la traite des êtres humains, l'esclavage, mais aussi le rapatriement forcé de ces personnes vers leur pays d'origine, sont inacceptables pour le

mouvement syndical.

- 7.15.** On assiste à une forte augmentation du nombre de femmes migrantes isolées. Selon l'Organisation mondiale des migrations (OIM), 49 % des 214 millions de migrants internationaux sont des femmes; une réalité qui fait émerger de nouvelles problématiques spécifiques.

Nos messages

- 7.16.** La mobilité des travailleurs/euses est fondamentale; l'ouverture accrue du marché de l'emploi en Europe exige un ensemble de règles strictes et justes, fondé sur le principe de l'égalité entre travailleurs/euses comme l'exige l'Article 15 (3) de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.
- 7.17.** Un Protocole de progrès social doit être intégré dans les traités. Ceci doit favoriser une harmonisation vers le haut des conditions de travail et des systèmes sociaux pour tous.
- 7.18.** La directive sur le détachement des travailleurs/euses doit être révisée suivant les lignes de la position de la CES.
- 7.19.** Le droit internationalement admis à la négociation collective à tous les niveaux (OIT) doit être reconnu comme un instrument important pour appliquer les normes du travail là où le travail est réalisé. Cela signifie que le droit fondamental des organisations syndicales de négocier avec les entreprises locales et étrangères ne peut pas être sapé par les libertés économiques.
- 7.20.** La proposition de directive horizontale sur le permis unique doit définir un ensemble des droits pour tous les travailleurs/euses sans exception, guidés par les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et le respect du droit du pays d'accueil.
- 7.21.** Les directives couvrant des groupes particuliers de travailleurs/euses (par exemple les travailleurs/euses saisonniers/ières, les travailleurs/euses hautement qualifié(e)s, les personnes transférées au sein d'une même entreprise, etc.) doivent assurer les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et l'application de toutes les règles du pays d'accueil, y compris l'application de toute convention collective pertinente sur le lieu de travail, peu importe si ces accords sont locaux ou nationaux, contraignants ou non. La mobilité transfrontalière fondée sur des réglementations européennes doit être complétée par des dispositions légales à l'échelon européen afin de garantir des sanctions, réparations ou remèdes transnationaux effectifs en cas de non-respect de ces réglementations.
- 7.22.** La proposition actuelle de directive sur les personnes transférées au sein d'une même entreprise doit être rejetée. Les dispositions prévues auraient pour conséquence de diviser davantage les travailleurs/euses (travailleurs/euses de premier /second rang). Il serait préférable de s'écarter de cette approche et de répondre

au besoin de réglementations facilitant le transfert des travailleurs/euses au sein d'une même entreprise en protégeant dûment les droits de ces travailleurs/euses selon le principe d'égalité de traitement.

- 7.23.** La CES critique l'approche communautaire sur la migration circulaire, car elle réduit les gens à un facteur main-d'œuvre et exclut toute possibilité de séjour de longue durée
- 7.24.** La Commission européenne et les gouvernements européens devraient suivre de près la mise en œuvre de certaines directives, telles que la directive 2009/52/CE concernant l'exploitation par les employeurs des travailleurs/euses illégaux et devraient modifier la directive appelée «directive retour» (2008/ 115/EC) sur le rapatriement afin de garantir que celle-ci ne viole pas les droits de l'homme et le principe de non-discrimination. La CES appelle également à la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs/euses migrants irréguliers, en ce compris les formulaires de régularisation individuelle.
- 7.25.** La CES propose la création d'une autorité de surveillance sous tutelle de la Commission européenne chargée de contrôler la mise en œuvre des directives européennes en matière de droit du travail. Nous proposons dès lors que les partenaires sociaux aient la possibilité de déposer plainte auprès de cette autorité en cas de manquements aux directives relatives au droit du travail dans des États membres. Selon cette proposition, les États membres auront l'obligation de faire rapport annuellement à la Commission sur la mise en œuvre de ces directives et la Commission devra quant à elle rendre compte annuellement des progrès réalisés en termes de lutte contre le dumping social dans les États membres.
- 7.26.** L'UE doit proposer des solutions pour répondre aux besoins des travailleurs/euses mobiles. Toutes les questions non résolues relatives à la reconnaissance transfrontalière des qualifications et à la portabilité/transférabilité des droits à la pension complémentaire doivent être réglées, en concertation avec les partenaires sociaux.
- 7.27.** Les travailleurs/euses mobiles ont besoin de soutien et surtout de conseils sur les normes sociales et du travail nationales afin de ne pas être exploités. L'UE doit financer l'établissement de points de contact pour les travailleurs/euses mobiles, dans l'ensemble des régions et pas seulement dans les régions frontalières.
- 7.28.** Une mobilité équitable et l'intégration des marchés du travail devraient être mises en œuvre dans les régions frontalières comme un objectif fondamental de l'EURES et de la politique de cohésion de 2014 à 2020.
- 7.29.** Tous les pays de l'UE et la Commission devraient ratifier et respecter la Convention des Nations Unies sur les travailleurs/euses migrant(e)s et leurs familles. Des progrès sont urgemment requis pour l'harmonisation progressive des droits sociaux, civils et politiques.
- 7.30.** Les institutions européennes devraient assurer la veille et la pleine mise en œuvre, par tous les États membres, du droit d'asile et du principe de «non-refoulement», souvent mis à rude épreuve par des accords nationaux avec des pays qui ne respectent pas la Convention de Genève.

- 7.31.** Afin de soutenir le processus d'intégration européenne sociale et interculturelle des immigrés résidents de longue durée fondée sur l'égalité et la non discrimination, la CES étudiera davantage l'opportunité de mettre en œuvre le principe dit de « citoyenneté de résidence ». Ce principe garantirait l'égalité de traitement entre citoyens de l'UE et résidents étrangers de longue durée, y compris les droits sociaux, économiques et politiques.
- 7.32.** La CES réitère solennellement son attachement aux valeurs proclamées dans la Charte des droits fondamentaux. La CES est fortement préoccupée par – et opposée à – l'idéologie promue par les partis politiques populistes qui préconisent, ouvertement ou indirectement, des politiques, actions et comportements nationalistes, racistes et xénophobes. Leur idéologie est totalement opposée aux valeurs que la CES promeut activement et constamment.

Nos engagements

- 7.33.** La CES rejette l'idéologie promue par les partis racistes ou xénophobes. Elle combattra activement cette idéologie, sous quelque forme qu'elle s'exprime.
- 7.34.** La CES et ses affiliés continueront à :
- organiser et recruter des travailleurs/euses mobiles/migrant(e)s en les affiliant aux organisations syndicales du pays d'accueil et/ou en reconnaissant leur affiliation aux organisations syndicales de leur pays d'origine ;
 - renforcer la coopération entre la CES, les affiliés et les syndicats dans le pays d'origine pour assurer la défense individuelle des droits des travailleurs/euses mobiles et migrant(e)s ;
 - œuvrer au développement d'une stratégie pour aboutir, dans les quatre prochaines années, à une notion solide et viable de reconnaissance mutuelle de l'affiliation au sein de la CES suivie par l'adoption des mesures nécessaires par le Comité exécutif en accord avec les organisations membres ;
 - fournir aux travailleurs/euses mobiles/migrant(e)s des informations, des conseils et une assistance dans leur pays (avant de le quitter), et/ou dans le pays d'accueil ;
 - développer des actions en matière d'intégration : changement d'attitude à l'égard des migrants, solidarité entre travailleurs/euses et avec leurs organisations syndicales, intégration sociale (logement et éducation), économique, culturelle, gestion de la diversité via des conventions collectives, lutte contre la xénophobie, etc ;
 - organiser et soutenir des actions visant à montrer l'apport positif des migrant(e)s aux sociétés et économies européennes, contribuant ainsi à la solidarité et à la compréhension mutuelle.
- 7.35.** La CES et ses affiliés combattront activement le trafic de tous les êtres humains.
- 7.36.** La CES et ses affiliés œuvreront afin que les travailleurs/euses mobiles/migrant(e)s jouissent d'un traitement égal par rapport aux autres travailleurs/euses du pays d'accueil en refusant de participer à des accords qui ne



Chapitre 8 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour améliorer la santé et la sécurité
des travailleurs/euses*

Introduction

- 8.1.** D'après l'Organisation internationale du travail, quelque 160 000 travailleurs/euses meurent chaque année dans l'Union européenne à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Si le nombre d'accidents mortels a été réduit au cours de ces vingt dernières années, le nombre de décès par cancers ou problèmes cardiovasculaires et troubles musculo-squelettiques causés par les conditions de travail reste beaucoup trop élevé et pourrait être réduit par une meilleure organisation de la prévention.
- 8.2.** Les catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées paient le plus lourd tribut en termes d'impacts sur la santé de conditions de travail dangereuses ou nocives. Ces inégalités sont causées autant par des facteurs matériels comme les substances cancérogènes ou des équipements de travail dangereux que par l'organisation du travail. Par exemple, un temps de travail excessif, des horaires peu prévisibles, des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée peuvent être à l'origine de lourdes atteintes à la santé, et peuvent même mener dans certains cas extrêmes au suicide. Les facteurs psycho-sociaux liés à une organisation du travail plus intensive, à certains modes de management et à l'insécurité de l'emploi deviennent un facteur majeur d'atteinte à la santé. Les effets des inégalités sociales de santé dues aux conditions de travail s'additionnent tout au long de la carrière et ont pour conséquence de réduire significativement l'espérance de vie des catégories socioprofessionnelles les plus fragiles. Il faut, dans ce contexte, accorder une attention particulière aux travailleurs handicapés, aux migrants, aux jeunes travailleurs et aux travailleurs plus âgés.
- 8.3.** La dimension de genre joue un rôle fondamental en matière de santé et de sécurité au travail. La charge de travail assumée par les femmes tend à être oblitérée par la persistance des stéréotypes masculin et féminin. Une approche intégrant la dimension de genre permettra d'améliorer la prévention et la réparation des maladies liées au travail. Il s'avère indispensable d'approfondir une approche combinant les politiques de santé au travail et d'égalité.
- 8.4.** En matière de santé et de sécurité au travail, on ne peut simplement s'en remettre aux mécanismes du marché ou aux progrès de la recherche scientifique car ils négligent généralement les impacts à long terme des conditions de travail sur la santé.
- 8.5.** Le travail intérimaire, le faux travail indépendant, les contrats à durée déterminée et l'externalisation influencent les salaires, les conditions de travail et les droits des travailleurs à l'information et à la participation. La santé et la sécurité au travail sont négativement affectés par ces développements.
- 8.6.** Les travailleurs/euses ont d'importantes attentes envers les organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail. L'existence de représentants pour la sécurité est souvent le facteur qui fait la différence entre une application bureaucratique et formelle de la législation et une application réelle qui permet une vraie amélioration des conditions de travail.

- 8.7.** A cet égard, la CES s'efforce d'accroître l'influence des organisations syndicales et de renforcer leur coopération. Il faut développer une approche stratégique et englobante, plutôt qu'au cas par cas, tout en renforçant les mesures de prévention sur le lieu de travail, telles que l'inspection du travail et d'autres formes de service de prévention. L'état actuel de la médecine du travail et les tâches qui lui sont confiés sont sources d'inquiétude dans la plupart des pays européens. Ceux-ci sont touchés par une pénurie de médecins du travail, un manque de moyens et de formation, de fortes pressions afin de réduire l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis des employeurs et une marchandisation du secteur. Une médecine du travail de qualité est pourtant essentielle afin d'offrir aux travailleurs/euses une protection satisfaisante de leur santé sur les lieux de travail.
- 8.8.** Cela implique bien sûr d'élaborer une stratégie syndicale commune sur les principales questions de santé et sécurité au travail; mais aussi d'intégrer les questions de santé/sécurité dans toutes les positions de la CES relatives aux politiques européennes : développement durable, égalité entre hommes et femmes, immigration, marché du travail, formation, recherche ou politiques d'innovation industrielle.
- 8.9.** Pour renforcer les revendications syndicales européennes sur ces questions, il faut élargir les alliances autour de nos priorités, et mieux articuler l'ensemble des canaux de transmission des messages syndicaux : mobilisations sociales, représentation institutionnelle, dialogue social, expertise scientifique, comités d'entreprise européens, réseaux sociaux. Il s'agit aussi d'améliorer le soutien et d'accroître la coordination des acteurs syndicaux au niveau européen : notamment entre les activités de l'ETUI, celles des fédérations syndicales européennes, du Comité consultatif pour la santé et la sécurité de Luxembourg, de l'Agence européenne des produits chimiques à Helsinki, de l'Agence de Bilbao, de la Fondation de Dublin et du Comité européen de normalisation. Une évaluation des mandats de la CES et des moyens d'accroître notre influence effective sur le contenu des décisions sera entreprise dans le contexte de la préparation d'une nouvelle stratégie communautaire sur la santé et sécurité pour la période 2013-2020.
- 8.10.** La CES n'est pas prête à accepter l'argument suivant lequel la santé et la sécurité constituent un fardeau administratif pour les employeurs. Au contraire, elle défendra l'idée que la mission de l'Union européenne devrait être de parachever l'harmonisation sur la base d'une amélioration permanente des conditions de travail.

Nos messages

- 8.11.** La démocratie au travail est essentielle, tant à travers les systèmes de représentation des travailleurs/euses pour la santé et la sécurité dans les entreprises que par la possibilité effective pour les travailleurs/euses de débattre collectivement de leurs conditions de travail dans les entreprises. La législation communautaire devrait garantir la possibilité pour les travailleurs/euses d'avoir leurs propres représentant(e)s en sécurité au travail sur tous les lieux de travail.

- 8.12.** Les conditions de travail et d'emploi sont une cause essentielle de l'aggravation des inégalités sociales de santé en Europe; il faut donc articuler les politiques de santé au travail et les politiques d'égalité. Les travailleurs/euses retraité(e)s devraient continuer à bénéficier de contrôles médicaux réguliers.
- 8.13.** Il faut prendre des mesures pour combattre à la source l'intensification du travail et toutes les formes de management qui génèrent des niveaux de stress excessifs pour les travailleurs/euses. Toutes les catégories de travailleurs/euses, y compris ceux occupant des fonctions de direction, doivent bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de travail.
- 8.14.** Conformément aux normes de l'OIT en matière de santé et de sécurité, il est nécessaire de prévoir un nombre suffisant d'inspecteurs du travail ayant les pouvoirs requis et à même d'inspecter chaque lieu de travail au moins une fois par an.
- 8.15.** Des systèmes doivent être mis en œuvre afin de réduire l'incidence des facteurs psycho-sociaux qui mettent en danger la santé mentale des travailleurs/euses. En matière de risques psycho-sociaux, une attention particulière doit être prêtée à la prévention du stress au travail, au harcèlement moral et à la violence sur les lieux de travail car ce sont là des problèmes qui entraînent des conséquences désastreuses sur la santé des travailleurs.
- 8.16.** Des mesures devraient être prises pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en conciliant une amélioration du cadre juridique, de sa mise en application par l'inspection du travail et le développement de services indépendants de santé au travail chargés de la prévention ainsi que pour avancer dans l'établissement d'un système européen unique permettant l'étude épidémiologique des maladies liées au travail.
- 8.17.** L'évaluation des risques devrait être mise en œuvre intégralement sur tous les lieux de travail avec le concours des travailleurs/euses et de leurs représentants. La CES cherchera à renforcer le rôle des organisations syndicales dans la prochaine stratégie européenne de sécurité et de santé au travail, qui commencera en 2013 pour se clôturer en 2020. Elle appuiera l'intégration de la sécurité et santé au travail dans d'autres domaines d'activité, y compris celui de la normalisation technique.
- 8.18.** Il faut absolument rechercher des alternatives aux substances chimiques dangereuses comme les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il faut remédier aux retards dans le processus continu de définition de valeurs limites d'exposition professionnelle en étendant les meilleures normes nationales et en couvrant un plus grand nombre de substances dangereuses.
- 8.19.** La santé reproductive tant des hommes que des femmes doit être garantie particulièrement sur les lieux de travail. Les institutions européennes doivent tenir compte des risques reproductifs de façon sérieuse dans leurs politiques notamment en ce qui concerne la prévention des risques chimiques et autres facteurs qui peuvent affecter la fertilité ou causer un dommage au développement de la descendance.

- 8.20.** Dans une série de domaines comme les nanotechnologies ou les défis environnementaux, il faut que l'expertise scientifique soit étroitement liée non seulement à l'évaluation, mais aussi à un vrai débat social sur le développement des technologies. Des règlements adaptés devraient protéger la santé des travailleurs/euses et de la population. Tout aussi importants sont l'analyse et le débat portant sur les risques possibles pour la santé et la sécurité liés aux nouvelles technologies utilisées dans les emplois verts afin d'éviter tous ces risques et de préparer la transition de manière adéquate.

Nos engagements

- 8.21.** La CES :
- s'attachera à la mise en œuvre et au suivi concret des accords européens sur le stress, la violence et le harcèlement au travail ;
 - poursuivra son action pour une régulation du temps de travail qui tienne compte de son impact sur la santé et qui facilite la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Elle poursuivra le combat afin de mettre définitivement fin à l'opt-out et continuera à défendre la prise en compte des périodes de temps de garde comme temps de travail ;
 - continuera à soutenir la révision de la Directive sur les travailleuses enceintes et demandera un congé de maternité d'une durée minimale de 18 semaines dans tous les États membres (conformément à la Convention de l'OIT 183 et à la Recommandation OIT 191), le maintien intégral du revenu et une protection contre le licenciement pendant la grossesse ainsi que des droits mieux établis pour le retour au travail ;
 - mettra la priorité sur la lutte contre les troubles musculo-squelettiques, car ils constituent la plainte la plus fréquente des travailleurs/euses en ce qui concerne la santé au travail ;
 - demandera une protection plus cohérente des données personnelles des travailleurs/euses dans toute l'UE, incluant un cadre européen de règles communes pour renforcer la clarté et la sécurité juridiques, compte tenu du fait qu'actuellement, il y a non seulement une grande variété de méthodes employées par les pays européens pour assurer la protection des données personnelles des travailleurs/euses, mais aussi une grande diversité de leur degré de protection. Ce sujet devrait être inclus dans la proposition de révision de 2011 des directives générales de l'UE en matière de protection des données. Parmi les éléments de base de la législation européenne, il devrait y avoir une interdiction de collecter des informations génétiques dans le cadre des relations de travail et une interdiction pour les employeurs d'avoir accès à des données médicales personnelles ;
 - insistera pour que la législation européenne transpose la recommandation 200 de l'OIT sur le VIH-SIDA au travail afin de protéger les travailleurs contre une discrimination basée sur la perception du statut VIH ;
 - poursuivra son action en vue d'assurer la pleine mise en œuvre de REACH en tenant compte de la nécessité d'une meilleure protection de la santé des travailleurs/euses.
- 8.22.** La CES aussi bien que l'Institut Syndical Européen et les organisations affiliées à la CES s'attacheront à renforcer la formation concernant les questions de santé et de sécurité et à intégrer ces questions dans la formation syndicale portant sur d'autres domaines.

- 8.23.** Les organisations membres de la CES consacreront une journée à l'activité des représentants pour la sécurité durant la Semaine européenne pour la santé et la sécurité au travail, au cours de laquelle diverses activités destinées à améliorer le statut des représentants syndicaux pour la sécurité seraient organisées par les organisations membres.
- 8.24.** La CES soutiendra les actions communes pour l'amélioration des conditions de travail entreprises dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, qui se déroule chaque année le 28 avril.



Chapitre 9 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour une Europe des travailleurs plus forte
et une mondialisation équitable*

Introduction

- 9.1.** L'accroissement des échanges commerciaux internationaux de biens et de services s'est doublé, ces dernières décennies, d'un important accroissement des flux d'investissement – notamment en raison de la libéralisation des mouvements de capitaux qui a donné naissance au capitalisme casino sur les marchés financiers – et d'une internationalisation des réseaux de production. Le développement des nouvelles technologies a permis d'améliorer les transports, la circulation de l'information, des capitaux, etc. Toutefois, comme on peut l'observer, cette mondialisation n'est pas un processus homogène ou linéaire. Elle suit des évolutions contrastées.
- 9.2.** La division internationale du travail amène chaque pays ou région du monde à tenter d'exploiter ses propres avantages comparatifs. Néanmoins, au sein de l'économie internationale mondialisée, la croissance est très déséquilibrée. Les inégalités entre et au sein des pays sont en augmentation. Les conditions d'emploi des travailleurs/euses et l'amélioration de leur bien-être et de celui de leur famille sont encore trop souvent négligées. La plupart des travailleurs/euses dans le monde ne bénéficient pas d'une protection sociale, même de base. L'inégalité et le chômage croissants, notamment chez les jeunes, ont constitué un facteur crucial de la révolte porteuse d'espérances du printemps arabe qui mérite notre soutien.
- 9.3.** La course internationale à la main-d'œuvre bon marché affecte particulièrement les plus faibles : les enfants. Le travail des enfants viole non seulement le droit à la dignité humaine, mais aussi le droit à l'éducation, et perpétue ainsi la pauvreté et la dépendance. Bien que la quasi-totalité des pays se soient engagés à protéger les enfants contre l'exploitation, la réalité est souvent toute autre. Il est souvent difficile pour les consommateurs de détecter les produits qui dépendent du travail des enfants
- 9.4.** Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), seule une personne sur cinq en âge de travailler dans le monde a accès à une protection sociale. En outre, cette mondialisation qui s'opère sous le contrôle et la direction des grandes institutions internationales (OMC, G20, etc.) manque d'une gouvernance incisive et coordonnée dans de nombreux domaines importants, tels que la régulation financière, la lutte contre le changement climatique, la lutte contre les paradis fiscaux, le respect des droits sociaux des travailleurs/euses, la lutte contre la pauvreté, etc.
- 9.5.** L'Union européenne, vu son poids économique et l'accroissement de sa population suite à plusieurs élargissements, devrait être un acteur-clé sur la scène mondiale. Les États membres devraient octroyer un mandat à l'UE pour que celle-ci s'exprime en leur nom dans les institutions internationales et qu'elle donne le ton dans la promotion de la bonne gouvernance dans notre monde multipolaire. Les politiques économiques de l'UE telles que la CES les préconise visent à développer l'économie européenne et à lui permettre de faire face aux défis intensifiés par la crise actuelle, renforçant ainsi son influence sur la scène mondiale. Comme le marché du travail s'internationalise de plus en plus, nous devons nous assurer que l'économie sociale de marché de l'Europe ne soit pas entraînée dans une spirale descendante par une concurrence fondée sur des pratiques déloyales du marché du travail. Nous devons œuvrer à éviter des réactions nationalistes et protectionnistes et coopérer sur le plan international en vue de contribuer à améliorer le niveau de vie et de travail à travers le monde.

- 9.6.** Le traité de Lisbonne stipule que l'Union devrait chercher à promouvoir ses valeurs dans le reste du monde, y compris celles de la démocratie et de la paix, de la primauté du droit, de l'universalité et de l'indivisibilité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le respect de la dignité humaine, les principes d'égalité et de solidarité et le respect des principes de la Charte des Nations Unies et du droit international. Le traité a renforcé les compétences communautaires et les pouvoirs du Parlement européen sur le commerce extérieur. Au nom des syndicats dans l'Union européenne, la CES soutient et compte sur le développement d'une politique européenne extérieure commune basée sur ces principes, mettant pleinement en pratique les nouveaux instruments pour la coopération, la démocratie et les droits de l'homme (les instruments DCI et EIDHR) et utilisant le Service européen d'action extérieure (SEAE) pour les promouvoir. La politique commerciale devrait également les faire progresser.
- 9.7.** La CES a demandé instamment l'inclusion de clauses sociales basées sur les normes de l'OIT et d'autres normes internationales dans les accords de l'Organisation mondiale du commerce. L'OMC devrait exiger le respect des droits fondamentaux du travail dans le cadre de la production de biens destinés au commerce mondial et veiller au respect de cette obligation en collaboration avec l'OIT. Comme les négociations commerciales multilatérales de Doha sont dans l'impasse, l'UE a choisi de s'engager dans un certain nombre de négociations au niveau régional ou bilatéral. Dans ce contexte, la CES insiste sur la cohérence entre les politiques commerciale, d'investissement et extérieure et la coopération politique et le développement dans le but d'améliorer les objectifs de développement et de travail décent. Les accords commerciaux devraient inclure des dispositions relatives au droit des travailleurs/euses et des dispositions environnementales, de nature à soutenir des normes minimales au niveau mondial et ne pas encourager la libéralisation et/ou la privatisation des services publics. Nous n'acceptons pas la position de l'Union européenne selon laquelle il serait superflu d'inclure une clause sociale dans un accord commercial lorsqu'il y a un Accord de partenariat où une clause de ce type figure déjà. La CES considère également que les instruments de suivi des accords sur les domaines sociaux doivent être renforcés.
- 9.8.** Un objectif-clé de la CES est de défendre et promouvoir le modèle social européen à travers toutes nos activités internationales, en ce compris la construction de syndicats forts et indépendants et la promotion du dialogue social. La CES soutient le développement d'accords de coopération entre l'UE et des pays ou régions tiers et s'y est engagée activement. Elle soutient la construction d'un partenariat solide avec nos voisins de la Méditerranée méridionale et orientale, ainsi que la construction du Partenariat oriental et du partenariat avec la Russie, en intégrant une forte dimension sociale. Nous sommes activement impliqués dans des activités interrégionales, en tant que partenaire dans le Forum Syndical Euromed ; à travers le Conseil régional paneuropéen de la CSI ; avec les syndicats africains, principalement au travers des processus UE-ACP ; dans le processus du dialogue social de l'ASEM ; avec les Amériques au niveau régional et sous-régional (Communauté andine, Amérique centrale et Mercosur) et au niveau bilatéral.
- 9.9.** La CES a suivi de près les développements rapides dans les pays de la Méditerranée méridionale et orientale et s'en est réjouie, car ils sont l'expression de grands espoirs de changement vers la démocratie, en particulier en Tunisie et en Egypte, mais aussi de très vives craintes face au recours à la violence de l'Etat à l'encontre du peuple, particulièrement en Libye. La CES a souligné la nécessité pour l'ensemble de l'UE de prendre l'initiative

en vue de trouver des solutions basées sur notre attachement à la liberté, à la démocratie et à la primauté du droit inscrit dans les traités. Le chômage massif des jeunes dans la région est une question primordiale que l'Europe doit contribuer à résoudre, en réponse aux besoins exprimés par les peuples concernés. L'UE a reconnu le rôle crucial que les syndicats ont joué et celui qu'ils peuvent continuer à jouer par leur contribution au processus de transition ; la CES a promis d'apporter son soutien aux initiatives prises notamment dans le domaine du dialogue social.

- 9.10.** Les entreprises européennes devraient contribuer à une mondialisation équitable partout où elles opèrent, et l'UE devrait veiller à ce qu'elles le fassent réellement, en particulier en intégrant dans ses politiques des instruments internationaux tels que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les principes issus des 8 conventions fondamentales de l'OIT. Les obligations des employeurs vis-à-vis de la responsabilité sociale des entreprises devraient également être incluses.
- 9.11.** La CES croit fermement que la défense du modèle social européen requiert une solidarité active pour promouvoir les droits du travail et de l'homme à travers le monde, y compris des conditions de travail décentes et des salaires équitables. Une des manières d'y parvenir est une action des syndicats sur l'ensemble de la chaîne de production et de distribution dans les entreprises multinationales, impliquant une responsabilité particulière des syndicats au sein du siège social et des principales filiales. Ceci pourrait être inclus dans les Accords-Cadres Internationaux et les compromis de responsabilité sociale des entreprises, impliquant une participation syndicale active, y compris pour les fédérations syndicales internationales et régionales.

ELARGISSEMENT DE L'UE

- 9.12.** Le processus d'élargissement de l'UE se poursuit et la CES le soutiendra comme un moyen de renforcer l'Union européenne et de promouvoir la démocratie et la bonne gouvernance dans les pays candidats, ainsi qu'au sein de l'UE, tout en insistant sur le fait qu'il ne devrait pas porter atteinte aux normes de l'UE et à la cohésion européenne.
- 9.13.** Le Congrès reconnaît qu'une solution viable et durable au problème de Chypre renforcera la paix et la stabilité dans la région du sud-est de la Méditerranée, soutenant ainsi les relations entre Chypre, la Grèce et la Turquie, qui sont voisins. Par conséquent, le Congrès se félicite des bons auspices du Secrétaire général de l'ONU et soutient les négociations en vue d'un règlement global de cette question de longue date. Il reconnaît la bonne volonté et encourage les deux dirigeants chypriotes à continuer leurs efforts et à faire preuve de détermination pour atteindre une solution globale, viable et équitable, se fondant sur toutes les résolutions pertinentes de l'ONU et conforme aux principes et valeurs présidant à l'établissement de l'UE

Nos messages

- 9.14.** L'UE doit s'affirmer sur la scène mondiale afin de promouvoir ses valeurs et son modèle social, la gouvernance multilatérale et le respect de la Charte des Nations Unies et des Conventions des droits de l'homme. Elle devrait protéger ceux qui défendent les droits de l'homme et les droits syndicaux. Elle devrait prendre l'initiative dans la résolution des conflits, en particulier dans la région méditerranéenne et au Moyen-Orient. Les politiques européennes devraient promouvoir le développement économique et social à travers le monde. L'UE devrait relier ses efforts de coopération au développement aux Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et impliquer les syndicats (ou les partenaires sociaux) dans le cadre du développement et de la mise en œuvre de ses projets et programmes de développement.
- 9.15.** Tous les Etats du G20 et en particulier les Etats européens devraient respecter les conventions et accords internationaux et en particulier ratifier et mettre en œuvre pleinement toutes les conventions de l'OIT mises à jour. L'UE devrait soutenir pleinement la mise en place d'un socle de protection sociale universelle, tout en rejetant le nivellement par le bas, conformément à la convention 102 de l'OIT.
- 9.16.** L'UE doit prendre les devants dans la résolution des conflits, en particulier dans la région méditerranéenne, sur base des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies. L'UE ne devrait pas approfondir davantage les relations politiques et économiques de façon bilatérale avec le gouvernement d'Israël, notamment tant que les colonies de peuplement sont maintenues, mais devrait poursuivre une politique cohérente pour la région, comprenant des avancées parallèles avec les États arabes et l'Autorité palestinienne ainsi qu'une aide économique pour aider la transition vers la démocratie.
- 9.17.** Tous les Etats européens devraient ratifier la convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs/euses migrant(e)s et leurs familles. Dans le contexte des développements de l'Afrique du Nord et de l'expansion d'un soutien entier et efficace aux révolutions démocratiques qui se déroulent actuellement dans les pays arabes, l'UE devrait permettre de maximiser l'aide humanitaire et aider les travailleurs/euses migrant(e)s en fuite à regagner leur pays d'origine. La responsabilité des politiques et des activités mises en œuvre pour faire face à la migration et au problème des réfugiés de nos voisins du Sud, comme d'ailleurs dans d'autres régions du monde, devrait être assumée conjointement et proportionnellement par tous les membres de l'Union dans un esprit d'équité et de solidarité.
- 9.18.** La compétence exclusive de l'UE en matière de commerce international constitue un outil très puissant pour faire avancer des politiques plus larges et ne doit pas conduire à un affaiblissement du modèle social européen. Nous nous félicitons des nouveaux pouvoirs du Parlement européen qui lui permettront d'exercer un contrôle démocratique sur les négociations commerciales. Il faut qu'ils soient exercés de manière transparente et avec une réelle implication des syndicats. La CES croit qu'une clause sociale non appliquée, notamment en ce qui concerne les droits humains et le travail décent, devrait faire l'objet d'une pénalisation qui peut donner lieu à la suspension de l'Accord.

- 9.19.** Tous les accords de l'UE et de l'EFTA portant sur les échanges commerciaux, les investissements et les accords d'aide au développement devraient promouvoir l'intégration régionale et le développement durable, et inclure comme éléments essentiels le travail décent et la mise en œuvre des normes fondamentales de l'OIT, y compris en ce qui concerne l'inclusion de clauses sociales dans les contrats publics et les clauses de protection de l'environnement. Des mécanismes de résolution des conflits ne portant pas atteinte à la compétence habituelle des juridictions existantes devraient être introduits lorsque ces dernières manquent de l'indépendance requise. Elles devraient également s'appliquer au chapitre sur le développement durable qui devrait être inclus dans tout accord, conformément à notre position selon laquelle les droits sociaux tels que ceux promus par l'OIT devraient être sur pied d'égalité avec les droits économiques tels que ceux promus par l'OMC. Des mécanismes de contrôle, incluant les syndicats, devraient être incorporés dans les accords. Les partenaires sociaux devraient avoir la possibilité de porter plainte, d'être jugés par des experts indépendants et de recevoir des réponses de fond de la part des parties concernées. Nous allons profiter de l'occasion de l'introduction d'un nouveau régime d'investissement européen et de la prochaine révision du système de préférences généralisées de l'UE (SPG) pour faire avancer nos objectifs.
- 9.20.** Les valeurs de l'UE devraient également être promues au niveau diplomatique par le Service européen d'action extérieure, qui devrait notamment encourager un dialogue social constructif basé sur des syndicats forts et indépendants. Le SEAE devrait comporter des attachés sociaux et pour l'emploi afin de travailler à la réalisation de ces objectifs ; la CES en appelle à la création de tels postes en priorité à Tunis et au Caire.

ELARGISSEMENT DE L'UE

- 9.21.** Un nouvel élargissement de l'UE présuppose que les pays candidats satisfassent pleinement à l'acquis communautaire et mettent en œuvre les normes de l'OIT. Les mécanismes décisionnels de l'UE devraient sans cesse devenir plus efficaces et démocratiques, dans la lignée de leurs compétences.

Nos engagements

- 9.22.** La CES contribuera au processus d'élargissement de l'UE en collaborant avec nos organisations affiliées de Turquie. Elle développera les travaux de la commission syndicale d'intégration régionale pour la région occidentale des Balkans et en soutenant le processus de réforme syndicale.
- 9.23.** La CES continuera à faire pression pour une mondialisation équitable, notamment en insistant sur le fait que le développement durable doit être au cœur de la politique commerciale internationale, contribuant au travail décent et à la croissance sur le plan mondial. Les dispositions en matière de conditions de travail liées au SPG et au SPG+ devraient être renforcées et pleinement mises en œuvre par les pays bénéficiaires. La CES souhaite particulièrement

insister sur la nécessité de lutter contre le travail des enfants, étant la forme d'exploitation la plus brutale, et pour le droit à l'éducation dans le monde entier. La CES se prononce pour la traçabilité sociale des produits dans l'optique de faire pression pour une mondialisation équitable, notamment en insistant sur le fait que le développement durable et les droits humains (via les normes de l'OIT) doivent être au cœur de la politique commerciale internationale.

- 9.24.** Nous continuerons à soutenir le développement d'accords de coopération de l'UE dans le monde entier, tout en nous opposant aux accords commerciaux bilatéraux de l'UE - particulièrement celui conclu avec la Colombie où les assassinats de syndicalistes continuent d'être perpétrés apparemment en toute impunité - qui ne remplissent pas ces conditions.
- 9.25.** La CES œuvrera à la promotion du modèle social européen par le biais de ses activités internationales, orientées vers les institutions de l'UE, par le dialogue social au niveau européen, et par des contacts directs avec des organisations syndicales partenaires.
- 9.26.** La CES organisera avec la CSI des campagnes en faveur des droits syndicaux dans le monde, et en particulier pour la ratification et l'application complète des conventions fondamentales de l'OIT en commençant par tous les pays d'Europe et du G20. La CES appuiera les plus hautes normes internationales établies dans les conventions et chartes de l'OIT, des Nations Unies et d'autres institutions internationales. Des ressources suffisantes seront consacrées à ce travail.
- 9.27.** La CES renforcera les relations avec les syndicats à travers tout le continent européen et œuvrera à la promotion du modèle social européen en soutenant activement le PERC et les activités sous-régionales, telles que celles du Forum syndical SEE et de BASTUN.
- 9.28.** La CES va promouvoir et soutenir un syndicalisme indépendant et le dialogue social dans la région Euromed, en particulier en participant activement à des initiatives du dialogue social qui sont actuellement mises en place par l'UE, qui devrait fournir des ressources adéquates. Elle œuvrera en faveur d'actions constructives et de synergies dans le cadre de la coopération syndicale Euromed CES-CSI.
- 9.29.** La CES entretiendra et développera également les relations avec les organisations syndicales d'Afrique, en particulier par le travail UE-ACP; avec la CSA/CSI dans les Amériques au niveau régional et sous-régional (Communauté andine, Amérique centrale, Mercosur) ainsi qu'avec les États-Unis à travers le dialogue transatlantique et le Canada; et avec l'Asie, notamment en cherchant à développer les activités du Forum du dialogue social de l'ASEM.
- 9.30.** Dans ses activités internationales, la CES poursuivra sa coopération avec la CSI, notamment en matière de développement, y compris à travers le Réseau syndical de coopération au développement et avec le TUAC, en particulier en ce qui concerne les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les initiatives du G20 telles que la taxe sur les transactions financières. La CES continuera à soutenir la Journée mondiale pour le travail décent que la CSI organise annuellement le 7 octobre. Elle coopérera avec les organisations de la société civile dans des initiatives qui font progresser les politiques de la CES.



Chapitre 10 ▶

*Mobilisation pour une Europe sociale :
pour un véritable dialogue social
à tous les niveaux*

Introduction

- 10.1.** Le dialogue social européen a connu, au cours des vingt dernières années, de profondes transformations. Depuis 1991 (avec le Protocole social de Maastricht), les partenaires sociaux européens sont en mesure de négocier directement entre eux des accords-cadres qui sont par la suite transformés en directives par le Conseil de l'UE (ce qu'ils ont fait en 1995, avec l'accord-cadre sur le congé parental, puis en 1997 sur le travail à temps partiel, et en 1999 sur le travail à durée déterminée). Ils peuvent aussi négocier des accords autonomes, qui doivent être mis en œuvre au niveau national selon les procédures et traditions propres aux États membres et aux partenaires sociaux nationaux (ce qu'ils ont fait en 2002 sur le télétravail, en 2004 sur le stress sur les lieux de travail, en 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, et en 2010 sur les marchés du travail inclusifs).
- 10.2.** Dans la deuxième moitié des années 1990, le dialogue social européen, tant interprofessionnel que sectoriel, s'est fortement développé. Par ailleurs, de nombreux secteurs se sont organisés, à partir de 1998, en « Comités de dialogue social sectoriel » (CDSS); ils ont adopté de très nombreux textes conjoints et développé des activités en conséquence.
- 10.3.** Cette possibilité ouverte par les traités de voir le dialogue social européen devenir le moteur de l'Europe sociale a donné beaucoup d'espoir. Mais, pour être concrétisée, cela nécessite que tous les acteurs s'impliquent et se mobilisent : les acteurs institutionnels (Commission européenne, Conseil, Parlement), les partenaires sociaux européens (interprofessionnels et sectoriels), les gouvernements nationaux et les acteurs sociaux nationaux (organisations syndicales, patronales, etc.).
- 10.4.** Certainement entré dans une nouvelle phase, le dialogue social interprofessionnel connaît aujourd'hui une période très difficile. Au cours des dix dernières années, les employeurs ont progressivement refusé l'idée de négocier des accords-cadres contraignants. Ces difficultés se retrouvent également au plan national quelque soit la tendance des gouvernements. Les orientations des politiques européennes et nationales vont trop souvent dans le sens de la dérégulation et du démantèlement de l'État providence.
- 10.5.** De son côté, la Commission, particulièrement obnubilée par son programme de « better regulation » (maintenant renommé « smart regulation » c'est-à-dire, bien souvent, « less regulation ») a de moins en moins alimenté ce dialogue social.
- 10.6.** En outre, le contexte politique général n'est pas actuellement favorable au développement d'une législation sociale européenne axée sur le progrès ou même, dans certains pays, d'un dialogue social national aux niveaux interprofessionnels et sectoriels, ce qui pose un gros problème pour la mise en œuvre de certains engagements européens (en particulier les accords autonomes). La Commission européenne elle-même, dans le contexte de crise budgétaire que connaissent certains États membres, a lancé des messages en vue de diluer le rôle du dialogue social au niveau national !

- 10.7.** Comme le révèle une récente enquête commanditée par la CES, une majorité d'affiliés considère que le contenu des textes adoptés dans le cadre du dialogue social interprofessionnel perd de son efficacité juridique et pratique. Et une très large majorité d'entre eux considère que la mise en œuvre de ces textes conjoints au niveau national n'est que partielle voire insuffisante (y compris pour des accords relevant de l'article 155§2 du traité de Lisbonne).
- 10.8.** Si l'insatisfaction est profonde, la volonté d'améliorer le dialogue social interprofessionnel demeure cependant très forte.
- 10.9.** C'est pourquoi, la CES doit mobiliser toutes les énergies pour relancer le dialogue social interprofessionnel dans l'esprit de l'Accord social de Maastricht. Cela nécessite la construction d'une vision syndicale et d'une stratégie communes, la définition d'objectifs et de revendications clairs pour le dialogue social, un effort continu de persuasion et de pression sur les employeurs, des interpellations de la Commission européenne sur son rôle dans le dialogue social (en particulier interprofessionnel), la recherche de soutien auprès de parlementaires européens et d'États membres... Tout cela est nécessaire afin d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs/euses en Europe, en particulier dans le contexte actuel de crise.

Nos messages

- 10.10.** Il faut rappeler fermement que le dialogue social européen, tant interprofessionnel que sectoriel, est un outil pour la solidarité dont la fonction première est d'améliorer concrètement les conditions de travail de tous les travailleurs/euses européen(ne)s. En conséquence, le dialogue social européen doit compléter et épauler les systèmes existants de négociation collective et de participation des travailleurs/euses aux différents niveaux pour l'expression des intérêts des travailleurs/euses et le renforcement des conditions de travail ainsi que l'amélioration de la qualité de l'emploi et doit être utilisé pour améliorer le travail en réseau avec les Fédérations européennes à la lumière de l'importance du dialogue social sectoriel. Cela doit se faire dans le contexte d'une harmonisation vers le haut et en suivant l'esprit et les textes du Traité fondateur des Communautés européennes.
- 10.11.** Les Comités d'entreprise européens ont un rôle potentiel important à jouer pour le développement du dialogue social européen, car ils sont à la source des informations sur les tendances industrielles et sectorielles; leur rôle doit dès lors être promu et mieux reconnu.
- 10.12.** Cette amélioration des conditions de travail passe par des instruments, qu'ils soient législatifs ou négociés (conventionnels), qui doivent être réellement mis en œuvre au niveau national, sans quoi le dialogue social ressemblerait à un trompe l'œil.
- 10.13.** Les expériences pertinentes et les moyens de négocier au niveau "régional européen" mis en place par les IRTUC devraient être valorisés et intégrés dans la pratique du dialogue social.

- 10.14.** Il faut exiger de la Commission une approche plus proactive du dialogue social interprofessionnel et sectoriel. Il lui revient d'alimenter ce dialogue en propositions, afin de développer un ensemble de régulations sociales à la hauteur de l'intégration économique européenne.
- 10.15.** Les partenaires sociaux au niveau européen devraient être consultés et jouer leur rôle de co-législateurs s'ils le souhaitent pour toutes les questions qui concernent de près ou de loin les travailleurs selon l'esprit et la lettre du traité (article 152 du TFUE).
- 10.16.** En outre, la Commission doit aussi reconnaître l'importance du rôle du dialogue social au niveau national, au lieu de l'attaquer au nom d'une soi-disant gouvernance économique. Une gouvernance économique qui attaque le modèle social européen et les accords collectifs est totalement inacceptable. La CES s'oppose à l'intervention de la Commission dans le cadre du dialogue social national autonome dans certains États membres.
- 10.17.** Le développement du modèle social européen à tous les niveaux (législatif ou négocié) n'est pas un « handicap compétitif » mais est au contraire au cœur de l'« économie sociale de marché » qui figure aujourd'hui dans le traité, et une garantie de paix sociale, de motivation des travailleurs/euses et de productivité.
- 10.18.** D'où l'importance de développer un véritable dialogue social à tous niveaux (national, européen, entreprises transnationales, régional, mondial). Le renforcement des droits des travailleurs/euses à l'information, à la consultation et à la participation est un élément clé de la consolidation du dialogue social à ces niveaux. Une attention particulière doit être portée à étendre l'égalité des droits aux fonctionnaires et personnel en uniforme.

Nos engagements

- 10.19.** La CES s'engage à faire en sorte que le dialogue social européen contribue à l'harmonisation vers le haut des droits sociaux afin de faire bénéficier tous les travailleurs/euses européen(ne)s des mêmes droits sociaux. Dans les négociations du dialogue social européen, la CES poursuivra deux objectifs prioritaires : l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs/euses; la lutte contre le dumping social.
- 10.20.** Ce renforcement de l'ambition du contenu des textes conjoints doit s'accompagner d'un renforcement de la mise en œuvre et du suivi des textes adoptés dans le cadre du dialogue social européen via la mise en place d'un secrétariat européen permanent du dialogue social disposant d'un budget et d'un personnel propre. Il faut s'assurer que ces textes ont un réel impact sur les travailleurs/euses.
- 10.21.** La CES utilisera de manière efficace la nouvelle législation sur les CEE en vue d'établir de nouveaux CEE et de favoriser la qualité de la participation des travailleurs/euses en tant qu'élément clé de la bonne gouvernance d'entreprise.

- 10.22.** Le droit de grève et de manifestation en faveur de questions transnationales est particulièrement important afin que les syndicats puissent faire face aux entreprises qui agissent librement partout dans le monde. Actuellement, le droit de grève est fondé sur les constitutions nationales et les conventions internationales. Mais il est parfois interprété de façon étroite afin d'empêcher les syndicats de se soutenir les uns les autres par solidarité à travers les frontières. La CES va s'engager dans le développement d'une stratégie dans le but d'atteindre cet objectif.
- 10.23.** La CES va mener campagne pour le droit du mouvement syndical d'agir au niveau transnational, plus spécifiquement pour un droit transnational à faire la grève.
- 10.24.** La CES poussera encore plus loin sa revendication (selon les nouvelles dispositions du Traité encore plus favorables) de créer une chambre spécifique du travail au sein de la Cour de justice de l'Union européenne.
- 10.25.** La CES continuera à œuvrer pour l'amendement du Règlement n°44/2001 du Conseil (Règlement Bruxelles I) concernant la compétence judiciaire et la reconnaissance et l'exécution des décisions, en introduisant un forum exclusif pour les conflits en matière de droit du travail relatifs à des actions industrielles, et ce, pour mettre un frein à la pratique abusive de « forum shopping » international dans le domaine des conflits industriels.
- 10.26.** Nous intensifierons le travail au sein du réseau des litiges de la CES, passant à l'étape suivante en décidant une stratégie de procès pour les syndicats européens, et en commençant à apporter activement des affaires appropriées à la Cour, via tous les canaux possibles (nationaux, européens et internationaux), en vue de créer un socle de jurisprudence qui nous soit favorable.
- 10.27.** La CES s'emploiera à :
- a. construire une vision syndicale commune ambitieuse vis-à-vis de toutes les politiques de l'Union européenne : politique industrielle, de concurrence, marché intérieur, développement durable, fiscalité, formation, l'apprentissage tout au long de la vie, la recherche, etc. ;
 - b. développer des stratégies communes entre les niveaux interprofessionnel, sectoriels, européens et nationaux, ainsi qu'au sein des comités d'entreprise européens, afin d'imposer de manière cohérente l'agenda syndical au niveau européen ;
 - c. consolider les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs, en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social à tous les niveaux.
 - d. développer et coordonner des actions syndicales communes, y compris des manifestations et des grèves



Chapitre 11 ▶ □

Mobilisation pour une Europe sociale

RESPECTER NOS ENGAGEMENTS

- 11.1.** Les chapitres précédents contiennent toute une série d'engagements pris par la CES et ses affiliés dans le cadre de notre mobilisation pour une Europe sociale. Dans ce chapitre-ci, nous identifions les principaux moyens d'action dont nous disposons.

CAMPAGNES

- 11.2.** La CES a mené un certain nombre de campagnes depuis 2007, notamment des manifestations organisées dans de nombreuses villes européennes dans le contexte de crise actuel, et la pression doit être maintenue en vue d'obtenir le respect des intérêts des travailleurs/euses et de leur famille.
- 11.3.** La syndicalisation constitue un aspect essentiel de notre action. Syndiquer ne consiste pas uniquement à recruter et garder des membres. Il s'agit d'une stratégie à part entière, visant à responsabiliser les travailleurs/euses, à les mobiliser et à faire campagne pour renforcer le pouvoir des syndicats par rapport aux institutions et aux employeurs. La CES soutiendra les initiatives de ses affiliés en matière d'organisation et diffusera des informations en matière de stratégies syndicales.
- 11.4.** Le document « Stratégie et plan d'action » en appelle à une augmentation des campagnes sur un certain nombre de sujets, visant essentiellement les institutions européennes et les employeurs mais aussi l'opinion publique, dans le but d'influencer les décideurs politiques.
- 11.5.** Étant donné leur rôle clé, les activités de campagne de la CES sont sous le contrôle et la coordination du Comité exécutif et du Comité de direction sur la base des délibérations et des documents de travail du Congrès soumis au CE, qui décidera de l'allocation de ressources supplémentaires et spécifiques pour le travail de campagne. Dans le cadre de ses activités en faveur de droits égaux, la CES examine les propositions d'activités de ses affiliés. Ainsi, la CES se réjouit de la proposition (Rapport complémentaire) de ses affiliés français et allemands, soutenue par le FNV et l'ÖGB, en vue d'une campagne CES pour « un salaire égal et des droits égaux » liée aux activités actuelles qui seront poursuivies par rapport au Protocole de progrès social et à la révision de la Directive concernant le détachement des travailleurs/euses (voir chapitres 2 et 7). A cette fin, le Comité exécutif mettra prochainement en place un groupe de travail chargé de définir les modalités de cette campagne et veillera, par des engagements de ses affiliés en ce sens, à une relation étroite entre les activités au niveau national et celles menées au niveau européen. Le Comité exécutif réexaminera également la possibilité d'utiliser le nouvel instrument introduit par le Traité de Lisbonne : l'initiative citoyenne européenne (c'est-à-dire une pétition). Une enveloppe financière spécifique et supplémentaire pourrait alors s'avérer nécessaire pour le travail de campagne.

- 11.6.** En 2010, de nombreuses actions importantes se sont déroulées dans divers pays européens. Les grèves, tant générales que sectorielles, ainsi que les manifestations importantes ont rassemblé des millions de travailleurs/euses. Ces actions démontrent la capacité des travailleurs/euses à réagir aux attaques qu'ils subissent. Nous devons nous réjouir de ces efforts et les analyser afin d'en tirer des enseignements utiles pour le mouvement syndical européen ainsi que pour la CES. En outre, les euro-manifestations, défendant des objectifs syndicaux européens et les journées d'action européennes, dont les objectifs ont également inspiré des activités nationales dotées d'objectifs propres, nous ont fourni des pistes de réflexion. Ce qui a été accompli n'est pas négligeable, même si dans la plupart des cas, nous n'avons pas obtenu satisfaction. L'ampleur de la mobilisation syndicale européenne, à caractère transnational, n'a pourtant pas permis d'aboutir à une modification substantielle des politiques européennes, qui ont un impact sans précédent sur le marché du travail et les relations sociales des États membres de l'UE.
- 11.7.** La CES doit renforcer sa capacité d'action au niveau transnational pour pouvoir faire face aux défis que pose la gouvernance économique de l'UE, qui se caractérise actuellement par une approche très conservatrice et un impact particulièrement négatif sur les questions syndicales, sociales et relatives au travail. Cela ne sera possible qu'avec la collaboration active des organisations membres. Les points figurant à l'ordre du jour du mouvement syndical européen devraient être intégrés à l'ordre du jour des mouvements syndicaux nationaux. Nous devons poursuivre nos actions de lobbying auprès des institutions européennes, particulièrement du Parlement européen, et renforcer le dialogue social bipartite et tripartite. Le Comité exécutif appellera à une réflexion sur la manière dont les objectifs et les possibilités de mobilisation définis au niveau européen pourraient être articulés avec ceux définis au niveau national. Pour arriver à un équilibre des pouvoirs, nous devons promouvoir des moyens d'action partant du lieu de travail, et inclure dans notre débat le concept de « grève générale européenne », ainsi que sa faisabilité et ses possibles formes. Nous nous battons pour l'intégration du concept de « grève transnationale » dans la législation européenne. En attendant, nous devons réfléchir à la possibilité de mettre sur pied des mobilisations générales européennes, y compris des grèves et autres formes d'actions telles que des manifestations, qui devraient coïncider à la fois au niveau du timing et des objectifs et toujours respecter la législation et les traditions syndicales de chaque pays.
- 11.8.** Les médias peuvent jouer un rôle majeur lors des campagnes – notamment les médias traditionnels comme la presse et la radio, mais aussi, et de plus en plus, les nouveaux médias tels que le web, les réseaux sociaux, etc. La CES et ses affiliés doivent renforcer leur capacité à exploiter ces médias dans le cadre de campagnes, y compris au niveau des négociations collectives.

Nos engagements

- 11.9.** Les campagnes resteront une priorité pour la CES et la possibilité de renforcer notre action en initiant des campagnes au niveau national sur des thèmes européens en vue de soutenir les priorités de la CES sera examinée;

- 11.10.** Un premier plan de route sera présenté lors de la réunion du Comité exécutif d'octobre sur les propositions de campagne. Ce plan de route pourra préciser le calendrier des campagnes et leur planification stratégique, permettant ainsi à chaque affilié national d'intégrer ces campagnes dans sa planification stratégique nationale.

DIALOGUE SOCIAL

- 11.11.** Une raison d'être centrale de la CES est d'encourager les processus de dialogue social au niveau européen et par extension au niveau national, dans le cadre de notre promotion du modèle social européen, plus particulièrement dans les pays européens où le dialogue social est faible ou mal employé par les autorités.
- 11.12.** Cette approche est soutenue par les institutions européennes, du moins formellement dans leurs déclarations. Dans la réalité, toutefois, comme le Chapitre 10 le montre, ceci ne s'avère pas chose aisée car les employeurs ne trouvent que peu de raisons de négocier lorsque, dans l'ensemble, les institutions ont rencontré directement leurs souhaits. Néanmoins, des actions communes de grande valeur ont été menées en faveur du dialogue social dans les nouveaux États membres.
- 11.13.** Toutefois, il existe un terrain d'entente avec les organisations d'employeurs sur la nécessité de revoir et d'améliorer la façon dont le dialogue social est mené. Les nouvelles propositions en matière de gouvernance économique prévoient une participation des partenaires sociaux. Ceci nécessitera plus particulièrement une amélioration du suivi et du contrôle de la mise en œuvre des résultats du dialogue social, tant au niveau national qu'europpéen. Il est nécessaire de disposer de lignes directrices communes pour les négociations, afin d'instaurer un système européen de relations professionnelles entre les partenaires sociaux.

Nos engagements

- 11.14.** La CES continuera de travailler dans le cadre de programmes de travail communs établis en toute autonomie par les Partenaires sociaux européens.
- 11.15.** La CES proposera aux organisations d'employeurs de procéder à une révision des processus de Dialogue social et ce notamment par une promotion de l'article 9 du Traité de Lisbonne pour permettre une consultation et une concertation des partenaires sociaux à travers la clause sociale horizontale.
- 11.16.** Nous œuvrerons, au sein du réseau des litiges de la CES, en faveur d'une stratégie globale en matière de litiges.
- 11.17.** La CES continuera d'œuvrer à la création d'un secrétariat permanent du dialogue social.
- 11.18.** Nous continuerons de plaider en faveur d'une chambre du travail spécifique au sein de la CJUE.

SOMMET SOCIAL TRIPARTITE

- 11.19.** Le Sommet social tripartite (SST) apparaît isolé plutôt que faisant partie d'un processus dans les prises de décisions de l'UE. Son importance a encore été amplifiée dans le nouveau Pacte pour l'Euro. Dans le cadre de la révision des processus de dialogue social que nous proposerons aux organisations d'employeurs, nous nous efforcerons d'améliorer son profil et veillerons à ce que les résultats reflètent le dialogue proprement dit.
- 11.20.** Son travail devrait être préparé au sein du Comité du dialogue social. Les projets de conclusions devraient être également préparés préalablement aux réunions du Sommet social tripartite (SST). Les projets de conclusion ou, le cas échéant, les grandes lignes des projets de conclusion devraient être approuvées par le Comité exécutif avant le SST.

Nos engagements

- 11.21.** La CES veillera, en concertation avec les organisations d'employeurs, à améliorer la préparation du SST et à ce que les éventuelles conclusions des partenaires sociaux soient préparées à l'avance au sein du processus de dialogue social.
- 11.22.** La CES travaillera sur une proposition visant à améliorer le format, la composition et la préparation du SST – fixés jusqu'ici dans la Décision du Conseil du 6 mars 2003, créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi (2003/174/CE) – en vue de renforcer son rôle dans le contexte de gouvernance économique. Le dialogue macroéconomique devrait également avoir un rôle plus important dans le contexte de gouvernance économique.

OUTILS INSTITUTIONNELS

- 11.23.** Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs constitutionnels, la CES dirige ses activités vers :
- Les institutions de l'UE, lesquelles incluent le Conseil européen, les différentes formations du Conseil, le Parlement européen, la Commission européenne, la Cour de justice, et le CESE en tant que conseil consultatif européen – ainsi que la Banque centrale européenne, qui conserve son indépendance par rapport aux institutions européennes. En outre, il existe un certain nombre d'Agences communautaires dont les conseils d'administration incluent des partenaires sociaux (CEDEFOP à Thessalonique, EUROFOUND à Dublin, EU-OHSA à Bilbao) ou dont le travail nous intéresse directement (FRA à Vienne, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, EIGE, en Lituanie, ETF...)

- b. Les employeurs européens, en vue d'établir un système de relations professionnelles par le biais du dialogue social et des négociations bilatérales;
 - c. L'AELE, le Conseil de l'Europe et d'autres institutions européennes;
 - d. Les organismes officiels internationaux, lorsqu'ils traitent de sujets touchant l'Europe (les organes des Nations Unies, y compris l'OIT; les Institutions financières internationales; le G20; l'OCDE) en collaboration avec la CSI.
- 11.24.** La CES collabore avec la CSI, son Conseil régional paneuropéen et les organisations régionales de la CSI, le TUAC ainsi que d'autres organisations syndicales; et elle va accorder une plus grande priorité au travail avec certaines organisations de la société civile européenne et organismes de recherche et de réflexion de façon ad hoc.
- 11.25.** Tous ces canaux nous permettent de poursuivre nos objectifs, mais une révision des approches pourrait s'avérer nécessaire en fonction de l'évolution des circonstances, et le Comité exécutif examinera les opportunités disponibles.
- 11.26.** L'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne a modifié l'équilibre entre les pouvoirs institutionnels en donnant davantage de pouvoir au Conseil (c'est-à-dire les États membres) et au Parlement européen (du moins sur certains points).
- 11.27.** Toutefois, la nouvelle structure n'est pas encore pleinement adaptée et la répartition des compétences entre les diverses composantes de la constellation institutionnelle reste ambiguë, notamment au niveau du duo présidentiel Commission/Conseil (actuellement le Président Barroso et le Président Van Rompuy).
- 11.28.** La crise a conduit à de nouveaux remaniements, y compris au niveau constitutionnel avec l'amendement du Traité relatif à la gouvernance économique. Un document de discussion est proposé au Congrès pour un débat plus approfondi.

CONSEIL

- 11.29.** Les activités que nous menons à l'égard du Conseil devraient refléter ces changements et évoluer en ce sens. Parmi les institutions, le Conseil a toujours été le plus difficile à approcher; il dispose d'un petit secrétariat à Bruxelles et dépend des États membres individuels.
- 11.30.** Le président du Conseil européen constitue un nouveau centre d'attention. Bien que les réunions avec la CES soient relativement fréquentes, elles tendent à être réactives aux événements et pour le moment, les résultats obtenus ne cadrent pas dans un modèle établi. Outre une officialisation de ces réunions bilatérales, nous pourrions envisager de relier les relations avec le Président à une procédure impliquant le Sommet social tripartite et le processus de dialogue social (voir ci-dessus).

- 11.31.** Traditionnellement, la CES rencontre les présidences tournantes du Conseil de l'UE, mais celles-ci ont moins de pouvoir depuis le Traité de Lisbonne. Néanmoins, elles ne sont pas sans importance, surtout pour nos affiliés dont les dirigeants occupent la présidence de l'UE, ce qui leur permet d'attirer davantage l'attention lors de réunions.
- 11.32.** Un renforcement des contacts avec les présidents de certaines formations du Conseil pourrait revêtir une importance plus substantielle. Divers comités préparant les conclusions du Conseil mériteraient une plus grande attention de notre part, notamment le Comité de l'Emploi et le Comité de la Protection sociale qui ont exprimé l'intérêt d'intensifier les relations avec les partenaires sociaux. La subordination actuelle des affaires sociales par rapport aux grands dossiers économiques doit être prise en compte et un rééquilibrage s'impose.
- 11.33.** Les travaux du Conseil à Bruxelles sont dirigés par le Comité des Représentants Permanents (COREPER) et il existe un groupe d'attachés sociaux au sein duquel la CES travaille sur une base ad hoc, habituellement en fonction de la nationalité de la présidence tournante.
- 11.34.** Dans ses relations avec le Conseil, la CES dépend dans une large mesure des activités de ses affiliés à l'égard de leurs autorités. Il faudrait une meilleure coordination. Les organisations affiliées devraient revoir leur engagement à répondre à nos demandes d'action et à faire rapport systématiquement. Ceci pourrait être facilité en soumettant plus régulièrement les projets de courriers à la CES et en faisant systématiquement rapport au Comité de direction et au Comité exécutif sur les actions entreprises et les réponses apportées par les autorités.
- 11.35.** Les affiliés devraient aussi s'engager à informer et impliquer la CES plus systématiquement lorsque des initiatives spécifiques à une région, prises par la troïka ou bilatérales, sont menées.
- 11.36.** Le rôle des parlements nationaux dans les affaires européennes avait aussi été renforcé sous le Traité de Lisbonne, et ceci présente des opportunités pour les actions de lobbying futures au niveau national.

Nos engagements

- 11.37.** La CES s'efforcera de formaliser les réunions avec le Président du Conseil européen, les présidents des formations pertinentes du Conseil et avec les organes préparatoires du Conseil.
- 11.38.** La CES formulera des demandes plus spécifiques et plus faciles à utiliser à ses affiliés pour approcher leurs autorités.
- 11.39.** Les affiliés s'engagent à réagir à de telles demandes.
- 11.40.** Les affiliés informeront et impliqueront la CES dans des initiatives spécifiques.

PARLEMENT EUROPÉEN

- 11.41.** La CES est dotée de structures et d'approches bien établies envers le PE, y compris par le biais de l'Intergroupe syndical (qui existe depuis la première élection directe en 1979), lequel couvre un large éventail de partis politiques (les Socialistes et Démocrates, S&D ; le Parti Populaire Européen, PPE; les Verts ; les Libéraux et Démocrates, ALDE/ADLE, et la Gauche Unie Européenne, GUE/NGL), reflétant une diversité au sein de nos propres membres et permettant une relation indépendante de toute allégeance politique. Dans l'ensemble, indépendamment des changements dans la constellation politique du PE, nous rencontrons une compréhension de nos aspirations quant à l'Europe sociale, qui ne se reflète pas toujours dans d'autres institutions. Nous avons orienté avec succès des amendements sur des questions clés, essentiellement dans le domaine social, mais aussi sur des sujets plus larges, tels que REACH, la directive sur les services, la gouvernance économique, la régulation financière et le commerce international.
- 11.42.** Toutefois, le volume et l'étendue du travail du PE se sont accrus avec les nouvelles dispositions de Lisbonne et la CES devra allouer proportionnellement plus de ressources pour maintenir des liens avec des rapporteurs, produire et suivre des amendements, etc. Toutes les forces syndicales présentes et actives à Bruxelles, y compris les FSE et les représentations basées à Bruxelles, devraient être impliquées et travailler en coordination avec la CES dans un souci d'améliorer l'efficacité. Une plus grande coordination avec le Groupe des Travailleurs du Comité Économique et Social Européen peut, en ce sens, renforcer cet objectif.
- 11.43.** Assurer l'élection de candidats s'engageant en faveur de l'Europe sociale doit être une priorité du prochain mandat.
- 11.44.** Des propositions spécifiques sont formulées dans le Programme d'action concernant notre travail au sein du PE et du CESE sur la gouvernance économique et la régulation financière, y compris une représentation syndicale dans les organes consultatifs du PE et la création d'une Veille financière de concert avec le PE et les organisations de la Société civile.

Nos engagements

- 11.45.** Les affiliés s'engagent à coordonner avec la CES les initiatives avec le PE.
- 11.46.** Et à préparer une campagne lors des prochaines élections européennes visant à faire connaître le degré d'engagement des candidats en faveur de l'Europe sociale.

COMMISSION

- 11.47.** Traditionnellement, la Commission est le premier interlocuteur de la CES parmi les institutions et le restera, étant donné qu'elle a le monopole des initiatives législatives. Les partenaires sociaux privilégient les relations avec la DG Emploi et il s'agit toujours pour nous de l'acteur clé, notamment dans la mise à disposition de l'infrastructure (en dépit de la faiblesse actuelle des impulsions en ce sens) pour les processus de dialogue social. Néanmoins, la politique sociale est de plus en plus subordonnée au marché, à des objectifs économiques et financiers, avec des conséquences négatives à la clé, dont la perte évidente par les partenaires sociaux de leurs droits fondamentaux de consultation sur certaines questions de politique sociale. Les salaires minimums, l'autonomie de négociation collective, la fourniture de services (dans le contexte d'affaires CJUE telles que Laval) et les questions d'immigration (permis unique, travailleurs/euses saisonniers, transferts intra-entreprise) ont été enlevés, du moins en partie, de leur ancrage central sur le marché du travail.
- 11.48.** Il est donc nécessaire d'accroître les contacts de la CES avec d'autres composantes de la Commission, telles que les DG ECFIN, MARKT, etc. (et leurs principaux Commissaires), et de s'efforcer de renforcer le rôle de la DG EMPL, notamment vis-à-vis du Secrétariat général.
- 11.49.** Le Président de la Commission est l'autorité suprême. Des réunions, tant formelles qu'informelles, ont lieu fréquemment avec lui, mais comme pour le Président du Conseil, il conviendrait de formaliser le processus de sorte que tous les accords engrangés soient transmis à tous les services de la Commission. La CES n'a cessé d'insister sur une plus grande cohérence parmi les approches de la Commission, quoique l'idéologie qui prévaut actuellement n'aide pas à plaider en ce sens.

Nos engagements

- 11.50.** La CES s'efforcera de contribuer au renforcement de l'influence de la DG EMPL au sein de la Commission ;
- 11.51.** La CES s'efforcera d'élargir ses contributions au sein de la Commission en général;
- 11.52.** La CES resserra ses liens avec le Président de la Commission.

POLITIQUE ÉTRANGÈRE

- 11.53.** Le statut hybride du Haut représentant de l'UE/Vice-président de la Commission, en la personne de Catherine Ashton actuellement, se met en place, avec l'entrée en vigueur du Service européen pour l'action extérieure. Nous veillerons à améliorer notre accès aux nouvelles structures. Nous continuerons à faire pression en faveur de la nomination d'attachés sociaux et du travail dans les postes UE, qui appuieraient notre travail international, entre autres missions. Nous croyons aussi qu'il est important d'exprimer les positions de la CES sur la dimension extérieure de la stratégie 2020.

Nos engagements

- 11.54.** La CES continuera à faire pression pour que le SEAE couvre aussi les questions sociales et d'emploi, notamment par l'établissement de postes spécifiques.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)
5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles
Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • www.etuc.org

