

RÉSOLUTIONS DE LA CES 2012

14 / 11 / 2012

**Journée européenne
d'action et de solidarité**

**Pour l'emploi
et la solidarité
en Europe**

**Non à
l'austérité**



Confédération européenne des syndicats
www.etuc.org • #14Nov2012

CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

The logo of the European Confederation of Trade Unions (CES) is a stylized graphic of a human figure with arms raised, forming a shape similar to the Greek letter sigma (σ) or a stylized '2'. The figure is composed of simple lines and shapes.

RÉSOLUTIONS DE LA CES

Adoptées par Comité exécutif
en 2012

Sommaire

JANVIER 2012

- 01 Déclaration de la CES sur le « Traité sur la stabilité, la coordination
et la gouvernance dans l'union économique et monétaire »8

MARS 2012

- 01 Programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes.....12
- 02 Investir pour la croissance et l'emploi –
Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012.....30
- 03 Anticipation du changement et restructurations :
la CES demande à l'UE d'agir.....42
- 04 Quel avenir pour le droit européen des sociétés?
Vers la gouvernance durable.....72
- 05 Les règles de l'UE en matière de marchés publics – Position de la CES.....84
- 06 Négociations collectives: priorités et programme de travail de la CES94
- 07 Déclaration de la CES sur la Grèce104

AVRIL 2012

- 01 Déclaration de la CES sur les propositions de la Commission
pour un règlement Monti II et une directive concernant l'exécution
de la directive relative au détachement des travailleurs.....108

JUIN 2012

01	Paquet pour l'emploi: Réponse de la CES à la Communication de la Commission européenne « <i>Vers une reprise génératrice d'emplois</i> ».....	112
02	Position de la CES Il est temps de surmonter le déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein des organes décisionnels des entreprises dans l'UE...	127
03	Un contrat social pour l'Europe	138
04	Pour plus d'éducation et de formation dans l'Europe sociale : Programme d'action de la CES en matière d'apprentissage tout au long de la vie et FEP	143
05	Position de la CES sur la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs	160
06	Mettre en œuvre la transition juste en Europe et dans le monde : Position de la CES en vue de la COP 18 de Qatar.....	165

OCTOBRE 2012

01	Consultation de la Commission européenne sur les Accords d'entreprise transnationaux (AET).....	176
02	Journée d'action et de solidarité de la CES pour un contrat social pour l'Europe.....	186

DÉCEMBRE 2012

01	Tunisie : La transition démocratique en danger – L'UGTT attaquée.....	190
02	Egypte : Mauvais départ pour la démocratie – la liberté syndicale menacée ..	192
03	Résolution de la CES sur l'utilisation efficace des ressources naturelles	193
04	Position de la CES sur la liberté de circulation des travailleurs pour la Croatie	198
05	Union économique et monétaire. Résolution sur l'union bancaire	200
06	Position de la CES sur l'Acte pour le marché unique II.....	208
07	Position de la CES sur la directive 2004/25/ce relative aux offres publiques d'acquisition	214

JANVIER 2012

DÉCLARATION DE LA CES SUR LE « TRAITÉ SUR LA STABILITÉ, LA COORDINATION ET LA GOUVERNANCE DANS L'UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE »

Adoptée lors du Comité de Direction du 25 janvier 2012

Les 8 et 9 décembre 2011, le Conseil européen a décidé de s'engager dans un accord international visant à renforcer la discipline budgétaire. Les gouvernements ont estimé que le renforcement des obligations budgétaires ferait reprendre confiance aux marchés et sauverait l'euro. La décision a été suivie par des négociations intenses et semi-secrètes afin de parvenir à un accord pour la fin du mois de janvier 2012. Le processus de négociation a ignoré le contrôle démocratique qui devrait normalement caractériser toute réforme de l'Union, notamment en n'impliquant pas pleinement le Parlement européen. La CES déplore ce processus non démocratique et ses conséquences non démocratiques au niveau national.

Les dirigeants européens ont tort de croire qu'un nouveau traité restaurera la croissance et résoudra la crise de la dette souveraine sans le renforcement de la démocratie au niveau européen – avec notamment une participation totale des partenaires sociaux aux niveaux européen et national – ni sans nouveaux engagements spécifiques sur les euro-obligations et la taxe sur les transactions financières. Les nouvelles règles en matière de gouvernance économique ne devraient pas être dissimulées derrière des questions techniques par les dirigeants européens.

La CES s'oppose à ce nouveau traité. Bien que nous soyons en faveur de règles communes et d'une gouvernance économique, nous ne pouvons soutenir ces

règles. Nous sommes convaincus que les propositions du traité affaibliront l'Europe au lieu de la renforcer. Le nouveau traité réduira le soutien de la population pour l'intégration européenne, ralentira la croissance et augmentera le taux de chômage.

- 1) Sans investissements durables pour la croissance, les mesures d'austérité ne résoudront pas la crise de l'euro et de l'emploi, elles ne rassureront pas non plus les marchés financiers.
- 2) Entériner dans les constitutions ou législations nationales un respect strict des règles de déficit public ne fera qu'aggraver la crise actuelle.
- 3) Pour revenir à des comptes publics équilibrés, il est nécessaire d'adopter une approche à long terme comprenant des politiques fiscales justes, une taxe sur les transactions financières, une lutte contre la fraude et l'évasion fiscales, une mise en commun partielle de la dette, une intervention adéquate de la Banque centrale européenne (BCE) et un contrôle rigoureux du secteur financier.
- 4) Le besoin de gouvernance économique est utilisé comme un moyen de restreindre les mécanismes et les résultats des négociations, d'attaquer les systèmes de relations sociales, et d'imposer une pression à la baisse sur les niveaux de salaires négociés par convention collective ; d'affaiblir la protection sociale et le droit de grève, et de privatiser les services publics. La CES résiste activement à ces attaques qui, les unes après les autres, risquent de démanteler un modèle social unique au monde. Les initiatives allemandes telles que l'Agenda 2010 et l'augmentation de l'âge de la retraite, qui se sont avérées mauvaises et dommageables au niveau social, ne devraient pas être imposées aux autres pays européens.
- 5) Afin de faire de l'intégration européenne une réussite, elle doit être un projet positif qui apporte un progrès social et des emplois plus nombreux et meilleurs. C'est pourquoi la CES réitère sa demande pour qu'un Protocole social soit intégré aux traités européens.

Le nouveau traité ne fait que stipuler la même chose : l'austérité et la discipline budgétaire. Il obligera les États membres à mener des politiques fiscales procycliques préjudiciables, qui donnent la priorité absolue aux règles économiques rigides à une époque où la plupart des économies sont toujours faibles et où le taux de chômage atteint des niveaux intolérablement élevés. Cela engendra une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, un contrôle et des sanctions. Les gouvernements qui ne parviennent pas à se conformer

au pacte budgétaire seront traduits devant la Cour de justice européenne, qui pourra imposer des sanctions.

Le nouveau traité ne répondra pas au problème clé de la zone euro : en dehors de la BCE, il n'existe aucune institution qui dispose de suffisamment de liquidités pour arrêter une obligation dirigée sur des membres individuels de la zone euro, avec une obligation qui déborde et contamine le reste de la zone. Contrairement aux banques, les gouvernements de la zone euro ne disposent pas de « prêteur de dernier ressort » pour mettre fin au comportement grégaire irrationnel, mais auto-réalisateur du secteur financier.

En outre, la mise en œuvre pratique de ce nouveau traité pose plusieurs problèmes. La façon dont le déficit « structurel » sera défini n'est pas claire. Il en va de même pour le taux d'intérêt et le taux de croissance potentiel qui seront utilisés pour calculer la viabilité budgétaire à moyen terme.

L'Europe a besoin d'une union économique différente avec une forte dimension sociale basée sur les principes suivants :

- Un mandat plus clair pour la BCE. L'objectif de la BCE devrait être de promouvoir la stabilité des prix, le plein emploi et la convergence des conditions financières des États membres. La BCE ne devrait pas seulement avoir la possibilité, mais aussi l'obligation d'agir comme un « prêteur et acheteur de dernier ressort » pour la dette souveraine.
- Une mise en commun partielle de la dette au travers des euro-obligations.
- Une clause de sauvegarde salariale qui impose le respect total de l'autonomie des partenaires sociaux pour négocier collectivement et éviter que le pacte social s'imisce dans le domaine des salaires, des systèmes de négociation collective, d'action et d'organisation collective. Les salaires ne représentent pas un frein à l'économie, mais en sont le moteur.
- Des dispositions pour protéger la croissance : l'exclusion des investissements publics qui soutiennent la croissance de la « règle d'équilibre budgétaire », la sauvegarde du secteur des recettes publiques en s'engageant pour lutter contre la concurrence, la fraude et l'évasion fiscales, un rôle structurel pour le dialogue social européen pour éviter une mise en œuvre aveugle des règles économiques rigides qui nuiraient à l'économie.
- Un Protocole de progrès social doit être joint aux traités européens pour garantir le respect des droits sociaux fondamentaux.

MARS 2012

PROGRAMME D'ACTION DE LA CES SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

Introduction

Au cours des 50 dernières années, l'UE a accompli de nets progrès dans la promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la société et sur le marché du travail. Depuis qu'elle a été mise en place, la législation de l'UE sur l'égalité de traitement a contribué et contribuera à la participation égale des femmes et des hommes dans l'économie et la société européennes.

Dans le cadre du nouveau mandat portant sur la période 2010-2014, la Commission a adopté divers instruments communautaires traitant de l'égalité des sexes.

- **La Charte des femmes de l'UE** renforce les efforts de l'UE visant à créer une perspective de genre dans toutes ses politiques au cours des cinq années à venir, en prenant des mesures spécifiques;
- **La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes** se fonde sur l'expérience de la Feuille de route de 2006 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et elle constitue le programme de travail de la Commission européenne sur l'égalité des sexes pour la période 2010-2015 sur la base de six priorités thématiques¹ ;
- **La Stratégie Europe 2020** fixe un nouvel objectif de 75% de femmes et hommes au travail d'ici 2020, et des objectifs ambitieux en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'intégration sociale et de climat/énergie.

¹ Les six domaines d'action de la Stratégie de l'UE pour la période 2010 – 2015 sont: (i) une indépendance économique égale; (ii) l'égalité salariale pour un travail égal ou un travail de valeur égale; (iii) l'égalité dans la prise de décisions; (iv) la dignité, l'intégrité et la fin de la violence liée au sexe; (v) l'égalité des sexes dans les actions extérieures; (vi) les questions horizontales: les rôles de genre, la législation et la gouvernance. Pour plus d'informations, voir: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

La Commission de l'UE a indubitablement favorisé une approche politique, qui met davantage l'accent sur les activités de sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques plutôt que d'améliorer le cadre législatif existant sur l'égalité des sexes.

La principale initiative législative prise dans le domaine de l'égalité des sexes concerne probablement la révision de la directive sur la protection de la maternité, actuellement bloquée au niveau du Conseil, à la suite de l'adoption du rapport du Parlement européen en octobre 2010. En 2011, la Commissaire Reding a également annoncé son intention de prendre des mesures afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises. D'autres initiatives non législatives concernant l'égalité des sexes sont également prévues dans le programme de travail 2012-2013 de la Commission européenne: une consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive concernant l'égalité salariale et une deuxième phase de consultation sur la conciliation entre travail, famille et vie privée.

Au cours des dernières années, la CES a appelé à plusieurs reprises la CE à adopter une approche plus ambitieuse et mieux intégrée à l'égard de l'égalité des sexes. La situation des femmes sur le marché du travail et dans la société reste fort déséquilibrée et des écarts persistants existent entre les femmes et les hommes dans les 27 états de l'UE et les pays candidats à l'adhésion:

- **Le taux d'emploi** des femmes est passé de 51% en 1997 à 62% en 2011, avec de grandes différences subsistant entre les Etats membres (entre 39% et 75%);
- L'emploi des femmes a essentiellement augmenté dans les emplois et secteurs hautement féminisés, tels que les services publics et privés. Les femmes travaillent davantage à **mi-temps** que les hommes (à savoir, plus de 75% des travailleurs à mi-temps) et sont plus souvent employées dans le cadre de contrats à durée déterminée ou intérimaires;
- L'impact de la **parentalité** sur la participation au marché du travail est très différent pour les femmes et les hommes – 65,6% seulement des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans travaillent, par rapport à 90,3% d'hommes;
- L'**écart de salaires entre les hommes et les femmes** en Europe s'élève en moyenne à 17%, avec une variation de 5% à 31%. Dans de nombreux Etats membres, l'écart n'a pas diminué au cours des dix dernières années et, dans plusieurs d'entre eux, il a même augmenté;
- En Europe, plus de 70% des **travailleurs à bas salaire** sont des femmes et, dans la plupart des Etats membres de l'UE, 17% des femmes sont frappées par la

pauvreté par rapport à 15% d'hommes. Les femmes plus âgées sont particulièrement menacées d'exclusion;

- Près de 60% des **diplômés universitaires de l'UE** sont des femmes, néanmoins elles accusent un retard dans les postes de prises de décision aux plans politique et économique. Les femmes représentent 12% des membres des conseils de surveillance des plus grandes entreprises cotées en bourse et seuls 3% des présidents de conseils d'administration sont des femmes;
- En 2005, 34% des hommes ont reçu une formation professionnelle continue dans les entreprises par rapport à 31% de femmes;
- En Europe, une femme sur cinq a été victime de **violence domestique** et une sur deux a fait état d'une forme de **harcèlement sexuel** sur le lieu de travail;
- Près de **45% des membres de la CES sont des femmes**. Cela représente 38 millions de femmes syndicalistes. Cependant, leur représentation dans les organes et postes de prise de décision des syndicats est loin d'être proportionnelle et les progrès accomplis sont très lents.

La crise économique actuelle risque de saper davantage ces sombres résultats, si des mesures politiques inadéquates sont prises pour faire face aux disparités entre les genres.

Les effets du ralentissement économique sur les politiques liées à l'égalité des sexes commencent à apparaître. Les réductions budgétaires ont gravement affecté les dépenses publiques, les services publics tels que l'éducation, la formation et l'aide sociale, étant les plus touchés, ainsi que les utilisateurs de ces services, qui sont en grande majorité des femmes.

Dans de nombreux Etats membres, les travailleurs du secteur public (essentiellement des femmes) sont frappés en termes quantitatifs et qualitatifs. Les changements apportés aux dispositions en matière de pension par le biais de restrictions sur les crédits en matière de soins renforcent encore plus les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CES est persuadée qu'il faut s'attaquer d'urgence aux disparités entre les genres sur le marché du travail et éviter l'érosion des mesures adoptées récemment pour soutenir l'égalité des sexes. Des investissements doivent être effectués afin de relancer la croissance et ils devraient apporter des ressources aux secteurs hautement féminisés.

L'égalité des sexes reste une priorité pour la CES

Lors du Congrès d'Athènes en 2011, la CES s'est engagée à continuer d'accorder la priorité à la dimension de genre et à poursuivre les objectifs fixés dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée au Congrès de Séville.

La CES partage complètement la déclaration de la CSI adoptée lors du 2^e Congrès mondial à Vancouver en juin 2010: *"Les barrières culturelles, économiques, sociales et religieuses doivent être identifiées, condamnées et surmontées pour que les droits humains des femmes soient partout respectés et pleinement mis en œuvre. Etant donné que la discrimination entre les femmes et les hommes interagit fréquemment avec d'autres formes de discrimination telles que l'âge et l'identité de genre, des politiques et des programmes doivent être mis en place pour répondre aux multiples formes de discrimination contre les femmes et une approche transversale sur le genre doit être adoptée."*

Les syndicats peuvent faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité. Nous sommes des acteurs clés dans la promotion de la justice sociale et dans le combat des comportements discriminatoires et illégaux au travail. Nous avons aussi un rôle unique dans la promotion du changement social et durable, non seulement dans l'entreprise mais aussi dans la société. Nous savons que la lutte des syndicats contre les discriminations entre les hommes des femmes exige une volonté politique forte qui implique la mise en œuvre d'actions à la fois stratégiques et organisationnelles. Nous sommes également conscients que cet investissement est indispensable si nous voulons contrer les tendances dangereuses auxquelles l'Europe est confrontée, avec la montée des inégalités à tous les niveaux, l'augmentation des emplois précaires et le risque de dégradation des conditions de travail pour les femmes et les hommes.

La CES a un rôle essentiel à jouer dans la réalisation des objectifs EU2020 et elle est persuadée qu'il faut appliquer des stratégies intégrées pour encourager l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans les syndicats.

Afin d'aboutir à une plus grande égalité des sexes, la CES suit une approche duale en appliquant l'intégration de la dimension de genre et en initiant des mesures spécifiques (mesures politiques, projets, activités de sensibilisation, etc.) dans le domaine du genre.

Outre la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté dans le passé deux plans en matière d'égalité (en 1999 et 2003) ainsi que plusieurs positions et résolutions afin de: encourager la conciliation du travail, de la famille et de la vie privée (2007); réduire l'écart de salaires entre les femmes et les hommes (2008); améliorer la protection de la maternité au plan communautaire (2009); assurer un traitement égal entre les hommes et les femmes engagés dans une activité indépendante (2009); améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats (2011)².

La CES a traité l'égalité des sexes dans le contexte du dialogue social communautaire intersectoriel. Un cadre d'actions sur l'égalité des sexes a été négocié en 2005, dans lequel les partenaires sociaux prônaient la ségrégation professionnelle, les femmes dans la prise de décisions, l'équilibre vie-travail et l'égalité salariale, et un rapport d'évaluation a été adopté en 2009. Dans leur dernier programme de travail, couvrant 2012 à 2014, les partenaires sociaux de l'UE ont également réaffirmé leur volonté de continuer à agir sur les priorités du Cadre d'actions et convenu que d'autres mesures conjointes devaient être prises pour faire face aux inégalités subsistantes.

Aboutir à l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans la société demeure un impératif pour la CES. Des mesures concrètes doivent être prises pour aboutir à un changement et le Programme d'action est destiné à fixer les priorités de la CES dans le domaine de l'égalité des sexes en vue d'une évaluation lors de la Conférence de la CES à mi-mandat). Il est destiné à toutes les conférences nationales, aux fédérations syndicales européennes et à la CES elle-même et vise à poursuivre les objectifs interconnectés suivants, dans lesquels des mesures syndicales sont requises:

- 1. Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES ;**
- 2. Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;**
- 3. Éliminer l'écart de représentation des genres dans les organes de prise de décision ;**
- 4. Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée ;**
- 5. Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail.**

2 Voir le site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/r/48>

Le Programme d'action fixe les moyens d'atteindre ces objectifs, des objectifs mesurables et planifiés, des procédures de suivi et un processus d'évaluation.

Objectif 1: Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES

L'intégration de la dimension de genre est un puissant principe d'égalité qui concerne les femmes et les hommes. Elle implique un changement structurel et a un impact sur le rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, sur le lieu de travail, dans la sphère privée et dans la société. Elle consiste à évaluer la manière dont les politiques influent sur les femmes et les hommes et à prendre des mesures pour changer les politiques, le cas échéant.

Depuis 1999, la CES et ses organisations membres ont adopté un engagement clair destiné à intégrer la dimension de l'égalité des chances et de perspective de genre dans tous les domaines de la planification et de l'activité politiques. Les membres de la CES ont reconnu que cela requiert le développement et l'adoption d'outils, de mécanismes et de lignes directrices et ils se sont engagés à mettre en place des mesures adéquates pour atteindre cet objectif.

Afin de redynamiser l'engagement des syndicats à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté une Charte sur l'intégration de la dimension de genre lors de son Congrès de Séville, en 2007, où elle exposait que *"l'égalité des sexes est une composante essentielle de la démocratie sur le lieu de travail et au sein même de la société. La CES et ses affiliés confirment leur engagement à poursuivre l'égalité des sexes dans le cadre de leur agenda plus large de justice sociale, de progrès social et de développement durable en Europe, et adoptent donc une approche intégrée de genre en tant que composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités"*. Trois grandes définitions de l'intégration de la dimension de genre ont été identifiées et elles restent valables.

L'intégration de la dimension de genre semble être un concept difficile à mettre en œuvre. Elle a besoin de volonté politique, de la collecte de statistiques adéquates basées sur le genre, de fonds et de ressources adéquats et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions. De nombreux syndicats n'intègrent toujours pas la dimension de genre dans leurs

politiques et leurs actions et de nouveaux efforts doivent donc être déployés pour atteindre cet objectif.

L'intégration de l'égalité des sexes dans les négociations collectives reste un défi majeur, et requiert une coopération et un engagement accrues des fédérations syndicales en particulier, et des syndicats sectoriels et des syndicats en entreprise à tous les niveaux.

L'intégration de la dimension de genre dans les questions d'emploi est essentielle pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Cependant, pour aboutir à l'égalité des droits, il est essentiel d'intégrer pleinement la dimension de genre, y compris dans toutes les questions politiques prioritaires pour l'UE et la CES, telles que: l'impact des mesures d'austérité et la sortie de la crise, la gouvernance économique, le développement durable et les emplois verts, l'enseignement et la formation professionnels, la migration, la coopération et le développement, la santé et la sécurité.

1. Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES

ACTIONS CLÉS:

- Comme indiqué dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES se fixera pour politique que chaque document présenté à son Comité exécutif doit contenir une évaluation de l'impact selon le sexe, et au moins indiquer par une courte motivation si et comment la perspective de genre est incluse.
- Une série de lignes directrices destinées à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats, conduisant à la publication d'une brochure, sera réalisée.
- Tous les groupes de travail et les comités statutaires de la CES doivent intégrer la dimension de genre dans leur travail ainsi que dans leurs documents sur la base de ces lignes directrices.
- Il est essentiel de comprendre l'impact de la crise économique et financière sur les politiques qui sont (directement ou indirectement) liées à l'égalité des sexes. La CES, avec le soutien de l'ETUI, réalisera une étude

comparée analysant l'impact de la crise sur la situation différentielle des femmes et des hommes sur le marché du travail, sur les mesures d'austérité adoptées, leurs impact dans la provision des services publics, des soins et des services d'accueil à l'enfance et aux personnes âgées, etc.

- La CES et ses affiliés continueront à:
 - inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de négociation collective et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE;
 - investir dans la formation des personnes en charge de la négociation collective – hommes et femmes – à tous les niveaux appropriés dans les questions d'égalité des sexes;
 - inclure la perspective de genre durant les négociations (systèmes de rémunération et mécanismes d'augmentation de salaire qui améliorent les conditions de vie des femmes et des hommes, apprentissage tout au long de la vie, facilités en matière de congé).
- Une approche spécifique tenant compte de la dimension du genre sera intégrée dans les politiques de migration de la CES, et concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques. La CES continuera se battre pour un cadre européen de protection et non-discrimination des travailleurs et travailleuses domestiques.

Objectif 2: Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Depuis le tout début, l'Union européenne veut aboutir à l'égalité salariale pour les femmes et les hommes pour un travail d'égale valeur. La législation européenne sur l'égalité salariale a contribué à lutter contre la discrimination directe entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le salaire, mais des barrières subsistent pour assurer qu'un travail d'égale valeur, accompli par des femmes et des hommes, est payé au même prix. Les progrès réalisés en matière de réduction de l'écart de salaires entre les femmes et les hommes semblent être très lents, et en dépit des efforts visant à aboutir à l'égalité salariale, les statistiques révèlent l'existence d'un écart de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les Etats membres de l'UE; dans certains pays, l'écart

est même en train de grandir. Compte tenu du fait que l'Union européenne a pris des mesures dans ce domaine depuis plus de 50 ans, le résultat est décevant.

La CES est consciente du fait que l'action en justice n'a pas permis à elle seule de faire face aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes et qu'une approche combinée à divers niveaux est requise pour éliminer cette forme persistante et complexe de discrimination.

Le Programme d'action adopté au Congrès d'Athènes a identifié l'écart salarial entre les femmes et les hommes comme une des priorités de son travail pour la période 2011 – 2015 et la CES s'est engagée à *"soutenir les initiatives des membres visant à faire face aux problèmes structurels de l'inégalité salariale et la tendance qu'ont les salaires (pour les hommes et les femmes) à être inférieurs dans les secteurs dominés par les femmes à ceux des secteurs dominés par les hommes. De nombreux emplois principalement exercés par des femmes doivent être réévalués et la CES a l'intention d'aider les affiliés à échanger des informations sur cet objectif grâce à la négociation collective et/ou grâce au recours à la législation"*.

La négociation collective est un moyen essentiel de lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Il est également essentiel que les syndicats renforcent la prise de conscience et partagent les bonnes pratiques qui sont parvenues à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les secteurs et les professions.

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes est un domaine dans lequel des mesures doivent être prises d'urgence car il a des implications systématiques sur les pensions et les niveaux de pauvreté des femmes.

2. Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

ACTIONS CLÉS :

- La CES continuera à militer pour un cadre législatif communautaire plus fort afin de mettre fin à l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et à encourager la négociation collective dans ce domaine.

- La CES mettra en œuvre un projet de l'UE destiné à étudier les initiatives syndicales couronnées de succès et les obstacles rencontrés en matière de lutte contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Le projet inclura les actions suivantes:
 - Compilation des initiatives adoptées par les organisations membres de la CES pour aboutir à l'égalité salariale, y compris la révision des classifications professionnelles et des systèmes d'évaluation des emplois, des audits des salaires, et des conventions collectives couronnées de succès;
 - Evaluation de la pénalité salariale liée au travail à mi-temps et à d'autres type d'emplois précaires;
 - Activités de sensibilisation (ateliers régionaux et conférence de l'UE);
 - Publication d'un manuel syndical et d'une brochure.
- Le Comité des Femmes de la CES et le Comité de coordination des négociations collectives travailleront de concert pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Dans un premier temps, les organisations membres de la CES de ces deux groupes examineront conjointement les objectifs quantitatifs en matière de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- La CES et ses membres contribueront au Livre blanc de la Commission européenne sur les pensions. Le lien entre les politiques sociales et les politiques de l'emploi sera abordé et des recommandations visant à aboutir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sécurité sociale et des dispositions en matière de pensions seront formulées.
- La CES et ses organisations membres continueront de mettre en œuvre les recommandations abordées dans la Résolution de la CES "Réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes", et en particulier: mettre en place des campagnes, outils, etc. destinés à attirer davantage l'attention sur l'écart de salaires entre les hommes et les femmes au plan national et dans les différents secteurs. La journée de l'UE sur l'égalité salariale pourrait être utilisée en guise de référence afin de mobiliser les membres et de mettre en place des activités de sensibilisation spécifiques;
 - inscrire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes à l'agenda de la négociation collective;
 - mettre en place la formation des négociateurs, l'égalité d'accès à la formation professionnelle et des lignes directrices destinées à réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes.

Objectif 3: Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision

Depuis plusieurs années, la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes et les structures de prise de décision sont un sujet de préoccupation pour la CES. L'adoption, en mars 2011, de la résolution destinée à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats a constitué un sérieux argument en faveur d'une approche stratégique visant à atteindre l'équilibre hommes-femmes dans les structures syndicales de prise de décision et de direction en tant que fondement de la démocratie syndicale et de la réalisation de l'égalité des sexes aux plans sociétal, économique et politique. Le Programme d'action d'Athènes de la CES aborde aussi le déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision et engage la CES à intensifier son action afin de garantir une composition équilibrée entre les femmes et les hommes d'ici le Congrès de 2015 notamment à travers des objectifs quantifiables, tels qu'une disposition anti-discrimination, stipulant que chaque sexe devrait être représenté à concurrence de 40% à 60% dans les organes statutaires de la CES.

Depuis 2007, les données ventilées par sexe concernant l'affiliation et les postes de prise de décision sont collectées par le Secrétariat par le biais de "l'Enquête du 8 mars" et leurs résultats sont présentés et régulièrement examinés par le Comité des Femmes et le Comité exécutif.

Selon la dernière Enquête du 8 mars, les femmes représentent près de 45% des affiliés de la CES et elles ont joué un rôle essentiel dans le maintien des niveaux d'affiliation syndicale, même lorsque le taux d'affiliation global des syndicats a diminué. En dépit de cette tendance encourageante, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats reste très faible et peu de progrès ont été accomplis au cours des 4 dernières années. Les femmes occupent plus souvent des postes "adjoints". L'équilibre hommes-femmes a été pris en compte au sein du Secrétariat de la CES, mais il n'est pas encore atteint dans les comités permanents de la CES.

La ségrégation verticale des femmes est une source de préoccupation pour la CES, non seulement dans les organes syndicaux mais aussi au sein de la société. En dépit du fait que le nombre de femmes dans l'enseignement secondaire supérieur ou tertiaire est supérieur au nombre d'hommes, et qu'elles constituent la majorité des diplômés dans la plupart des Etats membres, elles

continuent d'accuser un retard dans les postes de responsabilité en politique et dans les affaires, ainsi que dans d'autres domaines. La situation est particulièrement préoccupante dans les entreprises où, en moyenne, une femme sur dix est membre du conseil d'administration dans les plus grandes entreprises européennes cotées en bourse et seulement 3% sont présidentes de conseils d'administration.

Les syndicats peuvent jouer un rôle afin d'assurer que l'environnement global de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes. Il faut une combinaison de mesures pour faire face au manque persistant de femmes dans les postes de prise de décision dans les syndicats et sur le marché du travail.

3. Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision

ACTIONS CLÉS :

- Les organisations affiliées intensifieront leurs efforts afin d'atteindre l'équilibre hommes- femmes dans leurs organes de prise de décision. Les audits selon le genre, les programmes de surveillance, les tendances à l'affiliation basées sur le genre, les objectifs quantifiés et les formations destinées à aider les femmes à exercer des rôles dirigeants, seront encouragés.
- Les affiliés continueront de tenir compte de la nécessité de parité des sexes lors de la nomination de représentants aux organes permanents et groupes de travail de la CES. La CES confirme son engagement à aboutir à une représentation de chaque genre dans les comités permanents, en fonction de la proportion de femmes dans le taux d'affiliation global.
- La CES réalisera l'enquête du 8 mars qui présente la répartition par sexe dans les structures de prise de décision de la CES et ses organisations affiliées. Les résultats seront présentés et examinés au sein du Comité exécutif et du Comité des Femmes. Sur la base des résultats obtenus, d'autres mesures seront envisagées afin de mobiliser les affiliés de la CES en vue du Congrès de la CES en 2015.

- En premier lieu, la CES rédigera un canevas pour la collecte de données ventilées par sexe, qui pourra être utilisé pour les affiliés nationaux et communautaires de la CES, et elle collaborera avec les membres qui ne collectent pas de données ventilées.
- Une étude visant à améliorer l'égalité des sexes dans les syndicats, sur la base des objectifs fixés par le Congrès, sera réalisée par l'ETUI pour la conférence de mi-mandat de la CES, en 2013.
- La CES formulera des recommandations spécifiques à la CE afin d'améliorer la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises en vue de l'initiative de la CE prévue en juin 2012.

Objectif 4: Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée

Le travail de soins reste réparti de manière inégale entre les femmes et les hommes. Les femmes assument la majeure partie du travail de soins et, en même temps, nombre d'entre elles ont un emploi payé. La double charge du travail payé et non payé au sein de la famille, conjointement avec l'absence persistante de services de soins complémentaires, expliquent en partie la baisse du taux de fertilité en Europe et peuvent être considérées comme un des principaux obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et à la prise de décision à tous les niveaux. Ce problème est à la hausse, en particulier pour la «génération sandwich» c'est-à-dire ceux qui doivent s'occuper de leurs enfants et de leurs parents âgés, en maintenant une certaine forme d'emploi rémunéré.

La CES a formulé plusieurs propositions dans le domaine de la conciliation, suite à la consultation lancée par la Commission il y a quelques ans. Nous avons mis l'accent sur la nécessité d'une approche intégrée offrant à tous les travailleurs, hommes et femmes, un mélange équilibré en termes d'organisation du temps de travail, d'emploi et de conditions de travail.

Les congés familiaux (tel que la maternité, la paternité, le congé parental, filial, professionnel) sont des mesures efficaces, entre autres, pour encourager le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ou les par-

tenaires de même sexe. Cependant, des obstacles subsistent qui découragent l'utilisation des congés, spécialement par les hommes.

La protection de la maternité n'est pas encore pleinement garantie, et les travailleuses sont souvent confrontées à la discrimination et au licenciement en cas de grossesse. Dans certains Etats membres, ces actes discriminatoires sont exacerbés par la crise et les jeunes travailleuses précaires sont particulièrement à risque. La CES soutient pleinement la nécessité de revoir et de renforcer l'actuelle directive relative aux travailleuses enceintes (92/85/CEE) en introduisant le paiement intégral du congé, des règles plus strictes contre le licenciement et l'augmentation de la durée jusqu'à au moins 18 semaines.

Une politique cohérente en matière de conciliation devrait présenter les caractéristiques suivantes: une bonne qualité, des structures d'accueil abordables pour les enfants et les personnes âgées; une série d'options en matière de congé payé qui devrait être pris par les deux parents; la reconnaissance du rôle des pères concernant l'éducation des enfants; la flexibilité du temps de travail et la possibilité de réduire ou de prolonger le temps de travail (travail à mi-temps réversible) et des investissements sains dans les services d'intérêt public.

Une fois de plus, la négociation collective consiste un outil essentiel dans les mains des syndicats afin d'améliorer l'équilibre entre le travail, la vie de famille et la vie privée. En mars 2012, la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental devra être transposée dans tous les Etats membres de l'UE.

La CES estime que la conciliation est une politique essentielle pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et l'absence de femmes dans la prise de décision, et des mesures doivent être prises afin de consolider les mesures existantes et de faire face aux lacunes.

4. Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée

ACTIONS CLÉS :

- La CES formulera des recommandations à l'UE sur le congé des personnes aidantes en guise de contribution à l'Année de l'UE sur le vieillissement actif.
- La CES continuera de militer en faveur d'une révision de la directive sur la maternité et engagera un dialogue constructif avec le Conseil de l'UE, la Commission et le Parlement afin de surmonter l'impasse actuelle.
- La CES s'assurera que les négociations sur la révision de la directive sur le temps de travail incluent des dispositions destinées à faciliter l'équilibre vie-travail.
- La CES continuera de militer pour l'adoption d'un droit au congé de paternité au plan de l'UE.
- La CES suivra la mise en œuvre de la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental. L'ETUI rédigera un rapport de mise en œuvre.
- Les affiliés de la CES chercheront à améliorer la législation existante sur la conciliation via la négociation collective à différents niveaux : sectoriel, national, régional et territorial. Les mesures devraient s'adresser aux travailleurs et aux travailleuses et inclure, par exemple : la promotion des pauses professionnelles, le congé parental, de paternité et familial payé, les aménagements flexibles du temps de travail, les crèches d'entreprise et inter-entreprise, etc.
- Les affiliés de la CES continueront à promouvoir l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la conciliation, telles qu'une campagne destinée à encourager les hommes à utiliser les congés familiaux. Ils diffuseront des informations concernant la législation et les politiques de l'UE sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Le site Internet de la CES donnera à ces pratiques la visibilité adéquate.
- Les affiliés de la CES veilleront également à ce que l'organisation de la vie syndicale (réunions, voyages, activités) réponde aux besoins d'équilibre vie-travail des femmes et des hommes.

Objectif 5 : Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail

La violence domestique est une question complexe consistant en un ensemble de plusieurs types de comportements abusifs (psychologique, physique, sexuel, matériel, financier) et elle est réglementée de façon aléatoire dans toute l'Union européenne.

Les hommes et les femmes peuvent être les auteurs ou les victimes de violence domestique. A l'heure actuelle, en Europe, une femme sur quatre peut ou peut avoir été victime de violence. La violence contre les femmes revêt des formes différentes et touche tous les pays et toutes les classes sociales. Elle est un obstacle à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. La récession est susceptible d'augmenter les risques de violence domestique et de violence contre les groupes vulnérables de travailleurs. Il est donc très important d'investir dans la prévention.

Les conséquences de la violence domestique pour la société sont énormes et il est communément admis que la violence domestique a également un impact sur le travail. La violence domestique peut affecter la capacité des travailleurs à travailler, la violence peut aussi continuer sur le lieu de travail (via des appels téléphoniques abusifs, des emails ou de la violence physique sur le lieu de travail par le partenaire). Tous ces comportements très répandus peuvent avoir un impact négatif sur le rendement des travailleurs et leur bien-être et ils font peser un risque sur la sécurité du lieu de travail.

Comme le montrent plusieurs études, l'amélioration des politiques et des pratiques sur le lieu de travail peut réduire l'impact de la violence domestique sur le rendement et la sécurité au travail. L'action syndicale est donc essentielle afin de mettre en place des mesures adéquates.

Dans son Programme d'action d'Athènes, la CES a réaffirmé la nécessité pour l'Europe de mettre en place un instrument généralement contraignant pour la protection des femmes contre la violence fondée sur le sexe en tant que telle. La CES s'est également engagée à continuer à se mobiliser afin de lutter contre toutes les formes de violence et à surveiller la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux européens pour prévenir, combattre et éliminer l'harcèlement et la violence au travail. Les mesures ci-dessous visent à poursuivre cet objectif spécifique.

5. Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail

ACTIONS CLÉS :

- La CES mettra en œuvre un projet sur les bonnes pratiques visant à réduire l'impact de la violence domestique sur les travailleurs en renforçant les droits sur le lieu de travail afin de les aider à être en sécurité dans leur emploi et à leur domicile. Le projet visera à :
 - Faire davantage prendre conscience de la violence domestique et déterminer pourquoi et comment elle affecte le lieu de travail ;
 - Partager les pratiques syndicales destinées à prévenir et traiter la violence domestique;
 - Elaborer des stratégies sur la manière de traiter la violence et l'harcèlement sur le lieu de travail ;
 - Adoptera des recommandations adressées à ses affiliés.
- La CES continuera à faire pression pour un cadre législatif au niveau européen, sur la base de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence contre les femmes et la violence domestique.
- Les affiliés de la CES s'engagent à :
 - Évaluer l'impact et l'ampleur de la violence domestique dans le milieu de travail;
 - Développer des modèles de politiques avec les employeurs pour protéger et respecter la dignité des travailleurs et travailleuses victimes de violence domestique;
 - Partager des exemples de bonnes pratiques adoptées;
 - Faire pression sur les gouvernements nationaux à fin de prendre des mesures efficaces sur la violence domestique.

Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'égalité des sexes, les organisations membres de la CES se sont engagées à encourager le sentiment d'appartenance, les responsabilités partagées et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de: traduire le Programme d'action dans les langues nationales, d'envoyer une copie de la traduction à la CES afin de pouvoir lui donner une visibilité dans toute l'UE grâce aux canaux de la CES, et de le diffuser et d'en discuter avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action et de recourir au financement de l'UE, le cas échéant.

Une évaluation des progrès réalisés pour réaliser le Programme d'action sera présentée au Comité exécutif au début de 2013. Une révision plus conséquente de cet instrument sera effectuée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le comité des femmes aura un contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes.

INVESTIR POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI – RÉACTION DE LA CES À L'EXAMEN ANNUEL DE LA CROISSANCE 2012

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

1.

L'Union européenne est en plein désarroi – financièrement, économiquement et socialement. La crise de la dette souveraine ne montre aucun signe d'apaisement, l'économie entre à nouveau en récession et l'impact social de la crise est évident : chômage, inégalités et insécurité augmentent et les citoyens continuent de souffrir des retombées d'une crise financière et économique dont ils ne sont pas responsables. Les prévisions économiques de la Commission européenne, déjà médiocres lorsqu'elle a publié le deuxième Examen annuel de la croissance (EAC)¹ en novembre 2011, se sont encore détériorées avec la prévision d'une nouvelle contraction de l'économie dans la zone euro en 2012.

2.

Le chômage en Europe reste historiquement et obstinément à un niveau élevé. En décembre 2011, le taux de chômage de l'UE-27 était de 9,9%, représentant plus de 23,8 millions d'Européens sans emploi. Le taux de chômage des jeunes était de 22,1%, soit près de 5,5 millions de personnes de moins de 25 ans, en augmentation par rapport aux 21% de l'année précédente à la même période. Pour ajouter à ce sombre tableau, il est probable que le nombre de personnes proches du seuil de pauvreté, qui s'élevait déjà à 23% de la population européenne en 2010, n'ait augmenté et n'aille encore empirant. Le Rapport 2011 sur l'emploi et l'évolution sociale en Europe (ESDE – Employment and Social Developments in

1 L'Examen annuel de la croissance 2012 publié le 23 novembre 2011 se compose de la Communication EAC et de 4 annexes : le Rapport sur l'état d'avancement de la stratégie Europe 2020, le Rapport macroéconomique, le Projet de rapport conjoint sur l'emploi et un rapport sur les « Politiques fiscales propices à la croissance appliquées dans les États membres et à une meilleure coordination fiscale dans l'UE ».

Europe 2011)² confirme que la tendance générale en matière d'inégalités reste à la hausse, même dans les États membres traditionnellement égalitaires. Pratiquement un Européen sur 10 qui ont un travail risque de basculer dans la pauvreté parce qu'il ne dispose pas d'un salaire décent lui permettant, à lui et à sa famille, de vivre dans la dignité. L'écart entre la part salariale et la part du capital dans le revenu national s'est également davantage creusé.

3.

Récession et chômage en hausse ne sont pas les seules inquiétudes. L'absence de processus démocratique au niveau européen, illustrée par la récente approbation du pacte fiscal, sape le modèle d'intégration européenne. Ceci aura de graves conséquences sur notre tissu social. Les droits des travailleurs, les systèmes de négociations collectives existants de longue date, les institutions de dialogue social ainsi que l'acquis social européen sont victimes des marchés financiers et des mauvaises politiques de l'UE.

L'Examen annuel de la croissance 2012 échoue à affronter la réalité et à proposer une solution crédible à la crise du chômage et de la croissance

4.

Globalement, l'analyse de la CES de l'Examen annuel de la croissance 2012 montre que, malgré un langage plus nuancé sur l'assainissement budgétaire et l'inclusion, bienvenue dans les priorités pour 2012, de la lutte contre le chômage et des conséquences sociales de la crise, les messages clés restent inchangés : austérité budgétaire, réformes structurelles du marché du travail (en particulier l'ajustement des coûts du travail pour corriger les déséquilibres macroéconomiques), achèvement du marché unique impliquant une accélération supplémentaire de la libéralisation des services, des entreprises de réseau et des services publics, et promotion des accords de libre-échange. Pour l'essentiel, les recommandations politiques de l'EAC sont contradictoires et, sous la pression des marchés financiers et des propositions de la Troïka, les orientations politiques en faveur de l'austérité prévaudront sur celles en faveur des questions sociales.

5.

Le sommet informel du Conseil européen du 30 janvier a débouché sur l'appro-

² Employment and Social Developments in Europe 2011, Commission européenne 15.12.11 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6176>

bation du « pacte fiscal » et sur une déclaration d'orientation du Conseil sur la croissance et l'emploi avant le Conseil européen de mars. Pour la CES, il s'agit toutefois d'une nouvelle occasion manquée : malgré certaines indications d'un engagement en faveur de la lutte contre le chômage des jeunes, les dirigeants européens ne sont pas parvenus à formuler des propositions convaincantes face aux défis de la croissance et de l'emploi.

6.

La dégradation de la situation sociale et de l'emploi et la nécessité de briser cette spirale négative sont reconnues dans le Rapport conjoint sur l'emploi (RCE)³. La CES y voit certains éléments positifs, notamment : l'importance accordée à la création d'emplois ; l'accent mis sur la situation difficile des jeunes, des personnes peu qualifiées et des chômeurs de longue durée ; la reconnaissance du rôle essentiel des services sociaux et des systèmes de protection sociale pour éviter la marginalisation des groupes vulnérables et à faibles revenus ; l'appel aux investissements en matière d'éducation et de formation pour augmenter la productivité et les niveaux des revenus ; et la reconnaissance du fait que le ralentissement de la croissance entrave la relance de l'emploi et l'amélioration du taux d'emploi.

7.

L'accent mis sur **le chômage des jeunes** dans l'EAC et, par la suite, par le sommet informel pour la croissance et l'emploi (et l'initiative de la Commission pour la mise en place de « groupes d'action » pour l'emploi des jeunes), même s'il s'est fait longtemps attendre, est sans aucun doute bienvenu. Toutefois, les taux de participation des personnes handicapées et des migrants qui comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables et les plus précaires, ont également été durement touchés. Les aspects de l'emploi liés au genre et la crise, l'impact potentiellement négatif sur l'écart salarial entre hommes et femmes (déjà évident dans certains États membres) et l'augmentation des cas de discrimination liés à la grossesse ne doivent pas non plus être oubliés.

8.

Dans le discours européen sur la création d'emplois et une relance riche en emplois, on remarquera l'absence manifeste de référence à des **emplois de qualité et au travail décent** ainsi que de propositions sur les questions relatives

³ Adopté par le Conseil EPSCO le 17 février 2012.

aux bas salaires, aux travailleurs pauvres et aux inégalités de revenus. A la différence des conclusions de l'ESDE 2011 qui soulignent le creusement des inégalités, le RCE n'accorde que peu d'attention à cette tendance à la hausse. En outre, alors que l'ESDE confirme que la décentralisation des négociations collectives entraîne une dispersion des salaires et des salaires minimum bas et, par conséquent, l'appauvrissement des travailleurs, le RCE n'identifie pas le rapport entre les recommandations de la Commission demandant de décentraliser les négociations salariales et de supprimer les systèmes d'indexation, d'une part, et l'absence de progrès par rapport à l'objectif de réduction de la pauvreté (Europe 2020), d'autre part.

9.

La CES rejette l'approche selon laquelle les salaires doivent servir d'instrument d'ajustement concurrentiel. Les salaires doivent tendre à créer un équilibre entre différents objectifs comprenant entre autres la stabilité des revenus pour les travailleurs, la prévention de la dynamique de la déflation, la défense du pouvoir d'achat, fonctionnant comme un moteur pour la croissance économique et garantissant une distribution équitable des bienfaits du progrès économique. Pour la CES, les clés de la compétitivité – tant à l'intérieur qu'en dehors de l'Union européenne – sont la qualité et l'innovation et celles-ci ne sont pas soutenues par des salaires flexibles.

10.

Soutenir les banques mais seulement à la condition qu'elles soutiennent l'investissement. L'EAC demande aux États membres de donner la priorité au renforcement des fonds propres des banques et, très justement, met en garde contre les banques qui améliorent leurs fonds propres en limitant indûment les crédits à l'économie réelle. Cette recommandation, qui est d'une importance considérable, n'est toutefois pas accompagnée par la mise en place d'un cadre politique permettant de l'organiser concrètement.

11.

Mobiliser le budget de l'UE en faveur de la croissance et de la compétitivité. La CES préconise une meilleure utilisation des Fonds structurels de l'UE pour stimuler la croissance et la création d'emplois et soutenir l'apprentissage des jeunes en particulier. Cela étant, ces propositions doivent aller plus loin. Isolément, les fonds ne suffisent pas pour résoudre la crise et doivent être liés à une gouvernance économique fondée sur l'investissement, la solidarité et l'intégration sociale.

12.

Des politiques fiscales propices à la croissance et une meilleure coordination fiscale dans l'UE. Cette nouvelle entrée dans les annexes de l'EAC fait suite au Conseil européen du 24 juin 2011 qui avait conclu que la Commission devait faire rapport sur les progrès accomplis dans les discussions structurées sur les questions de politique fiscale dans le contexte du « Pacte euro-plus ». L'accent mis sur la nécessité d'une action coordonnée pour s'attaquer à l'évasion et à la fraude fiscales, le rôle de la fiscalité pour contribuer à l'assainissement budgétaire et la recommandation de déplacer la fiscalité du travail vers une fiscalité moins néfaste pour la croissance, portant, par exemple, sur la fortune, la consommation et les taxes environnementales, sont encourageants et méritent d'être approfondis.

13.

La promotion des systèmes de protection sociale, de l'éducation et de la formation n'est rien d'autre que de la poudre aux yeux car les coupes budgétaires restent la priorité. La Commission souligne à juste titre que la priorité doit être donnée aux investissements dans l'éducation et les compétences pour s'attaquer au problème de l'inadéquation des qualifications et que les systèmes de protection sociale doivent rester un rempart contre la pauvreté et l'exclusion sociale, alors que la situation sociale se détériore. Pourtant, la reconnaissance du rôle important de l'investissement social dans le capital humain et la protection sociale est contredite par la priorité accordée à l'assainissement budgétaire. L'expérience de pays ayant déjà adopté cette consigne confirme que des coupes ont été faites dans les prestations sociales, réduisant les avantages sociaux et le financement des services de santé et des services sociaux.

14.

Offensive sur les services publics et anticipation de la dérégulation. Les États membres sont invités à poursuivre leurs réformes dans le secteur public au prétexte de la nécessité d'une « modernisation » et d'un assainissement budgétaire. La CES rejette une politique de réformes du secteur public uniquement fondée sur des raisons économiques et sur la réduction du déficit. Le rôle et le fonctionnement des administrations publiques ne peuvent être réduits à l'objectif étroit de favoriser la compétitivité de l'UE.

15.

L'agenda de la dérégulation. La proposition de la Commission, cautionnée par le Conseil, d'exempter globalement les micro- et les petites entreprises de la nou-

velle législation européenne est un développement inquiétant dans l'agenda « Mieux légiférer ». Le risque d'une exclusion complète des PME de la réglementation sur l'emploi, en particulier en matière de santé et de sécurité, est inacceptable. La Commission propose de développer un tableau de bord des propositions de réduction des charges administratives lors de la phase de codécision et de transposition nationale en la matière, qu'elle utilisera pour mettre en évidence les cas dans lesquels le législateur alourdit les charges au cours de ce processus. Cela pose question quant à l'empiètement sur les compétences respectives des législateurs nationaux et européens.

16.

Surveillance économique renforcée. L'EAC s'accompagne d'une proposition portant création de deux nouveaux règlements en matière de gouvernance économique, tout spécialement pour les États membres de la zone euro. L'un cherche à étendre encore davantage les pouvoirs de la Commission (DG ECFIN) pour surveiller les processus budgétaires au niveau national. L'autre vise à remplacer des processus existants de politique européenne et récemment mis en œuvre (Semestre européen, procédure des déséquilibres excessifs) par un nouveau processus politique par lequel les États membres « confrontés ou risquant d'être confrontés à des difficultés financières » sont placés sous « surveillance renforcée ». Ceci semble avoir pour but « d'élargir et d'approfondir » les mesures et les recommandations politiques découlant des articles du Traité sur les directives de politique économique et de l'emploi. Il y a un lien explicite avec le nouveau budget pour les fonds européens puisqu'il y est dit que, faute de se conformer au programme d'ajustement de ce nouveau processus politique, les paiements des fonds structurels et social européens seront suspendus.

L'Europe doit d'urgence changer de cap

17.

Ces dernières années, les banques centrales, les ministres des finances, les dirigeants européens et la Commission européenne ont pris les mauvaises décisions. La CES répète ce qu'elle martèle depuis longtemps, à savoir que l'austérité ne fonctionne pas : cette politique va à l'encontre du but recherché et a échoué. L'opinion selon laquelle un assainissement budgétaire rapide rétablira la confiance et poussera les taux d'épargne à la baisse s'est révélée être un mythe. En réalité, l'assainissement budgétaire s'est accompagné d'une baisse de confiance des

ménages et de l'activité économique. Malgré les réductions imposées, il maintient non seulement les déficits à des taux élevés mais entraîne également les ratios de la dette publique par rapport au PIB à la hausse à cause de l'effet dénominateur. S'en tenir à des objectifs à court terme en matière de déficit malgré le fait que l'économie européenne est déjà en récession ne fera qu'aggraver la situation.

18.

Une autre erreur de la politique européenne est de recourir aux politiques de l'emploi pour corriger de graves erreurs de politiques macroéconomiques, l'idée étant que la flexibilité du marché du travail et un assouplissement des règles en matière d'embauche et de licenciement encourageront la création d'emplois. La flexibilité du marché du travail n'est cependant pas la solution miracle pour créer des emplois. Le risque est en fait de voir des emplois décents devenir des emplois précaires et mal rémunérés, ce qui entraînera un affaiblissement de l'économie, les bas salaires ayant pour effet une diminution de la demande tandis que les emplois précaires entraînent une hausse de l'épargne de précaution. En bref, des emplois précaires induisent une relance économique précaire. La CES rejette ce genre de réforme structurelle.

19.

Certains messages émanant des derniers Sommets (Sommet informel sur la croissance et l'emploi du 30 janvier, et Conseil européen de mars) indiquent que parmi les dirigeants de l'UE, on se rend bien compte que la consolidation budgétaire et la gouvernance économique ne vont pas à elles seules faire sortir l'Europe de la crise. Certes, c'est une bonne chose que de noter la reconnaissance du rôle de la politique fiscale dans le soutien de la croissance, ainsi que l'appel lancé pour l'on progresse avec les propositions de la Commission en matière de taxation de l'énergie, d'assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés et de taxe sur les transactions financières, mais nous attendons des progrès concrets sur ces questions. De même, nous pouvons nous réjouir de ce que le Conseil ait avalisé la recommandation de la Commission de privilégier les dépenses favorables à la croissance, telles que l'éducation, la recherche et l'innovation, mais avec la mise en garde que sans un plan d'investissements adéquat, ces objectifs ne seront pas réalisés. Enfin, si les questions d'emploi et de politique sociale semblent peu à peu réapparaître dans un ordre du jour qui est encore toujours dominé par la politique économique, dans l'état actuel des choses, les chances d'atteindre les objectifs « Europe 2020 » pour l'emploi et la réduction de la pauvreté semblent continuer à se réduire.

20.

La solution à la crise de l'emploi et de la croissance, telle qu'elle est proposée par la Commission dans l'EAC et par le Conseil européen, consiste toujours en des recommandations pour des réformes du marché du travail, caractérisées par une modération salariale et une dérégulation de la protection de l'emploi, combinées à l'achèvement du marché unique et à sa plus grande libéralisation. Cette approche, qui va de pair avec la poursuite de l'austérité, même si elle est aujourd'hui présentée comme un « assainissement favorable à la croissance », ne contribuera guère à résoudre l'urgent défi de stimuler l'économie pour assurer une croissance durable et créer les emplois de qualité désespérément nécessaires.

21.

La CES continue à réclamer une réévaluation urgente des politiques économiques et d'emploi actuelles de l'UE. Il est urgent de changer de cap, loin de l'austérité et d'un rééquilibrage budgétaire accéléré et vers une économie durable soutenue par la création d'emplois décents et la réduction des inégalités entre citoyens européens. Le « Semestre européen » devrait être modifié pour renforcer le dialogue politique avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes. Les partenaires sociaux doivent être consultés durant la préparation de l'EAC et non *a posteriori*. La CES soutient la résolution du Parlement européen sur *l'Emploi et les aspects sociaux dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2012*⁴. Nous demandons la pleine participation du Parlement au Semestre européen.

Investir pour une économie durable, des emplois de qualité et l'égalité sociale : la CES demande un Plan européen d'investissement et de relance économique basé sur les salaires et les emplois de qualité.

22.

La tendance récessionniste de l'économie exige un contrôle urgent du bien-fondé des politiques économiques poursuivies et encouragées dans toute l'Europe. Pour stabiliser l'économie, nous avons besoin de « coupe-circuits » pour enrayer les réactions en chaîne négatives entre la politique budgétaire et l'austérité, entre la crise de la dette souveraine provoquée par les marchés financiers et la politique de réformes structurelles liée à la dérégulation sociale. L'Europe a éga-

4 (2011/2320(INI)) adoptée le 15 février 2012.

lement besoin d'« **accélérateurs** » pour relancer l'économie, créer des emplois de qualité et alimenter un processus de croissance autonome.

23.

Coupe-circuit 1 : La Banque centrale européenne devrait, directement ou indirectement, fournir les liquidités nécessaires comme « prêteur en dernier ressort » pour la dette souveraine. Les marchés devraient ainsi comprendre que la dette souveraine dans la zone euro est soutenue par une banque centrale, comme c'est le cas aux États-Unis et au Royaume-Uni pour la dette émise dans leurs monnaies respectives.

24.

Coupe-circuit 2 : L'UE doit continuer à construire un secteur financier fort et correctement réglementé mais les modalités procycliques de la réglementation financière actuelle doivent être revues afin d'assurer les crédits nécessaires à l'économie réelle. La combinaison entre l'imposition accélérée d'exigences renforcées en matière de fonds propres (normes Bâle III imposant un ratio de fonds propres de 9%) en juillet 2012 et l'obligation faite aux banques de comptabiliser leurs titres de dette souveraine à une valeur de marché sérieusement dépréciée (valorisation au prix du marché⁵) entraîne une nouvelle contraction du crédit. Cette technique d'évaluation de la dette souveraine devrait être abandonnée. Une distinction doit être faite entre d'une part les banques qui accordent principalement des crédits à l'économie réelle et de l'autre les banques d'affaires (dont le bilan est constitué de 60 à 70% de transactions de produits dérivés et d'activités spéculatives). Les exigences de fonds propres de Bâle III doivent être imposées à ces dernières à l'échéance de juillet tandis que les premières devraient être soumises à des exigences de fonds propres « variables » en fonction du cycle conjoncturel. La réduction de l'endettement du secteur bancaire visera dès lors davantage la spéculation plutôt que d'affecter l'emploi. En outre, l'accès du secteur bancaire à la liquidité de masse de la BCE à un taux d'intérêt de 1% devrait être subordonné à la mise à disposition de crédits suffisants pour l'économie réelle et à l'abandon des pratiques irresponsables de paiement de bonus et de dividendes excessifs.

5 L'évaluation au prix du marché (« mark-to-market ») fait référence à la pratique qui consiste à évaluer un actif à la valeur actuelle du marché. Le recours à cette méthode est basé sur l'hypothèse très irréaliste que le « signal du marché » est toujours le bon. Aujourd'hui toutefois, la réalité est que les marchés sous-évaluent sérieusement et sont par trop pessimistes vis-à-vis de la dette souveraine, et les banques perdent dès lors une partie de leur assise financière.

25.

Coupe-circuit 3 : la CES réclame une « année de convalescence » avec gel temporaire d'une nouvelle austérité fiscale en 2012, combinée à un cadre adapté et prolongé de réduction des déficits sous les 3% du PIB. La Commission refuse de reconnaître que la récession en cours est très étroitement liée à la politique d'austérité qu'elle a elle-même encouragée. Son objectif de réduire les déficits de 6% à 3% en trois ans est peut-être en bonne voie, mais la conséquence en est que la relance et l'emploi sont mis en péril.

26.

Accélérateur 1 : un **Plan européen d'investissement** axé sur des investissements structurels plutôt que sur des réformes structurelles. Au lieu d'amener les Etats membres à se faire concurrence dans le domaine de l'emploi, l'Europe doit investir pour sortir de la crise et de la dette en développant de nouveaux secteurs et de nouvelles activités économiques fondés sur une stratégie industrielle européenne cohérente et sur des investissements dans les services publics. Cette « Union pour l'investissement » devra transférer les importants surplus d'épargne d'une partie de la zone euro au profit d'une politique d'investissements structurels visant à mettre à niveau les structures économiques et industrielles des économies « déficitaires » de la zone euro en particulier, tout en développant une étroite synergie avec le « verdissement » de l'économie européenne.

27.

Afin de soutenir ce Plan européen d'investissement, la CES réitère sa demande de rechercher de nouvelles sources de recettes, y compris par une taxe sur les transactions financières et par des euro-obligations. Le flux des ressources devrait aussi être amélioré par une fiscalité plus équitable (une taxe européenne sur la fortune devrait être envisagée). De solides mesures pour combattre l'évasion et la fraude fiscales ainsi que la corruption doivent être mises en place et les efforts visant à s'attaquer aux causes et aux problèmes du travail non-déclaré et de l'économie informelle doivent être accélérés. Les fonds structurels européens devraient également être utilisés pour soutenir le Plan. Outre le FSE, le Fonds européen de développement régional (FEDER) devrait être mieux utilisé (environ 25% de ces fonds, soit quelque 80 milliards €, ne sont actuellement pas affectés) pour soutenir la création d'emplois et stimuler la croissance⁶.

⁶ La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation, adoptée par le Comité exécutif de la CES des 7-8 décembre 2011 (<http://www.etuc.org/a/9511>).

28.

Le secteur public, au sens large, est un moteur de développement et, dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 » ou des réformes de la gouvernance économique, il peut contribuer à ouvrir la voie à un développement plus durable et plus équitable. Toute réforme du secteur public doit être liée à l'objectif fondamental de garantir la fourniture de services publics de grande qualité accessibles à tous et être entreprise avec la pleine participation des partenaires sociaux.

29.

Accélérateur 2 : Des emplois décents avec des contrats et des salaires décents. Si l'investissement européen doit relancer la croissance, il est également primordial de faire en sorte que cette croissance soit autosuffisante. La politique actuelle qui encourage le travail précaire et la flexibilité salariale dans le sens de la baisse doit être inversée au profit d'un processus de croissance axée sur les salaires. Il faut promouvoir des salaires équitables par des négociations sérieuses et effectives entre partenaires sociaux et une augmentation des salaires nationaux minima. La CES rappelle que les partenaires sociaux sont essentiellement responsables de la fixation des salaires au travers de conventions collectives et que leur autonomie à cet égard doit être respectée. Nous nous opposons à la politique de décentralisation des systèmes de formation des salaires visant à déplacer celle-ci à un niveau où la position de négociation des travailleurs et des syndicaux tend à être plus faible.

30.

La CES se félicite de la priorité élevée accordée à **l'emploi des jeunes**. Les jeunes sont particulièrement vulnérables à l'emploi précaire et la CES souligne que l'accent doit être mis sur la disponibilité d'emplois et de formations de qualité et non sur une dérégulation encore accrue de la législation en matière de protection de l'emploi et la multiplication des emplois précaires. Les mesures pour répondre au chômage des jeunes devraient faire partie d'une stratégie plus large de création d'emplois de qualité en général et elles devraient être intégrées dans les politiques pour l'emploi des États membres. Nous soutenons l'idée d'une **garantie aux jeunes** en Europe, pour offrir à tout jeune une formation ou un emploi dans un laps de temps déterminé. Nous soutenons également l'initiative de la Commission de mettre en place des « groupes d'action » pour l'emploi des jeunes afin d'aider les États membres à identifier les éléments nécessaires à cet égard dans leurs plans nationaux pour l'emploi.

31.

Nous reconnaissons la valeur de mécanismes de protection de l'emploi tels que le système allemand de «Kurzarbeit» grâce auxquels les emplois sont maintenus, les pertes de revenus sont évitées et les travailleurs ont l'occasion de mettre à jour leurs compétences. Des initiatives au niveau européen doivent être développées dans ce sens en y associant pleinement les partenaires sociaux. La Commission européenne veut publier une Communication sur la flexicurité dans le cadre d'un paquet emploi. La CES tient à faire remarquer que l'accent sur la flexicurité dans la conjoncture économique actuelle ne fera en rien avancer les choses et constitue une dangereuse dérive. La priorité devrait plutôt être donnée à la problématique du travail précaire et au développement de politiques actives du marché du travail.

32.

Un contrat social pour l'Europe. La crise, l'austérité, la gouvernance économique et le pacte budgétaire sont utilisés comme autant de moyens pour réduire les droits des travailleurs, intervenir dans les négociations collectives et démanteler les services publics et les systèmes de protection sociale. La CES continue à souligner les dangers que ces politiques déséquilibrées font courir au modèle social européen et à la cohésion sociale. Il y a un besoin urgent d'une réorientation en faveur des aspects sociaux : un contrat social pour l'Europe donnant priorité aux investissements qui favorisent une économie durable, des emplois de qualité et la justice sociale, tout en luttant contre les inégalités.

ANTICIPATION DU CHANGEMENT ET RESTRUCTURATIONS : LA CES DEMANDE À L'UE D'AGIR

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

Le dialogue social, la négociation et la participation sont des valeurs et des outils fondamentaux, qui sous-tendent et permettent de concilier la promotion de la cohésion sociale et des emplois de qualité, la création d'emplois et le renforcement de l'innovation et de la compétitivité dans les économies européennes. L'action dans le domaine de l'anticipation et de la gestion du changement implique par conséquent le respect des droits fondamentaux des travailleurs. La CES et les citoyens européens s'opposeront avec véhémence à toute tentative d'utilisation de la crise économique et financière dans le but d'affaiblir et de limiter le rôle de la négociation ou d'autres droits fondamentaux des travailleurs en les présentant comme un luxe dans un contexte d'austérité. Au contraire, le rôle des partenaires sociaux est plus important en période de crise, afin de garantir qu'ils soient en mesure de trouver des solutions à la gestion sociale du changement, dans le souci de promouvoir et de stimuler la croissance et le développement.

Le 17 janvier 2012, la Commission a publié un nouveau Livre vert, intitulé « Restructurations et anticipation du changement : quelles leçons tirer de l'expérience récente ? ». Par le lancement d'une consultation publique en ligne, ce Livre vert vise à dresser l'inventaire des « pratiques efficaces » en la matière ; les résultats de cette consultation viendront alimenter la « stratégie redynamisée en matière de flexicurité » en vue d'orienter le débat sur la « démarche et le cadre dans lesquels doivent s'inscrire les restructurations ». Face à cette initiative peu ambitieuse et à l'absence totale de propositions permettant de répondre à l'urgence croissante de la situation en matière de restructurations, les travailleurs européens ne perçoivent pas clairement pourquoi la Commission a attendu près d'une décennie avant de décider de consacrer encore plus de temps aux pratiques de diffusion. En outre, il est désastreux que la méthode envisagée pour faire face à la restructuration des secteurs public et privé se fonde sur une stratégie européenne

du marché du travail déjà discréditée. Le Livre vert mentionne par ailleurs les « orientations de référence » de 2003 négociées dans le cadre du dialogue social européen. Cependant, ce texte n'a jamais été officiellement adopté par la CES. Les affiliés ont seulement pris note de ce document peu ambitieux et clairement exprimé leur volonté de mettre en œuvre un cadre européen sur l'anticipation et les restructurations.

Afin de pouvoir relever les défis posés par la crise économique, l'austérité imposée, la mondialisation, le changement climatique, les tendances démographiques, les inégalités croissantes et l'évolution rapide des technologies et de l'organisation, qui ont une incidence sur la société en général et le lieu de travail en particulier, l'Union européenne doit prendre des mesures urgentes et adopter une approche stratégique et proactive de l'anticipation et de la gestion des restructurations sur la base d'un cadre juridique européen. Depuis une décennie, la CES a régulièrement demandé une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux et une action européenne. Les crises actuelles de l'économie et de l'emploi rendent cette action impérative et urgente.

La Commission revient sur ses propres propositions

La CES critique en particulier la décision de publier un Livre vert plutôt que de procéder à une consultation des partenaires sociaux parce que cette initiative constitue un recul important de la Commission par rapport à son propre programme de travail. Dans le cadre de son initiative phare relative à la politique industrielle, la Commission avait annoncé en octobre 2010 son intention de lancer au cours de l'année 2011 une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les restructurations. Cette initiative constituait par ailleurs le seul élément social du nouveau programme de politique industrielle de l'UE. Cependant, cette initiative a été reformulée sous la forme d'un Livre vert, qui fait l'objet d'une consultation publique, imposant de reprendre les discussions sur l'action européenne depuis le début plutôt que de prendre appui sur les travaux accomplis depuis la première consultation des partenaires sociaux en 2002. Non seulement cette approche contredit la position adoptée par la Commission elle-même en 2010, précisant que les partenaires sociaux sont les principaux acteurs impliqués dans les restructurations et qu'il convient de privilégier une action conjointe éventuelle, mais elle reporte également l'action législative de l'UE en faveur d'un cadre pour l'anticipation du changement.

L'anticipation, la gestion et l'accompagnement des processus de restructuration requièrent la participation active de tous les acteurs concernés et doivent être fondés sur des synergies claires entre les instruments politiques, législatifs, contractuels et financiers. En outre, des actions doivent être entreprises à tous les niveaux pertinents, y compris au plan européen. Cet objectif ne pourra être atteint qu'à condition de trouver le bon équilibre entre les intérêts des différentes parties prenantes, à savoir ceux de l'entreprise et de leur main-d'œuvre. Nous savons pertinemment que c'est rarement le cas !

Hausse du coût social des restructurations

2012 devrait être une année difficile pour les travailleurs européens. La concurrence mondiale accrue, l'extension de la crise économique, l'évolution démographique, les progrès technologiques, les obligations liées à la lutte contre le changement climatique, les changements dans les tendances de l'emploi sur les plans individuel et collectif ont un impact considérable sur les marchés de l'emploi. Si l'UE veut relever ces défis, elle devra créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et permettre aux travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs compétences, et notamment les adapter à l'évolution à court terme et à long terme de la demande sur le marché du travail. Cela suppose une vision à long terme de l'anticipation du changement et la mise en œuvre de politiques industrielles communes.

Les syndicats ne désirent pas résister au changement, pour autant qu'il soit justifié, négocié et bien géré d'une manière qui soit socialement responsable. Par contre, la CES s'opposera toujours à ce que les conséquences négatives du changement soient exclusivement supportées par les travailleurs, pendant que bon nombre de dirigeants d'entreprise qui n'ont pas été capables d'assumer leurs responsabilités reçoivent en échange de plantureuses « primes de départ », d'autant plus impopulaires que s'accroît l'inégalité entre les salaires les plus élevés et le salaire moyen.

Indépendamment des politiques nationales et régionales et des cadres juridiques dans lesquels elles s'inscrivent dans l'UE, les restructurations engendrent toujours des coûts élevés pour les travailleurs et leurs économies régionales et locales. Ces coûts augmentent. Le caractère alarmant de la crise économique et financière et les mesures d'austérité qui continuent à l'alimenter ont eu pour conséquence de réduire le financement du secteur public, entraînant de nouvelles pertes d'em-

ploi, le développement des emplois précaires et l'insécurité de millions d'hommes et de femmes, en particulier les travailleurs et travailleuses intérimaires, à temps partiel et saisonniers, ce qui représente un énorme défi supplémentaire. Les « plans d'assainissement budgétaire » coordonnés à l'échelle européenne se traduisent par de vastes plans de restructuration du secteur public, à savoir des pertes d'emploi et des réductions de salaire, une moindre protection de l'emploi, un affaiblissement, voire la suppression des droits syndicaux, l'externalisation ou la privatisation des services publics, ne laissant qu'une faible ou aucune marge de négociation des plans de restructuration. Entre-temps, au cours des dernières décennies, la concurrence mondiale et la restructuration d'entreprises ont abouti à des pertes d'emplois dans les industries de transformation de l'Union européenne, en particulier parmi les travailleurs peu qualifiés. La CES affirme depuis longtemps qu'un chômage zéro doit être le principal objectif des politiques de gestion des processus de restructuration, parallèlement à la nécessité d'offrir une solution appropriée pour chaque travailleur. Cela suppose un cadre dans lequel s'inscrivent des mesures de soutien et un investissement dans les politiques actives du marché du travail.

Cependant, les systèmes protégeant les travailleurs contre l'impact brutal de l'évolution économique sont sapés par l'austérité et la dérégulation, et on considère de plus en plus que les représentants des travailleurs doivent accepter tout changement sans réagir. Or, seule une participation cohérente et plus forte des travailleurs peut permettre de gérer ce changement de manière socialement acceptable, de nourrir la confiance et d'élaborer des politiques d'anticipation.

Alors que les règles du capitalisme financier et industriel sont mondiales, les normes applicables à la participation des travailleurs dans la stratégie des sociétés et la restructuration restent en grande partie déterminées au plan national, avec quelques outils européens (information et consultation, comités d'entreprise européens, etc.) qui n'ont pas été pleinement mis en œuvre dans tous les États membres. Dans un contexte de mondialisation, il devient de plus en plus difficile de défendre des approches de subsidiarité en faveur de dispositions nationales. À mesure que l'activité économique se mondialise et ignore les frontières nationales, il est essentiel de procéder à un réexamen de la participation des travailleurs dans les entreprises et du secteur public à l'échelle européenne. La législation existante doit être examinée et améliorée afin de refléter la réalité économique. À titre d'exemple, le champ d'application limité de la directive sur le transfert d'entreprises doit être révisé afin que les transferts résultant d'un

changement de propriété soient également couverts par cette directive. Ceci est particulièrement important dans un contexte de financiarisation croissante des investissements, alors que les pertes d'emploi et le gel des salaires sont souvent le prix à payer pour un endettement excessif imputable à des acquisitions financées par l'emprunt. C'est sur la seule base d'une forte participation des travailleurs qu'un programme cohérent d'anticipation peut être défini à l'échelle européenne, avec pour objectif premier la promotion d'emplois de haute qualité et de conditions de vie décentes.

Dès 2005, dans sa communication sur les restructurations, la Commission reconnaissait les problèmes liés aux conséquences négatives des restructurations, des délocalisations, des fusions et des acquisitions, non seulement pour les travailleurs, qui ressentent de l'insécurité dans chacun de leur pays car ils craignent que leur emploi ne disparaisse ou ne file à l'étranger, mais aussi pour les différents secteurs de l'économie, exposés directement ou indirectement aux conséquences des restructurations, ainsi que pour l'ensemble des économies locales et régionales. Ces conséquences vont souvent à l'encontre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à savoir ceux qui sont liés à la promotion du plein emploi, à la qualité du travail, à la cohésion sociale et territoriale, au programme pour une nouvelle politique industrielle en Europe et au développement durable. Seules des mesures limitées et visant à parer au plus pressé ont été prises depuis cette dernière communication: la refonte plutôt que la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, la création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, ou, plus récemment, la proposition en faveur de conseils sectoriels des compétences et de l'emploi. Les travailleurs supportent encore une charge excessive liée aux décisions des entreprises quant à l'anticipation et à la gestion du changement.

Les syndicats ont intégré la constance des changements comme étant un paramètre toujours plus présent dans leur action quotidienne si l'on veut maintenir dans les secteurs d'activité européens un certain degré de performance et rester compétitifs sur les marchés mondiaux. Dans un vide juridique, un certain nombre d'entreprises multinationales et leurs travailleurs ont choisi de négocier des conventions sur l'anticipation du changement. Cependant, ces accords transnationaux isolés couvrent un large éventail de questions, manquent d'un cadre juridique garantissant leur application et dépendent par conséquent de la bonne volonté des partenaires. Au cours des derniers mois, le rythme auquel les directions ont cessé de satisfaire à leurs engagements pris dans le cadre de

ces accords, comme GM ou ArcelorMittal, illustre leur faiblesse. En outre, si cette stratégie peut être mise en œuvre par de grandes entreprises qui s'appuient sur une culture caractérisée par de solides relations du travail, ces accords ne peuvent constituer un cadre susceptible de contrer les effets de la restructuration du secteur public et de la restructuration silencieuse dans les PME au sein des chaînes d'approvisionnement et des économies régionales.

Cette réalité et les bonnes pratiques mises en œuvre au plan national ont été étudiées dans le cadre d'une série de projets de dialogue social sur les restructurations dans l'UE-27, de plusieurs forums sur les restructurations organisé par la Commission et de projets menés par la CES et les syndicats nationaux. Il existe une littérature abondante et de nombreuses études de cas, mais la volonté politique de tirer les leçons et de les mettre en pratique fait défaut.

Nous avons suffisamment évalué les meilleures pratiques – l'heure est à l'action politique

Dix ans après la première consultation des partenaires sociaux sur cette question, qui avait déjà permis de mettre en évidence les lacunes de la réglementation européenne, la CES exhorte l'UE à agir résolument, de façon préventive, pour améliorer l'anticipation du changement sur les lieux de travail et renforcer le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les restructurations. La CES considère que les 5 éléments suivants sont essentiels à l'action de l'UE quant à l'anticipation et à la gestion du changement et aux restructurations :

- **Préparer les travailleurs et leur donner les moyens d'agir** : le rôle clé de l'éducation et de la formation. L'accès égal à l'éducation et à la formation continue est indispensable pour répondre à l'évolution de la situation et des aspirations des citoyens, d'une part, et des besoins du marché du travail, d'autre part. La CES estime que tous les travailleurs devraient avoir également accès à tous les niveaux d'éducation et de formation, quels que soient leur âge, leur sexe, leur statut professionnel ou leur nationalité, ceci s'appliquant en particulier à ceux dont la participation est faible, comme les travailleurs peu qualifiés, plus âgés, sous contrat temporaire ou intérimaire. Cela leur permettrait d'acquérir, d'actualiser et de développer leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences tout au long de leur vie (ex. : par le biais de plans de formation et de comptes de formation individuels). Ceux qui ont le

plus besoin de formation ne devraient pas être les moins susceptibles d'en bénéficier. La CES demande instamment à l'UE de combiner cet accès avec le droit des travailleurs à la formation. Un cadre en faveur de l'anticipation doit prévoir des outils adaptés aux futurs besoins de compétences et au renforcement des compétences, dans le cadre d'un dialogue social fort sur la planification des effectifs et de plans pluriannuels relatifs à l'emploi et au développement des compétences dans le secteur public, les entreprises et au plan sectoriel. La CES considère que les employeurs, et en particulier les PME, doivent soutenir les initiatives d'éducation et de formation tout au long de la vie en rendant l'apprentissage plus accessible pendant les heures de travail et mieux adapté aux besoins des travailleurs, soit par l'individualisation des programmes d'apprentissage, soit par le passage à une formation basée sur les compétences ou à une modularisation, soit par le recours à l'apprentissage à distance. La CES demande aux États membres et aux employeurs d'investir dans les travailleurs et les travailleuses et d'augmenter les dépenses affectées, par employé, à la formation professionnelle initiale et continue, notamment pour soutenir les jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail (par l'intermédiaire d'une garantie européenne pour la jeunesse) et réaffecter les travailleurs licenciés (Résolution de la CES de décembre 2010 : <http://www.etuc.org/a/8068>).

- **Maintenir et créer des emplois : le rôle clé de la politique industrielle**
Une politique industrielle plus ambitieuse et durable, favorable à la création et au maintien des emplois, grâce à des investissements publics et privés importants dans la R&D, l'innovation et les infrastructures, afin d'élaborer une approche stratégique qui ne se résume pas au renforcement des conditions cadres, mais vise à promouvoir une réflexion axée sur le cycle de vie et le respect de l'environnement, qui soutienne la mise au point et la diffusion de technologies d'une plus grande efficacité et le développement de marchés pour les biens et services durables, en veillant à adapter l'industrie à ces marchés et technologies et à l'utilisation rationnelle des énergies et des ressources (Résolution de la CES d'avril 2011 : <http://www.etuc.org/a/8683>).
- **Permettre aux travailleurs de prendre part aux décisions stratégiques** : le rôle clé de l'information, de la consultation et de la participation Le renforcement des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation est fondamental. Les représentants des travailleurs et les syndicats ne devraient pas seulement être considérés comme un moyen de garantir

l'acceptation du changement, et leur rôle ne peut se résumer à la participation dans le cas des restructurations. Un programme d'anticipation implique un dialogue systématique, le renforcement de la confiance mutuelle et un modèle de gouvernance d'entreprise dans lequel les droits des travailleurs de contribuer aux stratégies de l'entreprise sont renforcés. Il faut renforcer la participation des travailleurs aux décisions stratégiques des entreprises, qui sont souvent prises à l'échelle européenne ou mondiale. Cette participation doit s'inscrire dans le cadre d'une politique industrielle et d'un programme de gouvernance d'entreprise ambitieux et définis à l'échelle européenne. Dans ce contexte, les représentants des travailleurs doivent disposer d'un pouvoir de décision dans les domaines de l'investissement, de la production, de l'innovation et des dépenses en R&D, et en ce qui concerne la direction générale de l'entreprise, du point de vue économique, social et environnemental. La crise actuelle doit être considérée comme une opportunité d'améliorer la participation des travailleurs pour renforcer la viabilité à long terme des lieux de travail en Europe. 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 d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir les possibilités de négocier des solutions équitables pour les travailleurs. Ce processus devrait s'inscrire dans le contexte d'une harmonisation vers le haut. Les instruments juridiques existants en matière d'information, de consultation et de participation doivent être pleinement respectés et appliqués, et des efforts doivent être consentis afin de garantir leur cohérence. Les employeurs qui ne respectent pas ces instruments doivent être effectivement sanctionnés. Dans le cas de procédures de contrôle de fusions, la DG Concurrence devrait prendre ses décisions sur la base d'un certain nombre d'aspects et de la participation des travailleurs, à savoir ceux qui se rapportent à l'emploi et à la politique industrielle. Ceci confirme la nécessité d'une meilleure interaction entre les différentes politiques de l'UE au moment de concevoir une stratégie appropriée de gestion des restructurations. En outre, les mécanismes de direction des entreprises doivent permettre l'autonomie de gestion, afin d'éviter une attention prioritaire portée aux demandes à court terme des actionnaires (voir la Résolution de décembre 2011 : <http://www.etuc.org/a/9559>).

- **Garantir un cadre juridique européen** : le rôle clé de la négociation collective| La création d'un cadre juridique européen pour la négociation et les conventions collectives transnationales au niveau de l'entreprise ou au plan

sectoriel, dans le respect de la compétence de négociation des syndicats, afin d'aider les entreprises des secteurs public et privé à relever les défis liés à l'organisation du travail, à l'emploi, aux conditions de travail et à la formation (Résolution de la CES : <http://www.etuc.org/a/1844>).

- **Offrir une protection : le rôle clé des politiques actives du marché du travail, de la protection sociale et des mesures de soutien** : Un cadre réglementaire applicable à la restructuration doit inclure des mécanismes de soutien pour les travailleurs victimes de l'évolution économique et reconnaître l'importance et le rôle des services publics de qualité. Ces mécanismes doivent être clairement définis, préalablement au processus de restructuration et tout au long de ce processus, qui doit être supervisé durant une période appropriée en vue d'analyser la viabilité des mesures prises. Ces mesures devraient inclure des évaluations de l'impact des plans de restructuration dans les domaines de la santé et de la sécurité et du genre, la recherche active de solutions alternatives au licenciement, des mesures adaptées en matière de conseils en emploi, de formation, d'aide à la recherche d'un travail, de remplacement dans une autre entreprise, d'aide à la création de nouvelles activités avec accès au crédit nécessaire, une protection sociale adéquate durant la période de chômage et de recherche d'un travail. Le tout dans une perspective négociée de mobilité géographique et de la carrière professionnelle ainsi que dans un contexte non discriminatoire, tout en évitant les « fuites de cerveaux » entre les pays. Ces mesures devraient être cofinancées par les Fonds structurels de l'UE (Résolutions de la CES : <http://www.etuc.org/a/9511>).

ANNEXE:

ETUC response to questions posed in the 2012 Green Paper on Restructuring and anticipation of change: what lessons from recent experience?

Lessons from the crisis

- 1. Are the policy measures and practices outlined above in relation to restructuring, with special reference to short-time working schemes during the crisis appropriate? In what specific contexts? Are they able to cope with persistently weak demand? Finally, what can Member States, the Commission or the social partners do to exchange, disseminate and encourage wider application of the best practices in this domain?**

The Green Paper wholly fails to address either the drivers of restructuring in the current crisis or the manner in which stable and strong industrial relations has avoided greater unemployment.

The economic crisis has demonstrated the need to go further in the discussion through EU legislative action on anticipation of change and restructuring. In those cases/countries where the social partners have been allowed/able to find joint solutions they have been highly innovative and successful in doing so. However, as this is not the case throughout the EU there is a need for EU legislation to address those gaps.

Unfortunately, little attention is paid to understand what and how instruments in which countries have helped to maintain employment levels in some countries during the crisis. Short time schemes and the use of working time accounts are only possible on the basis of a two-track approach: strong employment protection and intensive collective bargaining. However, the Commission gives a limited analysis on the situation in Germany, Belgium, Austria or the Scandinavian countries which managed to maintain employment at a high level despite collapses in production. The Commission stresses the risk of "prolonged use of short-time work", "possibly delaying" restructuring and argues that short-time work schemes hold back productivity growth. Indeed the productivity growth was negative in these countries, but very positive in Spain. As the Commission for ideological reasons does not accept "more non-productive time", described

as “labour hoarding”, the Commission’s view of short-time is ambiguous and unclear. This approach is neither helpful nor appropriate.

For the ETUC, the active intervention of public authorities and/or social partners through 2008-9, through the rapid application/extension of existing labour law measures (largely based on arrangements for seasonal professions) and the negotiation of new collective agreements, demonstrated the importance of strong labour market institutions, in avoiding a far deeper and more rapid collapse in employment. Short-time working schemes proved a highly successful model for smoothing the short-run adjustment.

When private sector demand evaporated and production plummeted following the collapse of Lehmann Brothers in autumn 2008, public sector-led demand stepped in, both in the form of ‘automatic stabilizers’ (unemployment benefits and benefit support for short-time working schemes) as well as in the form of explicit demand stimulus.

Countries which already had these schemes in place had an advantage as they avoided delayed reactions of this buffer. An important factor in making best use of these schemes seems to have been their quick adaptation to the new needs, although some countries did not avail themselves of this option, or did so to only a limited degree. Countries that introduced such schemes for the first time suffered delays in the buffer effect but, on the other hand, were able to design them directly in the manner best suited to the current crisis. The short-run buffer function of ALMPs depends, among others, on prior expenditure and intensity levels, on timing (early activation or not) and on the focus of measures (short-term versus long-term, training versus employment subsidies).

In many cases, they provided the emergency provisions needed to cope with unanticipated collapse, ensuring the maintenance of purchasing power for workers and maintaining skilled workforces close to companies.

Trade unions have been highly critical of companies’ that have exploited the availability of such schemes to hold workers in a ‘limbo’ for a long period without investment in training or activity, and effectively supported through a state subsidy of salary costs. Therefore, these schemes were largely destined to be short-term and must be linked to demand-focused economic and sustainable industrial policy measures (e.g. the ‘cash for clunkers’ or energy efficiency and

renovation programmes). Such policies ensured that key manufacturing industries and services in Europe were able to rebound by early 2010.

As the Commission Staff Working Paper demonstrates, much has already been done to share the lessons of these national experiences at interprofessional and sectoral level.

Despite the broad dissemination of different practices (through Restructuring Forum, social dialogue committees, within social partner organisations), the lessons of 2008-9 were very quickly forgotten in the context of the spiralling financial and economic crisis from 2010 to date. Economic governance rules (through the so-called 6-pack as well as the hastily and undemocratically concluded 'International Treaty on economic governance') have pushed member states to adopt extremely pro-cyclical policies. With austerity squeezing countries to breaking point as unemployment rockets up, under these circumstances, it would be sensible to let the automatic stabilisers work. That is what the eurozone member states did in 2009. It ensured that the recession, while very deep, was at least not excessively long. However, this option is now tightly curtailed, removing key tools to ensure the cushioning of economic change. The short time working arrangements ensured that the workforce was available to quickly respond to increased demand. A rebound currently being jeopardised by the excessive austerity imposed in the context of the sovereign debt crisis. Supply-side labour market reform will not ensure future growth and employment in Europe; this must be addressed through demand-led sustainable growth policies, including the promotion of a Just Transition to an energy and resource efficient model.

The experience gathered over the past decade and particularly since 2007-8 demonstrates the importance of European action to create a legal framework through a European directive on the anticipation of change and restructuring, based on the good practices already developed at company, sectoral and national level. The ETUC demands EU legislative action to ensure this is taken forward.

Fostering economic and industrial adjustment

2. **The Commission would like to hear views from stakeholders on the following questions:**
 - a. **What types of framework conditions are most appropriate in order to enable successful industrial adjustment?**

In the view of the ETUC, 5 key framework conditions must be addressed through EU action: macroeconomic framework conditions, the promotion of social dialogue and collective bargaining, investment in education and training, worker participation and corporate governance, and the creation of a European industrial policy capable of reorienting the European economy towards sustainable development, and generating jobs in the process.

1. Sustainable and progressive macroeconomic policies are the bedrock for public services and private companies operating in Europe. While social Europe has been stalled, we have witnessed the liberalisation of labour markets, the greater introduction of both precarious employment and economic flexibility, and changes in our welfare states which promote greater wealth inequality - especially in relation to unemployment policies and pensions. Wages and labour costs have increasingly been targeted undermining purchasing power and consumer demand. We urgently need coordinated and sustainable investment, and integrated social, economic and sustainable industrial policies, to ensure public confidence in the economy and stimulate economic demand, protecting jobs in the real economy. Growing wealth and income inequalities must be addressed through fair taxation policies. Excessive inequity in pay structures between senior management and their workforces has to be rebalanced (i.e. maximum bonuses awarded to top management must be regulated). Workers should be compensated fairly for productivity gains achieved by their company. The share between profit and wages should be more fairly balanced in order to support the development of workers' purchasing power. Moreover, measures to tackle fiscal dumping in the EU are needed, including the directive on a harmonised corporate tax base, the abolition of tax havens and greater effort to fight tax evasion.
2. In the context of today's economic restructuring, the role of social dialogue and collective bargaining on local, national and European level is of crucial importance to ensure the framework conditions for socially acceptable restructuring and the anticipation of change. Stronger co-operation between social partners at all levels is needed. During the crisis we have seen the benefits to be gained by the social partners adopting joint solutions, however, more recently in many countries the crisis is being used as an excuse to undermine social dialogue structures and interfere with the autonomy of the social partners, particularly in relation to collective bargaining and wage setting.

3. Europe's social and economic well-being is dependent on having a well-educated and highly skilled population, and education and training play an essential role in giving citizens the knowledge, skills and competences they need to participate fully in society and the economy. It is particularly important in the context of restructuring and anticipation of change, to equip and prepare workers for changes in their workplace/industry. Global competition, demographic developments, technological progress, climate change obligations and shifts in patterns of employment individually and collectively are having a dramatic impact on labour markets and the need for new knowledge, skills and competences. If the EU is to meet these challenges, it will need to create more and better jobs and enable working men and women to improve their skills and more specifically match them to short-term and long-term labour market demand. "Comprehensive lifelong learning strategies are required to ensure employability of workers. It is important to establish effective concepts for initial and further training, create jobs, not least for those who are excluded from the labour market due to, for example, shortcomings in their education, and to take effective steps to remove discrimination as far as access to and remaining in the labour market are concerned. Well educated workers and the capacity to innovate are key elements of competition and a prerequisite for prosperity. This is indispensable for the creation of productive and highly-skilled jobs" (a 2010 joint statement ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP and UEAPME <http://www.etuc.org/a/7327>). The ETUC considers that all workers should have equal access to education and training at all levels, regardless of their age, gender, employment status, or nationality, and particularly groups with low participation, such as the low-skilled, older workers and workers on temporary or part-time contracts, so that they are able to acquire, update and develop their knowledge, skills and competences throughout their lifetime. Those that need training the most should not be the least likely to obtain it. The ETUC calls on the EU to underpin this access with a workers' right to training. The ETUC considers that employers, and particularly SMEs, should support lifelong learning initiatives by making learning more accessible during working hours, and better suited to workers' needs, either through the individualisation of learning plans, the shift to competence-based training, the move to modularisation or the use of distance learning. These elements should be integrated into a European legal framework on the anticipation of change and restructuring.

4. Socially responsible restructuring and the anticipation of change fundamentally rely on timely and adequate worker information, consultation and participation. Negotiated solutions to restructuring must be prioritised in all operations and all countries. The current crisis demonstrates the need for a profound renovation of the current model of corporate governance which has proved its limitations. We need a new model which gives workers a stronger say in corporate strategy and prevents the excesses of financial capitalism which have weakened long-term corporate development. The ETUC calls for workers' involvement in the public sector and companies to become more effective through the strengthening of information/consultation and participation rights both at national and European levels. Workers are concerned about the sustainable development of their workplaces and want to be better involved in shaping the future of their organisation or companies via participation in the development of company policies. In order to achieve this they have to be informed and properly consulted – this entails having the relevant information in due time and before decisions are taken so that their views can be genuinely taken into account. Participation in decision-making bodies (such as supervisory boards or executive boards) should be strengthened. Effective and strengthened involvement of workers is a pre-condition to ensure sustainable futures for companies and to ensuring socially responsible transitions.

5. The ETUC has long called for the European Union to ensure more coordination and strength in its industrial policy. In the context of providing alternatives to a downward spiral of competition on wages and labour conditions, trade union led innovation initiatives and the development of industrial policy concepts show that there are alternatives to concession bargaining, extending working hours and reducing pay to increase competitiveness and profitability. The European economic growth model cannot be built only on the increase of labour productivity, the uptake of ICTs or the knowledge economy but should take on board the development and uptake of sustainable technologies as well. Short-termism in business decisions has to be addressed through corporate governance and industrial policy instruments, e.g. distribution of shareholder dividends must not be done to the detriment of investment in the workforce and infrastructure and the company's development which are pre-conditions for guaranteeing a healthy and sustainable enterprise. The use of job losses and cost cutting programmes by many companies as the only means to maintain profit margins has to be addressed

by public policy makers, with incentives created for longer term planning. It is widely recognised that the competitiveness of companies will be ever more dependent on the way in which they are able to invest in the development, adoption and utilisation of technologies and processes for more energy and resource efficiency. This medium to long term agenda is only possible if the constraints of short-term 'shareholder value' are eased. To support this, European industrial policies must be developed through regulation, standards and incentives, and directed towards developing a new economic model based on innovation, eco-efficiency, sustainable technologies, sustainable production and consumption, and the internalisation of ecological costs. Worker participation in industrial and innovation policymaking and implementation is of vital importance, since this engagement ensures an anticipation approach is possible through forward-thinking collective bargaining agreements and joint positions (e.g. the December 2010 joint position Confindustria-CGIL/CISL/UIL on the state of Italian industry and energy efficiency, which follows the broader 'Industry 2015' governmental initiative on an industrial policy tool-box). In the current Europe 2020 strategy, European industrial policy has risen up the agenda, however little regard is given to the importance of social dialogue and worker participation in horizontal or sectoral industrial or innovation policies – this is to the detriment of this approach and its effectiveness.

b. What existing measures on access to finance to accompany structural adjustment constitute good practice?

The European Social Fund is "the EU financial instrument" for restructuring (as stated in the current Art 3.1). Lessons have to be drawn from the use of the Structural Funds to support the recovery of the European Union. There can be no-one-size-fits-all solution as, for example, the differences in unemployment rates in member states show but we consider that the future ESF needs to include such measures and priorities as:

- providing particular support for the young, older workers and the most vulnerable groups
- improving work organization by ensuring the conciliation between living and working time
- establishing labour market observatories
- encouraging the "recycling" and vocational retraining of workers, with a

- focus on innovation and the transition to a low-carbon economy
- improving support for SMEs, very small enterprises and “social economy” enterprises
- defining the role of training in times of crisis on the basis of discussions on the way sectors and regions will develop in the future
- improving dissemination of good practices, such as investing in training during periods of short-time working
- reinforcing social dialogue by joint training courses for social partners
- determining new sources of jobs creation namely in the activities linked to the fight against climate change.

The measures foreseen in the framework of the European Globalization Adjustment Fund have to be included in the ESF. On the one hand, it is essential to ensure coherence between the “curative” measures following an enterprise restructuring, which are tackled by the EGF, and the “preventing” measures foreseen by the ESF. On the other hand, it is of the utmost important to ensure a coherence between the principles of both Funds, above all concerning partnership and particularly the involvement of trade unions. Finally the ESF supports the development of social dialogue namely by improving social partners’ capacity building and it has to continue to do so.

c. What further measures need to be taken to improve bankruptcy proceedings?

The ETUC regards Directive 2008/94/EC as an indispensable instrument of Union’s law, providing minimum protection to workers throughout Europe. But as the Directive leaves a significant margin of manoeuvre to the national legislator to implement its principles, it is essential that the Commission carries out a thorough monitoring of the transposition law in each of the Member States, having regard to the general principle of useful effect. Whilst the Insolvency Directive is an essential element of protection, its actual impact will be minor if an appropriate framework to address the consequences of the economic crisis is not in place. The risk that public authorities and companies throughout the Union are becoming unable to meet their duties towards their employees is dramatically increasing. The best protection of employees against insolvency is to avoid bankruptcies. The ETUC urges the Commission to further reflect on measures designed to prevent bankruptcies, including:

- good governance policies. If some insolvencies can be the result of eco-

- conomic difficulties, other reasons such as insufficient capitalisation, bad management or fraud are at the origin of many bankruptcies
- the role and size of the European Globalisation Adjustment Fund must be reassessed in the light of the increased economic difficulties
 - the potentially unequal protection between employees' rights in case of insolvency and employees' rights in case of redundancy for economic reasons must be addressed.

Insolvency hardly comes out of the blue and often there are cash flow problems causing irregular payment of wages for a longer period than 3 months. Because of the significant divergence in the national transposition laws on the ceilings, the situation needs to be assessed on a case by case basis. A significant number of national trade unions have expressed strong concerns that in their Member States there is a large number of workers whose unpaid wages exceed the limits set by national law. Moreover, a number of Member States apply a narrow definition of 'remuneration' (e.g.: excluding severance pay, bonuses, reimbursement arrangements etc.). This can result in the non-fulfilment of considerable claims. Therefore, an improvement in existing EU provisions on

The challenge of adaptability of businesses and employability of workers – companies at the centre

3. Is the anticipative approach feasible with regard to management of change and restructuring?

Yes. It is already being practiced but in a quasi-legal vacuum at European level, as demonstrated by the Commission's Staff Working document accompanying this consultation. These transnational company and national examples must be supported and extended through the creation of a European legal framework on anticipation of change and restructuring.

4. How can the existing orientations and guidelines on restructuring be improved in light of the lessons learned from the crisis and the new economic and social challenges? How can the lessons from the crisis be disseminated and implemented?

Throughout the Green Paper, the objective is to better identify and disseminate good practices, but this is not enough. Through its argumentation, the Green

Paper (and the Staff Working Document supporting it) reinforces the crucial role of legislative/contractual regulation in providing a framework not only for anticipation and prevention but also the handling of decisions concerning restructuring operations. One cannot sufficiently stress the importance of the concept of "in due time" in the context of consultation and the provision of information. The ETUC goes further; regulation should not be based on good examples but should act as it always has done at the European level, to provide minimum standards that will make it possible to avoid bad practices.

Since the Gyllenhammar report "Managing change" requested and published by the Commission in November 1998, the Commission has consulted the social partners via two communications on restructurings and employment. The first was presented in January 2002, "Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring", and the second in March 2005 "Restructuring and employment". Rather than taking into consideration the recommendations made in response to those consultations, the Commission has instead chosen to use a draft document that was never formally adopted by the interprofessional social partners, the 2003 joint orientations, as a basis for the consultation. This is wholly unacceptable.

There is little convincing analysis in the Green Paper of the current situation of massive job losses and unemployment in the deepest recession since the 1930s, as compared to the situation in 2008/9 when automatic stabilisers and collective bargaining ensured lower job losses than foreseen. This is notably the case in respect of the public sector and the impact of national and European fiscal constraint and austerity on restructuring in public and private sector workplaces. The Commission limits itself to a self-referential framework, self-referencing many Commission communications ("Think Small First" 2008, "Review of Small Business Act" 2011, "Economic Recovery Plan" 2008, State aid rules...) rather than the reality. The failures of the financial markets and of corporate governance are not reflected, rather there is an over-focus on the "internationalisation of world production" and the "competitiveness challenge". The proposed remedy is "to enhance the competitive base" of European companies. The Commission starts from scratch and avoids analysis of its own previous policies – for instance the Commissioner Bolkestein's action plan on financial services which pushed towards extreme liberalisation of financial markets or the flexicurity agenda which pushed for more social insecurity for workers and more atypical jobs. The Commission continues to stress that the concept of flexicurity is at the

core of an integrated strategy and the adaptation capacity of workers needs to be further enhanced, when all evidence from the ground demands increased social dialogue and worker protection against precarious work.

Much evidence and experience has been amassed over the past decade through union or employer-only, joint social partner, Commission initiatives and EP activities. Several recommendations made by the Gyllenhammar report have never been addressed: one aimed to encourage major companies and public sector employers to publish a "report on change management" whilst another sought to encourage public authorities to obtain sufficient resources to play a role in training or retraining workers and facilitate necessary changes without losing workplaces. The same is true of the refusal to provide public subsidies to any company making dismissals without taking measures to safeguard the employability of dismissed workers. All restructuring should be subject to gender and health and safety impact assessments. It is now time to put this good practice into action. This should be fed into the elaboration of a legal framework on restructuring and the anticipation of change.

The key lesson drawn from the crisis is on the need for a strengthening of worker resilience through better and stronger information, consultation and participation, a worker-focused skills agenda and strong public industrial policies supporting active labour market policies at all levels. This is best done through a European legal framework on anticipation of change.

Creating synergy in the process of industrial change

- 5. What could be done to encourage strategic long-term and innovative approaches to the management of change, including employment and skills issues, be encouraged? How can synergy be improved between companies, local authorities and other local actors? How should specific responsibilities and roles be distributed among companies, social partners and public authorities be distributed in this field?**

The rules of financial capitalism are global, yet, the applicable standards on workers' participation in corporate strategy and restructuring are still largely shaped at national level, with a few European tools (information and consultation, EWCs etc.). With ongoing globalisation, it is becoming more and more difficult to defend subsidiary approaches defending national provisions. As business

goes global and ignores national boundaries, a rethinking of the role of workers' involvement in the public sector and companies is essential at European level. It is only on this basis that a strong anticipation agenda at European level can be developed, which has as its central goal the promotion of high quality employment and decent living standards.

Trade unions have integrated constant change as an ever more present feature of their daily action in order to maintain a certain level of performance in the European sectors of activity and to remain competitive in the global market. In a legal vacuum, a number of multinational companies and their workers have chosen to negotiate agreements on the anticipation of change. However, these individual transnational agreements lack a legal framework to ensure their application and therefore depend on goodwill on the part of the partners. During recent months, the speed with which management has abandoned its commitments included in such agreements, e.g. in GM or ArcelorMittal, demonstrates this weakness.

Moreover, while this is strategy available to larger companies with strong industrial relations cultures, these agreements cannot provide a framework to tackle the wider effects of public sector restructuring and the silent restructuring in SMEs in broader supply chains and regional economies.

6. How can effective practices for anticipating employment and skills needs within companies be further encouraged? How can training be developed as a permanent feature of human resources management? How can synergy between action taken by companies and public sector initiatives be promoted to facilitate appropriate employment and skills policies?

Preparing and enabling workers to anticipate changes demands a key role for education and training. Therefore the ETUC demands that a future framework on anticipation of change and restructuring addresses workers' rights in this regard, and ways of applying them.

Equal access to continuing education and training is essential to respond to citizens' changing circumstances and aspirations on the one hand and the needs of the labour market on the other. The ETUC considers that all workers should have equal access to education and training at all levels, regardless of their age, gender, employment status, or nationality, and particularly groups with low par-

ticipation, such as the low-skilled, older workers and workers on temporary or part-time contracts, so that they are able to acquire, update and develop their knowledge, skills and competences throughout their lifetime (e.g. through individual training plans and learning accounts). Those that need training the most should not be the least likely to obtain it.

The ETUC calls on the EU to underpin this access with a workers' right to training.

An anticipation framework must address tools focused on future skills needs and the upgrading of skills, through strong social dialogue on workforce planning and multiannual plans on employment and skills development in the public sector, companies and sectorally. Trade unions not only play an important role in the context of improving skills development and developing innovative concepts and industrial policy through their bargaining powers, but also are able to directly influence the practice of workers and learning environments as demonstrated through the UnionLearn initiative of the UK's Trade Union Congress (TUC).

The ETUC considers that employers, and particularly SMEs, should support life-long learning initiatives by making learning more accessible during working hours, and better suited to workers' needs, either through the individualisation of learning plans, the shift to competence-based training, the move to modularisation or the use of distance learning. Regional social partner approaches, together with public authorities, offer a tried and tested means of ensuring the engagement of SMEs and their workforces. The sectoral social dialogue has a key role to play in coordinating joint responses at European level.

The European Social Fund should be better used in the future to promote these initiatives – this should be taken into account in the current negotiations on the 2013-2020 EU budget proposals. There can be no one-size-fits-all solution as, for example, the differences in unemployment rates in member states show but we consider that the future ESF needs to include such measures and priorities as:

- providing particular support for the young, older workers and the most vulnerable groups
- improving work organization by ensuring the conciliation between living and working time
- establishing labour market observatories
- encouraging the “recycling” and vocational retraining of workers, with a

- focus on innovation and the transition to a low-carbon economy
- improving support for SMEs, very small enterprises and “social economy” enterprises
 - defining the role of training in times of crisis on the basis of discussions on the way sectors and regions will develop in the future
 - improving dissemination of good practices, such as investing in training during periods of short-time working
 - reinforcing social dialogue by joint training courses for social partners
 - determining new sources of jobs creation namely in the activities linked to the fight against climate change.

At transnational company level, the EMF-Schneider Electric framework agreement providing for skills anticipation and training for individual workers certainly offers a good practice example.

The ETUC calls on Member States and employers to commit to increased investment in working men and women. Now is not the time to cut back national education and training budgets and programmes as these will provide the basis for future innovation and ensure that crippling skills gaps are avoided. Therefore, commitments should be made for an increase in expenditure per employee for education and continuing vocational training (ETUC Resolution December 2010: <http://www.etuc.org/a/8067>).

7. How can companies and their workforces be encouraged to engage in early and adequate preparation of restructuring processes favouring acceptance of change? What best practices exist in this field?

Giving workers a voice and place in strategic decisions is a precondition to socially-responsible restructuring, meaning a key role for information, consultation and participation. The strengthening of worker rights to information, consultation and participation is fundamental.

The rights of information, consultation and participation in restructuring and particularly in the case of a change of ownership must be improved to ensure adequate ‘voice’ for workers and opportunities for trade unions to negotiate fair solutions on their behalf. This process should take place in a context of upward harmonisation.

Existing legal instruments on information, consultation and participation must be fully respected and enforced, with efforts made to ensure coherence. Employers which do not respect these instruments should be sanctioned effectively.

In the event of merger control procedures, DG Competition should take decisions on the basis of a number of different aspects and worker involvement, namely those related to employment and industrial policy. This confirms the need for better interaction between the relevant EU policies when designing an appropriate strategy for managing restructuring.

A stronger participation of workers in strategic business decisions which are often taken at European or global level is necessary. The current crisis must be considered as opportunity to strengthen worker involvement to strengthen the long-term viability and sustainability of workplaces. Furthermore, corporate governance rules should ensure managerial autonomy to avoid an over-emphasis on the short-term demands of shareholders (see Resolution December 2011: <http://www.etuc.org/a/9425>).

There is a key role of collective bargaining within a future European legal framework. To reflect the increasing importance of transnational restructuring, the Commission should finally propose the creation of a European legal framework for transnational collective bargaining and agreements at enterprise level or sectoral level in order to support companies and sectors (public and private) handle challenges dealing with issues such as work organisation, employment, working conditions and training.

Thirdly, trade unions do not resist change, as long as it is justified, negotiated and well- managed in a socially responsible way. What the ETUC will always resist is a scenario in which the negative consequences are borne exclusively by workers, whilst a significant proportion of managers who have failed to live up to their responsibilities receive a 'golden handshake' in return.

As the very systems cushioning workers from the brutal impact of economic change are being undermined through austerity and deregulation, worker representatives are increasingly considered only as a means of ensuring the acceptance of change. On the contrary, it is only through consistent and stronger worker participation that change can be managed in a socially acceptable manner, trust is nurtured and anticipation policies can develop.

Crucial to that trust and policy framework are active labour market policies, social protection and support measures. Any restructuring framework must include support mechanisms for workers who fall victim to economic change. These mechanisms must be clearly defined, both prior to the restructuring process itself, throughout that process and by monitoring it over an appropriate period of time in a bid to analyse the sustainability of the steps taken. These steps should include job cuts as a last resort, an active search for alternative solutions to redundancy, tailor-made measures in the areas of job counselling, training, support in finding a new job, placements in another company, support for the creation of new activities with access to necessary loans, adequate social protection during unemployment and a job search period. All this with a view to promoting geographical and career mobility ensuring non-discrimination. Good practice examples include the tools of 'redeployment taskforces' which are already used in various member states to support workers. These measures should be integrated into the EU legal framework to ensure that all workers may benefit across Europe and should be co-financed by the EU's Structural Funds where needed.

8. To what extent can mutual trust and shared diagnosis play a role in good management of restructuring? How can this be promoted within companies and in broader contexts?

It is only through consistent and stronger worker participation that change can be managed in a socially acceptable manner, trust is nurtured and anticipation policies can develop. An absence of dialogue can have ruinous consequences, as can be seen from Eurofound data on restructuring and workplace health as well as recent suicide cases in some prominent companies.

There are examples from across Europe of how governments and public sector employers have completely failed to take on board any of these. Pay freezes and/or cuts, job freezes or cuts and other changes to working conditions have been imposed on millions of public sector workers without any consultation or negotiation. Any mutual trust that existed before, and indeed some progress on social dialogue was observed in the years before the financial crisis, has now been totally undermined or seriously weakened.

Anticipation and preparation for change are the pre-conditions for managing change in a socially responsible way. Developing regular joint analyses on the

situation of a plant, company, sector or region can provide a key means of generating and focusing this dialogue, improving mutual understanding and finding innovative solutions. This demands an equalizing of the balance of power between employer and worker through measures to ensure worker representatives have access to expert and union support. Since this was one of the key improvements of the revision of the EWC directive in 2007, this right should be extended to all EU information and consultation norms.

Despite the existence of good national legal tools and practices (e.g. GPEC in France) there is a need to go beyond the national level and develop a joint approach at European level. With ongoing globalization and European market integration, it is becoming more and more difficult to defend subsidiarity approaches defending national provisions. As business goes global and ignores national boundaries, a rethinking of the role of workers' involvement in companies and the public sector is essential at European level.

9. What can companies and employees do to minimise the employment and social impact of restructuring operations? What role can public policies play in facilitating these changes?

The ETUC has long argued that zero unemployment should be the main goal of policies managing restructuring processes alongside the recognition that policies must deliver appropriate solutions for each and every worker.

This demands parallel public policies and investment promoting the creation of good quality jobs, here there is a key role for strong European and national industrial and innovation policies. A stronger and sustainable European industrial policy agenda creating and maintaining jobs through significant public and private investment in R&D, innovation and infrastructure, to develop a strategic approach that goes beyond enhancing framework conditions but promotes life-cycle thinking and the need to close the ecological loop, supporting the development and diffusion of more eco-efficient technologies and fostering the development of markets for sustainable goods and services, while adjusting industry to these upcoming sustainable markets and technologies and preparing industry for greater energy- and resource-efficiency.

Public policy must also provide a safety net through active labour market policies, strong social protection and support measures.

A European restructuring framework must include support mechanisms for workers who fall victim to economic change. These mechanisms must be clearly defined, both prior to the restructuring process itself, throughout that process and by monitoring it over an appropriate period of time in a bid to analyse the sustainability of the steps taken. These steps should include job cuts as a last resort, an active search for alternative solutions to redundancy, tailor-made measures in the areas of job counselling, training, support in finding a new job, placements in another company, support for the creation of new activities with access to necessary loans, adequate social protection during unemployment and a job search period. All this with a view to promoting geographical and career mobility ensuring non-discrimination. These measures should be co-financed by the EU's Structural Funds.

10. What can companies, local authorities and all the other stakeholders usefully do to minimise the regional impacts of restructuring? How can companies affected as a result of the restructuring of another company be supported in their own adjustment process? In particular, how can SMEs be better informed and assisted in the restructuring process?

A characteristic of public debates on restructuring is that they overwhelmingly refer to cases and developments in large enterprises. When it comes to restructuring and change in SMEs little is found in the press, despite the importance of SMEs in terms of employment (over 3/4 of workforce in many countries) and number of companies (99% of European companies). This clearly limits data collection and analysis in EU instruments such as the EMCC/Eurofound. The crisis has shown the importance of addressing restructuring in supply chains and regional networks, but in sectors dominated by SMEs workers are poorly addressed in current EU policy.

It is therefore not surprising that 'silent restructuring' is increasingly one of the ETUC's main concerns over the past years – it is also one of the main reasons that a European legal framework is urgently needed to link territorial and sectoral measures on employment and skills anticipation with the majority of the workforce.

SMEs are at a disadvantage to large companies in relation to financial and other instruments for dealing with and managing restructuring. Meaning that structural change often means dismissals as other alternatives are unavailable. Once redundancy is pending, a worker in an SME has often more limited access to

redeployment services and training opportunities – increasing the cost for the individual worker rather than easing the transition into another job. The development and use of regional and sectoral approaches has proved successful in a number of member states (e.g. the Italian management of ‘Territorial Crisis’ has been used to extend national provisions on support measures to SMEs on a regional basis).

Therefore a European legal framework should give a clear role to regional and local authorities. This must be complemented by an obligation on employers to cooperate with public authorities and trade unions, as experience and good practice from Scandinavia as well as France and Italy demonstrates that this is the only means of ensuring that information is delivered at the earliest possible stage allowing proper preparation of support measures and social plans.

11. What role can evaluation and reporting of past restructuring operations play in increasing knowledge and improving stakeholders’ practices?

Learning from experience and analysing the situation over time, particularly at sectoral level, are crucial to ensure that policies are achieving their aims. The promotion of sectoral skills and employment councils and observatories is essential to this end. This experience should be fed into the improvement of European institutions tools in the field, notably the European Monitoring Centre on Change, which despite its initial role is currently only seen as a limited aid for social partners engaged in restructuring and anticipation. European Restructuring Forum are another useful tool, however once good practices are identified political will must be engaged to ensure they are implemented or adapted in other countries. This has not been the case without a legal framework, but these elements could usefully be integrated into a legal framework, e.g. by implementing the Gyllenhammar report’s recommendation on pressing major companies and public sector employers to publish a “report on change management”. Ideas of regional reporting could be developed to ensure the SME-dimension is represented adequately.

12. What role social dialogue could play in better disseminating and encouraging best practices for the anticipation and management of restructuring?

Social dialogue has been the main vehicle for disseminating good practices in the past decade. This should undoubtedly continue to be a key tool, but must

be complemented by an improvement in the regulatory framework. Under the guise of economic governance, there is a wholehearted attack on industrial relations, with challenges to the Labour Codes and basic labour and social rights in many countries, and a concerted attempt to decentralize collective bargaining to the lowest level. This is a dismantlement of the key mechanisms to guarantee solidarity and social cohesion within and between member states. Social dialogue is crucial to ensure the framework for the anticipation of industrial change. It is therefore more than counter-productive to be dismantling when we should be reinforcing industrial relations structures to prepare for the changes coming in the light notably of the transition towards an energy and resource efficient model. Hypocritical demands from European institutions for more social dialogue on the one hand, while the foundations of social dialogue are undermined on the other, is deeply cynical.

13. While fully taking into account the huge differences between Member States in this regard, the Commission would like to hear the views of stakeholders (in particular national authorities and social partners' organisations) on whether some aspects of the employment protection systems need to be reviewed in the light of this intended transition towards anticipation and proactive protection of employment.

Strong and effective employment protection systems, together with stable industrial relations as a centre element, are crucial to ensure fair transitions in the labour market. Any attempt to further deregulate the labour market under the guise of the Commission's flexicurity or restructuring initiative will be strongly opposed by the trade union movement. Measures are urgently needed to reduce precarious work and generate new jobs to counter the rising unemployment in Europe. Supply-side labour market policies do not create jobs. Reducing workers' protection further will not create a more proactive strategy on anticipation but increase insecurity and resistance to change.

The role of regional and local authorities

14. How can a supporting role be encouraged for public authorities, particularly at regional level, in anticipation processes, as well as in particular restructuring events, taking into account differing national traditions regarding the involvement of public authorities in company-level processes?

Public authorities are crucial actors in ensuring the coordination of anticipation strategies at different levels, the engagement of both sides of industry, developing longer term strategies for regional and local economies together with stakeholders, and ensuring the coherence between employment creation policies, skills anticipation and support measures for workers affected by restructuring.

The Commission should also recognise more broadly the role public authorities not only as a supporting actor, but also public authorities' role as a key employer at different government and sectoral levels. Public sector restructuring – currently the strongest wave of restructuring in the EU through unilateral austerity measures – should also be foreseen within a framework of socially responsible restructuring and anticipation.

QUEL AVENIR POUR LE DROIT EUROPÉEN DES SOCIÉTÉS? VERS LA GOUVERNANCE DURABLE

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

1.

Les syndicats ont un intérêt fondamental à promouvoir plus de démocratie sur le lieu de travail et la gouvernance durable de l'UE. Les années à venir seront difficiles pour les travailleurs. Le contexte économique actuel conduit à des changements plus fréquents dans les stratégies des entreprises, y compris le recours accru à la restructuration. Il faut donner aux travailleurs et à leurs représentants une place et une influence dans ces décisions stratégiques¹.

2.

Dans cette résolution, la CES appelle à un changement d'approche radical dans la politique de l'UE. Actuellement, le droit européen des sociétés accorde une importance excessive aux besoins des entreprises et des actionnaires au détriment des intérêts des travailleuses et autres parties prenantes. En outre, la promotion de la concurrence entre régimes et de la vision à court terme n'est pas viable. Le droit européen des sociétés devrait mettre l'accent sur la promotion d'un modèle d'entreprise cohérent, durable et progressiste, y compris un instrument cadre de l'UE sur l'implication des travailleurs. On peut également s'interroger sur l'objectif et l'effet réels du programme actuel "Mieux légiférer".

3.

La CES réclame à nouveau une réelle consultation sur l'orientation politique. Une participation plus active des partenaires sociaux européens dans la définition

1 Réf. Résolution CES 'Anticipation du changement et les restructurations : la CES demande à l'UE d'agir' du 6-7 mars 2012, et la Résolution de la CES sur la participation des travailleurs en danger: vers une meilleure implication des travailleurs du 8 décembre 2011

de la politique européenne en matière de droit des sociétés contribuerait grandement à débloquer de nombreuses impasses. Les consultations en ligne et les livres verts ne constituent pas un substitut adéquat à la consultation spécifique des partenaires sociaux, qui est prévue dans les traités européens.

4.

La réforme du droit européen des sociétés dans l'intérêt des travailleurs et autres parties prenantes ne sera pas une tâche aisée. Les idéologies de la valeur actionnariale et de la concurrence entre régimes ont fondamentalement modelé l'acquis du droit européen des sociétés. Mais la crise financière a clairement démontré le besoin de changement.

5.

Il est impossible cependant de construire une Europe sociale et une économie durable en espérant simplement que la crise est passagère et que la relance économique nous mettra sur la bonne voie. Les demandes examinées ci-dessus, conjointement avec la liste figurant dans l'annexe des directives existantes sur le droit européen des sociétés et la manière dont elles doivent être réformées, constituent une feuille de route en vue d'un changement fondamental de la façon dont nos entreprises opèrent et sont réglementées. Afin d'aboutir à une Europe démocratique et sociale, il est essentiel que les travailleurs et leurs représentants ne soient pas exclus du processus politique. La relation entre les entreprises et la société s'est déséquilibrée en faveur des premières. Mais les entreprises doivent servir la société, au lieu que la société serve les actionnaires. Il n'est possible d'atteindre un juste équilibre qu'en intégrant pleinement les syndicats dans le processus de changement.

ANNEXE 1:

Mémoire explicatif

Valeur actionnariale contre le bien-être des travailleurs et autres parties prenantes

1.

L'idéologie de la valeur actionnariale affirme que l'entreprise appartient à la sphère privée des actionnaires et que les travailleurs sont simplement un "facteur de production". Cependant, dans la réalité, l'entreprise est une communauté qui dépend de l'engagement et de la contribution des travailleurs, qui sont les acteurs clés. Le droit des sociétés doit refléter le fait que l'entreprise est une communauté, que les intérêts des travailleurs doivent être placés sur le même pied que ceux des actionnaires, et que les travailleurs ont le droit d'exercer une "influence" au sein de l'entreprise.

2.

La réalisation de ce concept "d'entreprise durable" requiert des changements fondamentaux dans notre cadre juridique et réglementaire. Le droit des sociétés doit tenir compte des intérêts à long terme des travailleurs et d'autres parties prenantes, et pas seulement des intérêts des actionnaires. La transparence des entreprises, en particulier en ce qui concerne leur impact social et environnemental, doit être améliorée par des normes contraignantes en matière de divulgation. Les plans de rémunération des cadres sont des instruments très importants en matière de gouvernance et doivent être plus précis en ce qui concerne la divulgation, les explications, la limitation des bonus et la transparence fiscale. La rémunération des cadres ne doit pas être conditionnée aux mouvements à court terme du cours des actions. Enfin, nos marchés financiers doivent être maîtrisés afin que les "capitalistes de casino" soient remplacés par des actionnaires responsables à long terme.

Les objectifs fondamentaux du droit européen des sociétés

3.

Au lieu d'encourager une approche fondée sur l'harmonisation, la Commission applique un programme de concurrence réglementaire basé sur des exigences minimales fondamentales au plan de l'UE et sur le principe de reconnaissance

mutuelle. En exigeant un capital minimum d'1 euro et en introduisant des obligations très légères en matière d'enregistrement, la proposition de la Commission concernant une société privée européenne² illustre bien cette approche minimaliste.

4.

Les conséquences de ce programme de concurrence réglementaire vont à l'encontre de l'esprit d'intégration européenne. Les droits nationaux des sociétés, lorsqu'ils prévoient l'équité et la justice sociale, sont dans la ligne de mire du droit communautaire et la pression s'accroît pour qu'ils rentrent en concurrence avec les autres Etats membres pour offrir le plus de bénéfices aux sociétés.

5.

La CES estime qu'il est inacceptable que le droit des sociétés encourage une course vers le bas. Il faut d'urgence changer d'approche afin de restaurer les objectifs fondamentaux du droit européen durable des sociétés: prévenir la concurrence entre régimes et encourager un modèle prospectif au plan communautaire, tenant compte de la nécessité d'un niveau élevé d'emploi de qualité et de progrès social.

Prévenir la concurrence entre régimes

6.

La CES estime qu'une mobilité accrue des entreprises peut bénéficier à l'économie européenne dans la mesure où elle répond à des besoins justifiés des entreprises liés à des raisons d'ordre organisationnel. Mais la mobilité transfrontalière ne peut être traitée comme une fin en soi, ce qui signifie que le droit communautaire doit mettre en place les protections nécessaires pour empêcher la création de structures artificielles, telles que les "sociétés boîtes aux lettres", destinées à échapper aux règles nationales en vigueur.

7.

Le choix du lieu d'enregistrement constitue une étape importante de la vie des entreprises car il détermine le principal régime national applicable à la société. Dans ce contexte, la CES estime que le principe du « siège réel » devrait être un principe clé du droit européen des sociétés. Cependant, la philosophie domi-

² COM (2008) 396/3. Voir la résolution de la CES d'octobre 2008: <http://www.etuc.org/a/5463>

nante consiste à permettre aux entreprises d'établir leur siège social dans un Etat membre différent du lieu d'activité réel. Pour la CES, cette division artificielle ne se justifie pas selon le droit communautaire. Elle conduit à une concurrence entre régimes pour toutes les mauvaises raisons, y compris en particulier l'optimisation fiscale et le contournement des droits existants des travailleurs.

8.

La CES incite donc vivement le législateur de l'UE à concevoir des règles appropriées afin de garantir que le lieu d'enregistrement soit lié au lieu de l'activité principale.

9.

En outre, la CES est de plus en plus préoccupée par les **transferts de sièges sociaux** dans l'Union. Les jugements de la Cour de Justice européenne ont rendu ces transferts très problématiques, en particulier du point de vue de la concurrence entre régimes. En l'absence de volonté expresse du législateur de l'UE, la Cour a renforcé la possibilité pour les entreprises de choisir le régime d'entreprise de n'importe quel Etat membre.

10.

Des initiatives ont été prises afin d'approuver une directive spécifique sur le droit des sociétés traitant de tels transferts (la 14^e directive sur le droit des sociétés). La CES est bien consciente du fait qu'une telle directive conduirait à une augmentation des transferts transfrontaliers au sein de l'Union, avec les risques de délocalisation qui en résultent et un affaiblissement des droits des travailleurs. Il est donc indispensable de mettre en place un certain nombre de protections afin de limiter les transferts de sièges sociaux aux cas de besoins justifiés des entreprises liés à des raisons d'ordre organisationnel. En particulier, les conditions suivantes sont essentielles pour un soutien de la CES à une 14^e directive:

- Comme cela a été souligné plus haut, le principe du « siège réel » est indispensable;
- Le transfert proposé doit faire l'objet d'une véritable procédure d'information et de consultation. Des sanctions effectives doivent être mises en place afin de garantir le respect de cette obligation;
- Les dispositions régissant la participation des travailleurs (information, consultation et participation) doivent être conformes au mécanisme de la directive SE.

11.

Pour les entreprises, on estime qu'un **apport substantiel en capital** assure un niveau de protection indispensable pour les travailleurs et autres parties prenantes en cas de difficultés financières de la société. Cependant, actuellement, à l'exception des entreprises financières et des sociétés à responsabilité limitée, il n'y a pas d'exigences minimales de l'UE en matière de fonds propres. C'est ce qui a permis une "course vers le bas" entre les Etats membres, dont beaucoup ont réduit les exigences en matière de fonds propres afin de tenter d'attirer des entreprises étrangères. L'UE devrait imposer une exigence minimale en matière de fonds propres pour tous les types d'entreprises qui offriront un niveau raisonnable de protection aux travailleurs et aux autres parties prenantes si l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ou font des affaires, rencontre des problèmes financiers.

Encourager un modèle cohérent et durable

12.

Dans l'ensemble, la CES estime qu'il est nécessaire d'entamer des discussions sur une **directive cadre sur la participation des travailleurs**. L'exercice ne devrait pas consister à revoir les modèles nationaux sur l'information, la consultation et la participation mais à édifier un modèle de droit européen des sociétés. Chaque entreprise qui décide de bénéficier des dispositions du droit européen des sociétés (ex: une SE, une SCE, une SPE, une entreprise qui se déplace à travers l'UE conformément à la directive sur les fusions transfrontalières, etc.) devrait en même temps adhérer à certaines valeurs partagées³.

13.

De plus, le vaste acquis en matière de droit européen des sociétés est incohérent. Dans leur quête d'un "régime plus léger", les entreprises peuvent non seulement rechercher et choisir des formes juridiques nationales, mais elles peuvent aussi mettre des instruments de l'UE en concurrence les uns avec les autres.

14.

Considérant l'approche actuelle en matière de droit européen des sociétés, la CES estime qu'une codification des instruments du droit des sociétés est un exercice périlleux, qui peut avoir des conséquences dommageables. A court terme,

³ Voir la précédente résolution de la CES à l'adresse: <http://www.etic.org/a/8684>

il est cependant clair qu'il faut **plus de convergence entre les diverses directives sur le droit européen des sociétés**. A titre d'exemple :

- La directive 2004/25 sur les offres publiques d'acquisition contient des dispositions très limitées sur la participation des travailleurs. Cette directive doit donc être révisée afin d'aligner ses dispositions concernant les droits des travailleurs sur d'autres parties de l'acquis communautaire.
- La pertinence de la distinction entre les entreprises cotées et les entreprises privées, qui est faite actuellement par le droit communautaire, doit être réévaluée. A titre d'exemple, la protection accordée par la directive 2001/23/EC sur le transfert d'entreprises doit aussi être offerte aux travailleurs d'entreprises cotées.
- Les dispositions sur la participation des travailleurs figurant dans la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières doivent être alignées sur celles de la directive SE 2001/86/CE.
- Lorsqu'une entreprise envisage de recourir à un instrument du droit européen des sociétés, il devrait y avoir une évaluation obligatoire de l'impact sur les travailleurs (ex: fusion, division, transfert de siège social, reprise, etc.).
- De même, lorsque de nouvelles initiatives sont envisagées en matière de droit européen des sociétés, la CES incite vivement la Commission à bien réfléchir à une approche cohérente. Dans sa forme actuelle, la proposition de SPE devrait être retirée car elle crée une concurrence intolérable avec la législation SE et le droit national des sociétés. En outre, les dispositions figurant dans l'acquis existant doivent servir de point de départ à une initiative sur le transfert transfrontalier de sièges enregistrés.

15.

La crise financière a une fois de plus démontré que les **sociétés d'audit** ne parviennent pas à jouer de manière adéquate le rôle de "gardiens" qu'elles sont censées jouer. L'ampleur des difficultés rencontrées, pendant la crise et à la suite de celle-ci, par les entreprises et les institutions financières ayant reçu une "approbation" d'une société d'audit montre que cet échec a été systématique plutôt qu'exceptionnel. Les causes profondes de cet échec sont les suivantes: d'importants conflits d'intérêt en raison de la prestation simultanée par les sociétés d'audit de certains types de services d'audit et de consultance, un oligopole parmi les grandes sociétés d'audit, des failles dans les normes de comptabilité actuelles, et l'accent mis sur le rendement historique (plutôt que prévisionnel) et sur les données présentant un intérêt essentiellement pour les actionnaires.

16.

Les récentes propositions de la Commission sur l'audit⁴ doivent être révisées afin d'atteindre un certain nombre d'objectifs: encourager une orientation prévisionnelle incluant une évaluation des risques clés et de la durabilité de la stratégie de l'entreprise, l'inclusion de davantage d'informations pertinentes pour les travailleurs et d'autres parties prenantes, le respect des conseils d'administration dualistes, l'accès aux rapports d'audit dans les différents systèmes nationaux d'implication des travailleurs dans l'UE, et l'élimination des conflits d'intérêt qui mettraient en danger l'indépendance dans le processus d'audit, afin de décourager une approche superficielle à l'égard de l'audit .

17.

Le régime actuel de **présentation de rapports par l'entreprise** est caractérisé par l'importance accordée aux entreprises cotées et aux besoins de leurs actionnaires. Les travailleurs et autres parties prenantes doivent recevoir des informations appropriées, telles que les informations financières, ainsi que l'impact social et environnemental des entreprises. Dans les cas où des informations sont divulguées, cela se fait souvent sans référence à des normes extérieures. En outre, lorsque la divulgation s'effectue sur une base "se conformer ou s'expliquer", les explications sont souvent déficientes ou inadéquates. Le manque de communication des informations appropriées aux travailleurs et aux autres parties intéressées, surtout dans les plus petites entreprises, peut empêcher la détection de difficultés financières dans l'entreprise. L'esprit de la Directive-cadre sur l'information et la consultation (Directive 2002/14/EC) doit être respecté.

18.

La CES qualifie le régime de divulgation actuel de "maigre" et réclame l'établissement de rapports par un plus grand nombre d'entreprises (non cotées et cotées, et pas seulement les grandes entreprises) sur la base de normes communes permettant des comparaisons dans le temps et entre les entreprises. Les mécanismes d'amélioration de la crédibilité de ces informations incluent des audits externes et une vérification par les syndicats (p. ex. des normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement).

4 Proposition de Règlement sur le contrôle légal des comptes des entités d'intérêt public (COM (2011)779 final) et proposition de directive modifiant la directive 2006/43/CE concernant les contrôles légaux des comptes annuels et des comptes consolidés (COM (2011) 778 final)

La simplification du droit des entreprises

19.

Sous le titre "minimiser le fardeau réglementaire pour les PME et adapter la réglementation de l'UE aux besoins des micro-entreprises", la Commission européenne a accéléré ses efforts visant à déréglementer une grande partie de l'économie européenne. Dans le domaine du droit des sociétés, la Commission a proposé la suppression des exigences - pour les PME (en particulier pour les micro-entreprises) - définies par la 4e directive (traitant des exigences comptables) et la directive sur la transparence.

20.

On estime que les PME représentent environ deux tiers de l'emploi du secteur privé dans l'UE, de sorte que l'impact potentiel de la déréglementation sur l'emploi et les conditions de travail est énorme. Les propriétaires d'un grand nombre de ces entreprises bénéficient du privilège de limitation des responsabilités, qui limite les réclamations que les parties prenantes peuvent introduire en cas de faillite de l'entreprise. La CES affirme avec force qu'une meilleure réglementation ne signifie pas nécessairement moins de réglementation. Les protections requises et les droits des travailleurs et autres parties prenantes ne doivent pas être abolis au nom de la réduction des coûts.

Les faiblesses de l'acquis communautaire en droit des sociétés

RÉFÉRENCES	SUJET	COMMENTAIRES CES (NB : toutes les directives ayant trait à la stratégie d'entreprise et à la restructuration devraient contenir une disposition imposant une analyse approfondie de l'impact de la mesure proposée sur la main-d'œuvre)
Directive 2009/109/CE	Partie de l'initiative sur la simplification ; réduit les obligations de rapports et de documentation en cas de fusions ou de scissions	De manière générale, les obligations de rapports et de documentation doivent être renforcées, en particulier en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation des travailleurs
Directive 2007/63/CE	La possibilité pour les actionnaires d'être exemptés de l'obligation d'un rapport d'expert indépendant qui est prévue par la directive sur les fusions transfrontalières est étendue aux fusions entièrement domestiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Le droit à un rapport d'expert indépendant devrait être étendu aux employés • Les autres droits à l'information et à la consultation devraient être renforcés
Directive 2007/36/CE	Droits des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> • Les responsabilités des actionnaires devraient être définies ; pas seulement leurs droits • Les rapports de votes des investisseurs devraient être rendus publics • La responsabilité devrait être garantie le long de la chaîne d'investissements pour que les directeurs d'investissements et les agences de proxy agissent dans l'intérêt des propriétaires • Suffisamment de transparence devrait être créée afin que les entreprises puissent identifier leurs actionnaires, y compris avec des intérêts à court-terme et ceux qui ont emprunté des droits de vote

Directive 2006/68/CE	Formation et capital des sociétés à responsabilité limitée	Les dispositions sur minimum de capital requis doivent être renforcées
Directive 2005/56/CE	Règles relatives aux fusions transfrontalières	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits des salariés doivent être alignés sur les dispositions de la directive SE. En particulier, les dispositions sur l'information et la consultation doivent être incluses et les dispositions sur la participation doivent être identiques à celles de la directive SE • Requier une analyse d'impact du financement envisagé pour la fusion
Directive 2004/25/CE	Règles relatives aux offres publiques d'acquisition.	<ul style="list-style-type: none"> • Requier des droits plus forts pour les travailleurs, y compris en particulier l'application de la directive transfert d'entreprises, et une véritable information et consultation à propos de l'offre publique d'acquisition • Requier plus de transparence • Requier une étude de l'impact du rachat
Directive 2003/58/CE	Modernisation des directives comptables	Plus de transparence devrait être requise en la forme de standards obligatoires pour les rapports économiques et sociaux, pas simplement des rapports sur la performance financière
Directive 2001/86/CE	Directive SE	<ul style="list-style-type: none"> • Le phénomène des SE dormantes devrait être étudié • Une clause d'adaptation doit être incluse afin que les négociations sur l'implication des travailleurs soient déclenchées en cas de changement significatif dans la taille et/ ou répartition de la masse salariale • Requier l'établissement d'un registre au niveau européen, qui permettrait plus de transparence en ce qui concerne les décisions de l'entreprise et la taille de la masse salariale
Huitième directive 84/253/EEC du Conseil	Contrôle légal des documents comptables	<ul style="list-style-type: none"> • Requier l'éradication des conflits d'intérêts des firmes d'audit avec les entreprises qui font de l'audit et de la consultation • Accès des représentants des salariés aux rapports d'audit • Requier des déclarations prévisionnelle

Septième directive 83/349/CEE du Conseil Quatrième directive 78/660/CEE du Conseil	Comptabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Doit être axée sur les parties prenantes • Accès des représentants des salariés à l'information
Sixième directive 82/891/CEE du Conseil	Scission des sociétés	<ul style="list-style-type: none"> • Requiert une référence à la directive relative au transfert d'entreprise • Requiert une étude d'impact préalable
Directive 2011/35/UE (directive).	Fusions des sociétés anonymes (modifiant la 3 ^e directive).	<ul style="list-style-type: none"> • Requiert une référence à la directive relative au transfert d'entreprise • Requiert une étude d'impact préalable
Deuxième directive 77/91/CEE du Conseil	Formation et capital des sociétés anonymes	Requiert un renforcement du capital minimum requis
Directive 2009/101/EC	Enregistrement/pouvoir des organes/nullité.	<ul style="list-style-type: none"> • D'avantage de transparence quant à l'enregistrement et aux informations de base sur les sociétés • Améliorer l'accès au Registre (européen) du commerce
Directive 2001/23/EC	Information et consultation en cas de transfert	Étendre le champ d'application aux cas de cession d'entreprises et interdiction de modification des conditions de travail, y compris les licenciements, pour des raisons directement liées au transfert.

LES RÈGLES DE L'UE EN MATIÈRE DE MARCHÉS PUBLICS – POSITION DE LA CES

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

1.

En décembre 2011, la Commission a adopté les règles révisées de l'UE en matière de marchés publics comprenant une directive générale sur les marchés publics, une directive spécifique s'appliquant uniquement aux services de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux, ainsi qu'une directive sur l'attribution de contrats de concession.

2.

La CES regrette que l'objectif de mieux intégrer les considérations sociales et environnementales dans les marchés publics n'ait pas été atteint. La Commission a favorisé une approche volontaire selon laquelle il serait optionnel pour les pouvoirs publics de tenir compte des considérations sociales et environnementales. La Commission n'a pas non plus réussi à résoudre l'incompatibilité entre le droit européen et la Convention 94 de l'OIT, qui est une conséquence de l'affaire Rüffert. Les règles de marchés publics devraient soutenir la promotion et la mise en œuvre de la Convention. Elles doivent également assurer le respect total des législations du travail nationales et des conventions collectives applicables. La CES appelle les États membres qui ne l'ont pas encore fait de ratifier la Convention dès que possible. Afin d'éviter des pratiques abusives quant aux conditions de travail, il faut introduire un système de responsabilité solidaire qui stipule clairement que toute la chaîne de sous-traitance est conjointement responsable concernant les conditions de salaire et de travail, la sécurité sociale, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité, ainsi que la formation.

3.

Les propositions de la Commission ne comprennent aucune garantie pour maintenir ou améliorer la qualité des services. La CES ne peut pas accepter que l'attribution de contrats publics continuent de se baser sur le critère du prix le plus bas. L'attribution de contrats sur la base du critère « le plus économiquement avantageux » offre des garanties suffisantes pour qu'une soumission soit évaluée en fonction de ses avantages économiques et sociaux.

4.

La CES estime qu'il est nécessaire que les autorités locales jouissent d'une large faculté d'appréciation concernant l'organisation et la prestation de services publics. Ils doivent pouvoir fournir des services publics directement à leurs citoyens. Une large interprétation des arrangements internes est dès lors importante.

5.

La CES accueille favorablement la reconnaissance que les services publics ne peuvent pas être traités de la même façon que d'autres services publics et soient donc soumis aux principes de transparence et de non-discrimination. Toutefois, le respect du droit du travail et des conventions collectives doit également s'appliquer au régime des marchés publics pour les services sociaux. En outre, la sécurité sociale et les services syndicaux doivent être exclus car ils ne sont pas des services au sens du droit communautaire.

6.

La CES ne pense pas qu'une directive spécifique sur les concessions soit nécessaire. Contrairement aux objectifs exposés, elle augmente l'incertitude juridique pour les pouvoirs publics. Le champ d'application est vague et la relation avec la directive générale sur les marchés publics n'est pas claire. Cela pose de sérieuses préoccupations quant à la capacité des pouvoirs publics à organiser des secteurs clés de manière sociale et durable.

7.

Enfin, la CES réitère sa demande en faveur d'un moratoire sur la libéralisation en l'absence d'évaluation complète et globale de l'impact des mesures communautaires prises à ce jour.

ANNEXE :

Mémoire explicatif

Contexte

1.

En janvier 2011, la Commission a publié un Livre vert sur la modernisation de la politique en matière de marchés publics. La réponse de la CES a mis l'accent sur la responsabilité des pouvoirs publics à utiliser l'argent public afin de promouvoir le développement économique et social, l'emploi de bonne qualité et les services, produits et œuvres de qualité¹. À la suite de l'affaire Ruffert, il subsiste une grande incertitude quant au fait de savoir dans quelle mesure les parties contractantes peuvent convenir d'un principe de totale égalité entre tous les travailleurs du même territoire. Il est dès lors difficile de respecter la Convention 94 de l'OIT dans les États membres qui l'ont ratifiée, ce qui laisse la porte ouverte au dumping social dans toute l'UE. La CES a également souligné que les marchés publics sont un choix et pas une obligation et, en particulier, que les pouvoirs publics doivent jouir d'une large faculté d'appréciation concernant l'organisation et la prestation de services publics.

2.

À la suite du Livre vert, la Commission a publié en décembre 2011 un ensemble de mesures pour la révision des règles de l'UE applicables aux marchés publics. Cet arsenal de mesures est composé d'une proposition de directive générale remplaçant la directive 2004/18/CE sur les marchés publics², une directive en matière de passation des marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux (« la directive sur les services publics ») remplaçant la directive 2004/17/CE³, et une directive sur l'attribution de contrats de concession⁴.

3.

Bien que chacune de ces propositions contienne des spécificités liées à leurs champs d'application respectifs, elles poursuivent deux objectifs : augmenter

1 Voir <http://www.etuc.org/a/9260>

2 COM (2011) 896 final

3 COM (2011) 895 final

4 COM (2011) 897 final

l'efficacité des dépenses publiques et permettre une meilleure utilisation des marchés publics en faveur d'objectifs sociétaux communs. La CES salue en particulier le second objectif étant donné que l'approche qui prévaut actuellement est presque exclusivement basée sur des considérations économiques. Néanmoins, le contenu des propositions ne répond pas aux objectifs sociaux et des améliorations importantes sont nécessaires pour garantir le respect du droit du travail et assurer des services publics de qualité.

4.

Bien que la CES soutienne les principes de transparence et de non-discrimination, nous ne sommes pas convaincus de la nécessité d'une directive spécifique sur les concessions, qui couvre le droit d'exploiter des œuvres ou des services. Contrairement aux objectifs exposés, elle augmente l'incertitude juridique pour les pouvoirs publics. Le champ d'application de la directive proposée n'est pas clair et la relation avec la directive générale sur les marchés publics n'est pas expliquée. En outre, la CES craint que la directive interfère avec le droit des pouvoirs publics d'organiser les services publics de la manière dont ils l'entendent.

Respect des salaires décents et des conditions de travail

5.

Il est essentiel que toutes les parties à une procédure de passation de marchés publics soient liées par le droit national du travail et les conventions collectives applicables localement. Cependant, les directives proposées contiennent de très maigres dispositions sur les aspects sociaux et, par conséquent, elles ne constituent pas une protection suffisante contre la concurrence déloyale sur les conditions de travail. En outre, dans de nombreux États membres, les conventions collectives nationales et sectorielles sont actuellement attaquées par les récentes réformes du marché du travail établissant la préséance des accords d'entreprise sur les accords nationaux/sectoriels. Ce facteur supplémentaire fait peser sur les travailleurs la menace de voir leur salaire et leurs conditions de travail ébranlés par une concurrence sur les prix les plus bas dans les marchés publics.

6.

Dans les propositions de la Commission, la possibilité d'intégrer les considérations sociales et environnementales dans les processus d'appel d'offres reste entièrement optionnelle pour les parties contractantes. La CES rejette cette

approche « volontaire » et incite vivement les institutions de l'UE à introduire des obligations juridiquement contraignantes. Les conditions d'exécution du contrat doivent inclure le respect de toutes les conditions d'emploi sur le lieu où le travail est effectué. Lorsque le prix ou le coût perçu par le soumissionnaire semble être anormalement bas, le soumissionnaire potentiel doit apporter la preuve qu'il respecte ces conditions. Dans le cadre de l'exécution du contrat, toute violation des conditions de travail doit automatiquement conduire à l'exclusion du contractant.

7.

Concernant le niveau de protection, la Commission estime que seul le droit européen et les principales conventions de l'OIT doivent être pris en compte. Les considérants indiquent même que seules les considérations liées à la « santé, et l'intégration sociale des personnes défavorisées ou de membres de groupes vulnérables » sont admissibles et que ces considérations devraient rester dans les limites de la directive sur le détachement des travailleurs⁵.

8.

Une telle approche minimaliste laisse la porte ouverte au dumping social. Le droit du travail européen, et en particulier la directive sur le détachement des travailleurs, n'harmonise pas les droits du travail dans les États membres mais fixe simplement des normes minimales destinées à assurer la coordination entre les divers systèmes nationaux. En tant que tel, le droit européen ne peut prévenir la concurrence déloyale sur les conditions de travail. Pour la CES, le principe de l'égalité de traitement sur le lieu de travail est essentiel. Les institutions européennes devraient garantir que le cadre de l'UE sur les marchés publics respecte toutes les conditions d'emploi sur le lieu où le travail est effectué. Les conditions applicables doivent être comprises comme l'ensemble du droit national du travail ainsi que les conventions collectives. Il s'agit là d'un préalable destiné à garantir la compatibilité entre le droit de l'UE et la Convention 94 de l'OIT. Elle stipule que les conditions en vigueur dans le cadre de contrats de marchés publics ne doivent pas être moins favorables que celles qui sont établies pour le même travail dans le même domaine par une convention collective ou un instrument similaire. 10 États membres de l'UE ont ratifié la Convention. L'UE est tenue de s'assurer que tous les États membres peuvent continuer à adhérer à la Convention, d'encourager sa ratification et sa mise

⁵ Voir par exemple le considérant 41 de la proposition concernant les marchés publics

en œuvre, et de résoudre les ambiguïtés de la législation communautaire qui pourraient constituer un obstacle⁶.

9.

Néanmoins, ces conditions peuvent facilement être contournées en cas de chaînes de sous-traitance complexes et non surveillées. Afin d'encourager la transparence, les autorités contractantes doivent donc demander aux soumissionnaires d'indiquer dans leur soumission toute sous-traitance proposée (dans la proposition de la Commission, cela est uniquement optionnel). En outre, un système de responsabilité solidaire doit clairement stipuler que toute la chaîne de sous-traitance est conjointement responsable concernant les conditions de salaire et de travail, la protection sociale/sécurité, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité, ainsi que la formation.

10.

Il convient aussi de noter que les propositions offrent souvent aux parties contractantes la possibilité de demander des labels sociaux, afin de certifier les caractéristiques environnementales, sociales ou autres. La CES estime que ces labels peuvent donner des informations utiles concernant le comportement durable des contractants (par exemple, la promotion des stages et les investissements dans la formation, etc.). Cependant, en tant que tels, les labels ne peuvent pas offrir de garanties suffisantes concernant le respect des conditions de travail et des exigences environnementales. En outre, les propositions n'accordent pas assez d'attention aux normes applicables qui peuvent être spécifiées dans les appels d'offre, telles que les normes de qualité qui, dans certains cas, ont prouvé leur impact positif en termes de salaires, conditions de travail et charge de travail, en particulier lorsqu'elles sont incluses dans des conventions collectives.

Services de qualité

11.

La CES a toujours critiqué le fait que les règles de l'UE applicables aux marchés publics dépendent essentiellement de considérations économiques, quelles que soient les conséquences pour la qualité des services. En particulier, le fait de juger les appels d'offres selon le critère du coût le moins cher ne peut garantir la qua-

⁶ Voir la résolution de la CES sur « les conditions de la liberté de circulation : plus de protection des travailleurs et une concurrence loyale » <http://www.etuc.org/a/6255>.

lité et la durabilité. L'attribution de contrats sur cette base aboutit souvent à des fraudes, des violations des règlements et des services de mauvaise qualité. La CES incite donc vivement les institutions de l'UE à abolir le critère d'attribution du « coût le plus bas ». L'attribution de contrats sur la base du critère « le plus économiquement avantageux » (LPEA) offre des garanties suffisantes pour qu'une soumission soit évaluée en fonction de ses avantages économiques et sociaux.

12.

En outre, les règles actuelles de l'UE applicables aux marchés publics ignorent la contribution positive que les travailleurs peuvent apporter à la procédure de passation de marchés. La CES demande que le législateur européen clarifie, dans les directives proposées, que l'attribution de contrats par les pouvoirs publics ne constitue pas un transfert au sens de la directive⁷. La jurisprudence de la CJE devrait être codifiée dans les directives afin que les pouvoirs publics aient une meilleure compréhension des règles en vigueur.

13.

La directive sur le transfert d'entreprises implique une véritable procédure d'information et de consultation concernant le « transfert » proposé. Les représentants des travailleurs doivent donc être informés et consultés concernant l'impact potentiel d'un futur processus d'appel d'offres. Ce dialogue devrait avoir lieu avec les employeurs existants et potentiels.

À cet égard, les propositions de la Commission visant à introduire de nouvelles techniques de passation des marchés sont intéressantes. Les entités contractantes pourraient à présent avoir recours à une procédure en deux phases, afin que le dialogue/les négociations avec des soumissionnaires pré-identifiés puissent avoir lieu avant l'attribution du contrat. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir jouer un rôle actif dans cet échange.

14.

La directive sur le transfert d'entreprises interdit également toute modification des conditions de travail existantes, y compris les licenciements, qui sont directement liées au transfert. Il est extrêmement important que cette obligation soit mise en œuvre dans le contexte des marchés publics. Les appels d'offres successifs sont une source de grande incertitude pour la main-d'œuvre et, par voie de conséquence directe, ils portent préjudice à la continuité d'un service.

⁷ C-173/96 et C-247/96 *Sanchez Hidalgo*, C-343/98 *Collino*, C-172/99 *Oy Liikenne*, C-340/01 *Abler*

15.

Les propositions de la Commission contiennent de nouvelles dispositions concernant les coûts du « cycle de vie ». Cela devrait permettre aux entités contractantes de tenir compte de toutes les étapes de l'existence d'un travail ou d'un service, depuis l'acquisition des matières premières jusqu'à l'élimination, l'évacuation et la finalisation. Les coûts à prendre en compte n'ont pas trait exclusivement aux dépenses monétaires mais aussi aux coûts environnementaux (les émissions de gaz à effet de serre et le changement climatique). L'introduction du calcul des coûts du cycle de vie constitue un écart supplémentaire par rapport à une approche purement économique, mais la dimension sociale doit être examinée de manière plus détaillée. Le travail précaire, les longues heures de travail, les mauvaises conditions de santé et de sécurité, le manque d'investissements dans les compétences, etc. ont aussi des coûts externes qui doivent être pris en compte.

Le rôle des autorités locales

16.

Le traité de Lisbonne considère les services publics comme un instrument indispensable de cohésion sociale et régionale. Le protocole sur les services d'intérêt général met en particulier l'accent sur le rôle essentiel et la grande latitude des autorités nationales, régionales et locales dans la prestation, la mise en œuvre et l'organisation de services d'intérêt général, de la manière aussi proche que possible des besoins des utilisateurs et ce, afin d'assurer que les pouvoirs publics puissent exercer leurs responsabilités en garantissant les droits fondamentaux des citoyens. Les nouvelles règles de l'UE en matière de marchés publics doivent respecter ces principes.

17.

Les deux directives proposées sur les marchés publics n'incluent pas les arrangements internes. Cet aspect est important car les pouvoirs publics devraient être à même de fournir des services publics directement à leurs citoyens. La CES appelle à une interprétation très large de la notion du terme « interne », afin de couvrir clairement la coopération public-public et la coopération avec des partenaires sans but lucratif qui respectent les critères d'intérêt général.

18.

Les propositions de la Commission excluent également les services sociaux du cadre général et les soumettent à un régime plus léger, imposant uniquement le

respect des principes de base de la transparence et de l'égalité de traitement. Les propositions énumèrent « les services de la santé et les services sociaux, les services administratifs, les services pédagogiques, les services de santé et les services culturels, les services de sécurité sociale obligatoires, les services de prestations, d'autres services communautaires, sociaux et personnels, les services fournis par les syndicats et les services religieux » ainsi que les services sociaux et d'autres services spécifiques qui bénéficieraient de ce régime plus léger. La reconnaissance du fait que les services sociaux ne peuvent être intégrés dans les services économiques ordinaires est accueillie favorablement. Cependant, les directives proposées intègrent dans les règles applicables aux marchés publics des services qui, bien que plus légers, n'ont rien à voir avec le marché intérieur. Les références aux services de sécurité sociale et aux services syndicaux doivent être supprimées.

19.

La CES reconnaît que les pouvoirs publics devraient avoir autant de marge de manœuvre que possible pour organiser les services sociaux. Cela ne signifie cependant pas que les aspects sociaux devraient être ignorés. Il est, par conséquent, extrêmement important de garantir que le respect des conditions de travail et la qualité des services s'appliquent aussi aux services sociaux.

20.

Dans l'ensemble, la notion même de services sociaux est une question très controversée.

Les concepts varient grandement non seulement en fonction des traditions nationales mais aussi dans plusieurs domaines politiques communautaires (ex : directive sur les services et règles en matière d'aide d'état). La CES renouvelle son appel en faveur d'instruments communautaires spécifiques sur les services sociaux.

21.

La directive proposée sur l'attribution des contrats de concession est très problématique concernant le principe de subsidiarité et la discrétion nécessaire à laisser aux pouvoirs publics. La CES ne conteste pas les règles du traité concernant la transparence et la non-discrimination. Cependant, la directive impose des obligations plus strictes que les exigences de la jurisprudence de la CJE et pose en tant que telle de sérieuses préoccupations quant à la capacité future des pouvoirs publics à organiser des secteurs clés de manière sociale et durable.

22.

En outre, la CES est préoccupée par le vague champ d'application de la directive ainsi que par ses seuils peu élevés. Elle peut être considérée comme un encouragement à libéraliser des secteurs clés qui ne sont pas toujours ouverts à la concurrence (par exemple l'eau, les services portuaires et les services sociaux). L'ouverture de ces secteurs à la libre concurrence menacerait les normes sociales et écologiques sans contribuer nécessairement à la qualité de ces services. La CES réitère sa demande en faveur d'un moratoire sur la libéralisation en l'absence d'évaluation complète et globale de l'impact des mesures communautaires prises à ce jour.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES: PRIORITÉS ET PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA CES

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

Le contexte

Les mesures d'austérité décidées par les institutions et les gouvernements européens ont un impact important et négatif sur les tendances salariales, les systèmes de formation des salaires et la négociation collective. Dans la plupart des pays de l'UE, le rôle des partenaires sociaux est miné, ce qui a des répercussions sur le pouvoir des syndicats.

En période de récession économique, le nivellement des salaires par le bas a remplacé la dévaluation monétaire et est devenu un outil de compétitivité pour l'Union européenne.

Les gels et les baisses de salaires, dans le secteur public et privé, les contrats à clause d'ouverture ainsi que les accords bipartites et tripartites influencent fortement l'activité des négociations collectives.

Ces changements font suite à une décennie d'augmentations relativement faibles des salaires et des coûts salariaux unitaires (souvent dues aux réformes du marché de l'emploi) dans certains pays et à l'absence de négociations dans d'autres pays, notamment en Europe centrale et orientale. Cette situation a fragilisé la coordination des négociations collectives et miné des expériences positives telles que le processus de Doorn.

Après le Pacte Europlus, le "six pack" et le Pacte budgétaire, cette stratégie compétitive s'étend à présent à toute l'Europe, par le biais d'une décentralisation forcée des négociations collectives et par la fixation des salaires sur la seule base de la productivité. Même si le Traité ne permet pas une intervention sur les salaires du niveau européen au niveau national, cette contrainte a été contour-

née par la "coordination institutionnelle" des politiques salariales qui sapent actuellement ou suppriment totalement le rôle des partenaires sociaux dans un certain nombre de pays.

Comment pouvons-nous coordonner la politique de négociation collective ?

Pour faire face à ce contexte d'austérité et lutter contre le dumping salarial, le Comité de coordination de la négociation collective de la CES a lancé l'idée de créer un "nouveau type de coordination", afin de soutenir les actions des affiliés en essayant de définir une série articulée de principes actualisés, à mettre en œuvre en fonction des différentes situations nationales.

Si nous voulons vraiment renforcer les syndicats dans l'exécution de leur mission de protection des niveaux de salaires de leurs membres, nous devons mieux analyser les lacunes de nos processus précédents, mieux définir les limites et objectifs de notre action et les adapter au nouveau contexte et aux divers besoins nationaux.

Bien entendu, il n'existe pas de solution convenant à tout le monde et nous ne devons rien imposer à personne: certains affiliés ont besoin de notre aide et de notre soutien, d'autres préfèrent coordonner leur politique de négociation collective par groupe de pays ou de secteurs, d'autres ne veulent pas ou ne peuvent pas participer à un processus de coordination.

Nous devons respecter ces différentes traditions, mais aussi nous entendre sur des objectifs communs, apprendre les uns des autres, partager davantage d'informations et de leçons les uns avec les autres et élaborer une stratégie commune afin de renforcer les syndicats et les capacités syndicales en Europe.

Dans la situation extraordinaire actuelle, nous ne pouvons pas adopter une "position autonome", parce que les mesures d'austérité, et notamment le tableau de bord de la Commission sur les déséquilibres salariaux en Europe, conduiront obligatoirement à une intervention sur les salaires et à l'austérité même dans les pays les plus forts.

Il faut donc plus de solidarité et de convergence, il faut combiner nos forces grâce à des stratégies différenciées, afin de trouver de nouveaux moyens de nous aider mutuellement.

Des stratégies différentes pour des situations différentes

Dans les pays où la couverture assurée par la négociation collective est importante, les affiliés tentent de renforcer ou veulent préserver leurs mécanismes actuels de formation des salaires.

Dans d'autres pays, où la négociation collective est limitée ou inexistante, les syndicats veulent de nouveaux outils afin de défendre les salaires.

Les effets des salaires minimum sur les tendances et la couverture salariales, et l'affiliation syndicale, ont été examinés dans ce contexte.

Il est établi que l'extension de la couverture des conventions collectives constitue un outil fondamental pour prévenir le dumping salarial.

La possibilité de promouvoir un Contrat social au niveau européen, de mettre en œuvre les stratégies de relance, de garantir l'autonomie et les droits des partenaires sociaux dans la négociation collective, des salaires équitables, un bon emploi et un niveau commun de protection sociale dans toute l'Europe, a également été examinée.

La définition de salaires dans les différents pays dépend des négociations bilatérales entre les partenaires sociaux et du dialogue social trilatéral. Les mesures fiscales et sociales influencent le processus de formation des salaires et devraient être traitées par les partenaires sociaux.

La portée des négociations collectives devrait être examinée dans un contexte plus vaste. Les salaires doivent non seulement être négociés, mais également les objectifs qualitatifs concernant les conditions de travail, les principes d'égalité et les politiques d'emploi.

Des solutions doivent également être recherchées au plan européen, en renforçant le dialogue macroéconomique et le dialogue social, et en organisant des campagnes conjointes plus efficaces.

Le message général des affiliés est que le mouvement syndical européen devrait coordonner ces différents outils de manière plus concrète afin d'éviter des tendances compétitives. En règle générale, ils doivent échanger des informations et

notamment les meilleures pratiques, mais dans certains pays, ils doivent également mettre en place des demandes et des actions communes.

Il faut restaurer la confiance nécessaire entre les affiliés.

Une nouvelle coordination de la politique sur la négociation collective

Dans le nouveau contexte économique, il est difficile pour nous d'aboutir à une coordination générale avec des lignes de conduite uniques, ou même d'atteindre les résultats escomptés. Il est également difficile de proposer un nom de campagne universel intéressant tous les travailleurs quels que soient leur pays de résidence, leur secteur ou leur situation professionnelle.

Il vaut mieux axer notre analyse et nos stratégies sur les différentes priorités des affiliés des divers pays, régions et secteurs. Nous essayerons d'apporter à nos membres une aide concrète.

Nous devons donc passer d'une idée abstraite et générale de la coordination, à une série plus concrète d'initiatives, axée sur les différentes situations et les différents besoins. Nous devons adopter une "nouvelle coordination de la politique des négociations collectives".

La possibilité de créer des régions informelles en vue d'aboutir à une coopération et une coordination politique accrues – réunissant les caractéristiques communes du marché du travail, de la situation économique, de la structure des mécanismes de négociation collective, du taux de syndicalisation et de la structure syndicale, etc. – pourrait être élaborée, examinée et testée.

Notre future coordination de la politique sur la négociation collective pourrait être fondée sur quatre priorités principales, à examiner plus en détail dans les mois à venir dans le cadre d'un processus de mise en œuvre "graduelle".

1. Renforcer la négociation collective

La négociation collective est l'activité principale des syndicats. Malheureusement, dans de nombreux pays, la négociation collective n'existe pas ou ne peut pas assu-

rer une protection suffisante. Les pouvoirs de négociation des partenaires sociaux ainsi que le contenu des conventions collectives varient considérablement.

La CES et ses affiliés devraient assumer davantage de responsabilités en matière de protection et de promotion des droits syndicaux en Europe.

La CES et ses affiliés devraient lutter pour préserver, améliorer et diffuser la négociation collective partout, en gardant à l'esprit certains principes:

- Nous devons défendre l'autonomie des partenaires sociaux dans la négociation collective;
- Il faut lutter contre la décentralisation non désirée de la négociation collective, obtenue en se débarrassant des conventions collectives au plan national ou en les fragilisant;
- Les salaires doivent augmenter en fonction de taux annuels reflétant – entre autres – les augmentations de l'inflation et les gains de productivité;
- L'augmentation des salaires et la stimulation de la demande intérieure, conjointement avec les investissements et l'innovation, sont des outils fondamentaux de soutien de la croissance économique.
- La négociation collective est un instrument clé pour combattre la discrimination et lutter contre les écarts de salaires entre hommes et femmes.

Bien qu'il faille respecter ces principes, nous devons être conscients qu'ils pourraient être appliqués de manières différentes et à des degrés différents, en fonction des réelles possibilités existant dans les pays.

Cela devrait être un objectif à atteindre progressivement, un objectif à réaliser en offrant une certaine flexibilité. Dans le même temps, les augmentations nominales de salaires devraient rester positives, et les gels et baisses de salaires devraient être refusés.

Ces lignes de conduite nous permettent de consacrer une partie de l'espace de négociation à des mesures qui soutiennent la création d'emplois par exemple, en augmentant le nombre de stagiaires, en investissant dans la formation tout au long de la vie et en réduisant le nombre de contrats d'emploi précaires et peu sûrs. Dans des situations ou des pays où les syndicats souhaitent agir de cette façon, la négociation collective peut aller au-delà de l'inflation et de la productivité.

Il faut une plus grande coordination entre nous afin de gérer ce type de flexibilité; des lignes de conduite doivent être fixées et il faut les respecter.

Il convient pour ce faire de procéder à une évaluation commune des recommandations relatives aux salaires et aux déséquilibres économiques, publiées par la Commission avec ses tableaux de bord. Les institutions de l'UE ont proposé une coordination externe à laquelle nous devons nous opposer avec une stratégie syndicale autonome et partagée.

La réaction au tableau de bord (qui concerne 12 États membres, et même des économies fortes) doit venir de tout le mouvement syndical européen: les réponses doivent être coordonnées et le Comité de coordination de la négociation collective est le lieu idéal pour entamer une telle discussion.

2. Accords défensifs, clauses d'ouverture

Au cours des dix dernières années et en particulier après la crise, des affiliés de plusieurs pays ont négocié des accords défensifs tripartites ou bipartites au plan national, ou des contrats à clauses d'ouverture au niveau de l'entreprise, afin de sauvegarder l'emploi ou de soutenir la compétitivité.

Afin d'éviter les conséquences négatives de ces types d'accords en termes de dumping, nous pourrions avoir besoin de lignes de conduite qui pourraient être partagées entre les affiliés, par exemple:

- Éviter toutes les pratiques destinées à court-circuiter les syndicats; les conventions doivent être signées par des syndicats représentatifs quel que soit le lieu où ils existent, et pas seulement par des comités d'entreprise ou par des comités non mandatés par les travailleurs;
- Les accords défensifs devraient avoir pour but d'éviter les licenciements, de soutenir les investissements et l'innovation, de faire face aux effets de la crise, et pas de favoriser le dumping salarial ou la concurrence entre les travailleurs;
- Les possibles effets négatifs de l'accord visant à sauver des emplois devraient être temporaires et ne pas affecter le système général des négociations collectives et sa couverture dans le pays, le secteur ou l'entreprise impliqués;
- Les concessions faites par les syndicats doivent avoir une compensation claire et définie; le principe de « réciprocité » devrait être pris en compte;
- Les accords au niveau de l'entreprise devraient être intégrés dans des accords

cadres de plus haut niveau, fixant clairement les limites inférieures à respecter par la négociation par concession au niveau de l'entreprise;

- Des procédures de contrôle des déviations devraient être créées par les partenaires sociaux, au niveau impliqué.

3. Salaire minimum et couverture de la négociation collective

La couverture des conventions collectives à tout niveau devrait être recherchée dans chaque pays. C'est l'instrument le plus approprié pour les syndicats pour assurer des salaires équitables et éviter le dumping social. Pour améliorer la couverture de la négociation collective, il est essentiel d'avoir un niveau élevé d'adhésion syndicale.

Dans les pays, les secteurs ou les entreprises où la négociation collective n'existe pas ou n'est pas assez forte pour assurer une couverture salariale négociée, décente et équitable pour la majorité des travailleurs, le salaire minimum légal et/ou la couverture erga omnes pourraient être des outils utiles.

Les salaires minimum et les mécanismes d'indexation, ainsi que la couverture des conventions collectives, doivent être préservés et renforcés là où ils existent déjà.

Le salaire minimum n'est pas un objectif en soi mais un instrument de lutte contre le développement du travail précaire et d'élévation de l'échelle des salaires.

La législation sur le salaire minimum devrait prévoir une participation spécifique des partenaires sociaux aux organes/consultations bipartites/tripartites avant l'adoption du salaire minimum par les pouvoirs publics.

La CES et les fédérations de l'UE devraient soutenir nos affiliés à tous les niveaux afin d'atteindre ces objectifs, en fonction de leur situation nationale.

Les différents régimes de salaire minimum et d'indexation erga omnes, la couverture des conventions collectives devraient être analysés au niveau technique au sein de la CES afin de mieux coordonner nos activités en la matière.

4. Accords transnationaux et transfrontaliers

Nos affiliés, en particulier au niveau transfrontalier et dans les pays d'Europe

centrale et orientale, ont demandé avec insistance d'améliorer la coopération et la coordination des négociations dans les multinationales.

C'est un moyen important de prévenir le dumping social et la concurrence sur les salaires et d'aboutir à un rapprochement progressif des conditions de travail au sein de la même entreprise.

Cette question est du ressort des Accords d'entreprise transnationaux et sera examinée par un organe de coordination spécifique créé par la CES conjointement avec les FSE. L'examen devrait aussi impliquer les affiliés et fédérations nationales, afin de soumettre une résolution spécifique au Comité exécutif dans un avenir proche.

Engagements et mesures pratiques

Les quatre principes mentionnés ci-dessus sont une première liste de propositions qui doivent être examinées de manière plus détaillée.

Il est possible que certaines organisations souhaitent appliquer certaines lignes directrices et que d'autres syndicats appliquent d'autres priorités. Il faut attribuer à chaque priorité des lignes directrices spécifiques.

Nous devrions entamer un processus de coopération renforcée, afin de renforcer nos positions et nos actions dans tous les domaines qui serviront de base à notre stratégie concernant un "nouveau type de coordination de la politique de la négociation collective".

Il faudrait examiner et développer la possibilité de mettre en place des groupes régionaux informels destinés à renforcer la coopération et l'apprentissage mutuel entre les syndicats nationaux.

Le Comité de coordination de la négociation collective devrait élaborer ses méthodes de travail afin de travailler de manière plus efficace.

Une école d'été, avec une discussion générale et quatre groupes de travail, sera organisée afin de mieux analyser et définir les quatre principes et les lignes directrices que nous exposerons.

Tel sera le champ d'application du projet que nous allons soumettre à la Commission cette année dans le domaine de la coordination de la politique de la négociation collective.

En outre, il convient d'examiner de manière plus détaillée la manière d'appliquer la décision prise dans le cadre de la dernière décision du Comité exécutif sur la négociation collective en 2010, afin de mettre en place un Comité de direction au sein du Comité de coordination de la négociation collective.

Ce type de Comité de direction (qui existe déjà au sein d'autres comités permanents de la CES) ne serait pas un organe politique ou un organe de prise de décision, mais simplement un groupe de travail interne, qui aurait pour objectif de soutenir le travail du Comité de coordination de la négociation collective au plan technique.

Pour cela et afin d'éviter toute confusion avec le Comité de direction statutaire de la CES et les comités de direction élus au sein des autres comités permanents de la CES, il sera nécessaire de nommer différemment ce comité spécifique.

Dans la dernière résolution, le Comité de direction a proposé d'impliquer uniquement les FSE, afin de renforcer la coordination au plan européen entre eux et la CES. Dans ce nouveau contexte, nous devons également envisager la participation de quelques représentants des affiliés nationaux, venant des principales régions où une meilleure coordination pourra être mise en œuvre.

Le nouveau nom et les critères de composition de ce comité seront définis par le Secrétariat, en accord avec le Comité de coordination de la négociation collective.

Cette décision ne devrait pas impliquer d'augmentation de coûts pour la CES.

Entre-temps, une série de mesures pratiques doivent être définies afin de:

- Améliorer la coopération entre les membres afin qu'ils apprennent les stratégies de négociation les plus efficaces les uns des autres;
- Encourager l'échange d'informations, afin de partager des priorités et des lignes directrices communes;
- Essayer d'impliquer dans le processus de coordination les personnes les plus appropriées en charge des négociations collectives chez les affiliés;

- Soutenir la création des activités de coordination entre les confédérations et les fédérations de ces pays et les zones régionales dans lesquelles elles n'existent pas;
- Encourager les FSE à améliorer leur coordination interne de la négociation collective avec les fédérations nationales dans chaque secteur et à travers les secteurs;
- S'assurer que la dimension européenne est prise en compte lorsque les affiliés poursuivent leurs objectifs en matière de négociations collectives (y compris, lorsque c'est possible, par la participation de la CES aux groupes régionaux en vue d'une meilleure coopération);
- S'assurer que la dimension de genre est prise en compte dans la négociation collective (par ex., les femmes sont incluses dans les négociations, les négociateurs sont formés aux questions d'égalité des genres etc.);
- Coordonner les questionnaires et les enquêtes annuels publiés par la CES, les FSE et les affiliés nationaux;
- Organiser des activités de formation communes avec les affiliés qui le demandent, concernant la politique de négociations collectives et notamment les questions techniques, par exemple, les indicateurs relatifs aux négociations salariales (inflation, productivité, etc.);
- Lancer des campagnes et des actions conjointes afin de diffuser les informations et d'aider les affiliés à se renforcer mutuellement dans le cadre de leurs activités en matière de négociations collectives.

DECLARATION DE LA CES SUR LA GRECE

Adoptée lors du Comité exécutif des 6-7 mars 2012

Réuni le 7 mars 2012, le Comité exécutif de la CES exprime son entière solidarité avec les travailleurs de Grèce affectés gravement et de façon irréversible par les pertes d'emplois et de revenus qui ébranlent leur capacité à faire face à l'impact négatif de la crise.

La CES déclare son soutien aux syndicats grecs dans leur lutte contre l'attaque sans précédent de la Troïka (FMI-UE-BCE) qui démantèle méthodiquement les droits fondamentaux du travail, vise à éliminer les organisations du travail et détruit la cohésion sociale, privant ainsi les travailleurs de moyens institutionnels vitaux pour se défendre. Plus précisément, les négociations collectives libres sont entravées, les conventions collectives sont abolies et les syndicats intimidés tandis que le dialogue social est systématiquement éliminé pour faire place à un unilatéralisme autoritaire qui rend les partenaires sociaux nationaux superflus. L'exigence insensée et injustifiable de la Troïka de fermer l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK) et le Fonds social des travailleurs (OEE) est une autre attaque contre l'existence des syndicats en Grèce.

La Grèce est précipitée dans l'une des dépressions économiques les plus profondes des temps modernes qui, cumulativement, pourrait atteindre les niveaux de récession du temps de guerre de 25 à 30%. Les sacrifices imposés aux travailleurs, aux retraités et à leurs familles sont sans précédent depuis l'après-guerre. La réduction la plus drastique du déficit budgétaire primaire qu'ait connue l'Europe en plus de 30 ans a été réalisée par la Grèce grâce à l'appauvrissement des Grecs. Avec plus d'un million de chômeurs, près de 30% de la population est passé sous le niveau de pauvreté. Près de 250.000 personnes comptent sur les services d'aide pour un repas quotidien.

Davantage d'austérité s'ajoute néanmoins aux mesures existantes. Le salaire minimum national – le dernier seuil de protection pour les travailleurs à bas

salaires – a été récemment réduit de 22% (32% pour les jeunes travailleurs), mesure qui, globalement, entraînera une chute des salaires de 40% et supprimera une série d'allocations sociales. D'autres mesures sont attendues en juin.

La CES suit avec une extrême inquiétude la situation en Grèce qui va bien au-delà de toute notion de discipline budgétaire et inflige brutalement un degré de dévastation qu'aucun peuple ne peut accepter et qui mène le pays vers un gouffre économique, politique et social.

Nous exprimons notre indignation face à la proposition de donner priorité au remboursement des emprunts sur les pensions, les salaires ou autres besoins sociaux au travers d'un compte bloqué où seront recueillies toutes les recettes publiques grecques, ce qui devrait bientôt entraîner le pays en situation de défaut interne.

Ce n'est pas une voie acceptable. La Grèce doit pouvoir disposer d'alternatives de relance dans un esprit de solidarité et de cohésion réelles qui, pour une fois, fassent vraiment passer les gens avant les marchés.

La CES réitère sa proposition en faveur d'une approche « Plan Marshall » de type européen visant la croissance, l'emploi et les investissements innovants : un pacte européen de solidarité pour des solutions économiquement durables et socialement acceptables avec la participation effective des syndicats. Nous en appelons aux créanciers de la Grèce et aux autorités grecques pour qu'ils s'abstiennent d'encore réduire les salaires et les pensions et d'imposer de nouvelles taxes. Il est grand temps d'insister pour des alternatives à la réduction de la dette et du déficit. Un recouvrement équitable de l'impôt, des actions contre la fraude fiscale, l'utilisation effective des fonds structurels disponibles pour les investissements, la révision et la réduction des dépenses excessives et des besoins en matière de défense de la Grèce au travers d'une garantie européenne de ses frontières ainsi que la diminution des dépenses superflues sans toucher aux dépenses sociales sont seulement quelques-unes des pistes possibles.

La CES et ses affiliés resteront vigilants et actifs en première ligne des efforts paneuropéens pour sauver la Grèce.

AVRIL 2012

DÉCLARATION DE LA CES SUR LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION POUR UN RÈGLEMENT MONTI II ET UNE DIRECTIVE CONCERNANT L'EXÉCUTION DE LA DIRECTIVE RELATIVE AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Adoptée lors du Comité de Direction du 19 avril 2012

Lors de la réunion de son Comité de direction , le 19 avril 2012, la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté une déclaration sur les propositions de la Commission pour un règlement Monti II et une directive concernant l'exécution de la directive relative au détachement des travailleurs.

Le paquet de la Commission sur le détachement des travailleurs adopte le 21 mars 2012 ne respecte pas un juste équilibre entre la protection des travailleurs et la facilitation de la prestation de services transfrontaliers. La CES rejette la proposition pour un règlement Monti II et appelle la Commission à réviser la directive relative au détachement des travailleurs.

La législation européenne limitant la liberté de mener des actions collectives ne sera jamais acceptée par le mouvement syndical européen. Le droit de mener des actions collectives est un droit fondamental, garanti par la législation européenne et internationale. La proposition de la Commission va à l'encontre de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, de la Charte sociale européenne, de la Convention européenne des droits de l'homme et des Conventions 87 et 98 de l'OIT.

La CES s'oppose au règlement Monti II pour les raisons suivantes :

- limite le droit de mener des actions collectives ;
- Il ne garantit pas que les libertés économiques ne prévalent pas sur les droits sociaux fondamentaux et qu'en cas de conflit, les droits sociaux fondamentaux auront la préséance ;
- Il renforce le test de proportionnalité tel qu'il a été développé par la CJE dans l'affaire Viking qui laisse aux tribunaux nationaux et en fin de compte à la CJE le soin de décider si des actions collectives sont nécessaires ;

Il renforce l'interprétation donnée par la CJE dans les affaires Viking et Laval et ne résout pas les problèmes résultant des jugements, auxquels le Président Barroso s'est lui-même engagé à apporter une solution.

La CES déplore l'approche minimaliste adoptée par la Commission consistant à proposer une directive d'exécution, plutôt qu'une révision de la directive relative au détachement des travailleurs. Outre le fait qu'elle ne répond pas aux demandes essentielles de la CES, comme l'égalité de traitement, la proposition n'empêchera pas les atteintes aux droits des travailleurs et ne clarifiera pas le champ d'application de la directive sur le détachement des travailleurs.

En outre, la directive d'exécution ne propose pas de mesures efficaces et dissuasives pour combattre la fraude et les «sociétés boîtes aux lettres».

La CES regrette que la responsabilité d'effectuer le contrôle et la surveillance incombe à l'État membre d'établissement, et pas au pays d'accueil dans lequel le travailleur détache travaille réellement. Les mesures de contrôle nationales proposées sont trop restrictives et ne sont pas contraignantes pour les États membres. Les gouvernements doivent être libre de pouvoir prendre d'autres mesures que celles reprises dans la directive.

Afin de garantir que les sous-traitants respectent leurs obligations légales et contractuelles, la CES a demandé l'introduction d'un système de responsabilité conjointe et solidaire. Bien que la proposition de la Commission prévienne la responsabilité conjointe et solidaire limitée au secteur de la construction et aux situations avec un sous-traitant direct, elle est affaiblie par la stipulation qu'un contractant qui a fait preuve de diligence raisonnable ne peut être tenu pour responsable.

L' Union européenne devrait s'engager à accorder la préséance aux droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques et cesser d'affaiblir les droits de travailleurs, tels que le droit de mener des actions collectives et le droit à la négociation collective. La CES réitère donc sa demande en faveur d'un protocole de progrès social, à joindre aux traités.

La CES formulera également une proposition de contrat social pour l'Europe afin de garantir que tous les travailleurs puissent jouir pleinement de leurs droits fondamentaux.

JUIN 2012

PAQUET POUR L'EMPLOI: RÉPONSE DE LA CES À LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE « VERS UNE REPRISE GÉNÉRATRICE D'EMPLOIS »

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Introduction

Le Paquet pour l'emploi¹, publié le 18 avril 2012, est la réponse de la Commission face à la persistance d'un niveau de chômage élevé en Europe. Il présente un plan d'action à moyen terme pour l'Union européenne et les États membres pour soutenir une « relance riche en emplois » et atteindre les objectifs de la Stratégie Europe 2020. La Commission a raison de se concentrer sur ce redoutable défi et semble commencer à tenir compte de l'incontestable réalité des chiffres du chômage toujours croissant et des médiocres perspectives économiques. Les commentaires de la CES qui suivent concernent principalement la Communication « Vers une reprise génératrice d'emplois » (« la Communication »).

La CES voit dans le Paquet pour l'emploi un certain nombre de développements allant dans le bon sens. Nous saluons en particulier la reconnaissance du fait que la nouvelle gouvernance économique de l'UE doit être coordonnée avec la politique de l'emploi et la politique sociale et que les partenaires sociaux doivent

1 Le Paquet pour l'emploi se compose de la communication Vers une reprise génératrice d'emplois (« la Communication ») et de neuf documents de travail des services (de la Commission), http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_fr.htm

être plus étroitement associés à ce processus. Nous nous félicitons également de l'attention accordée aux questions suivantes : renforcement du dialogue social dans la gouvernance européenne ; encouragement de la demande de main-d'œuvre ; affronter le chômage chronique des jeunes ; s'attaquer à la segmentation du marché du travail ; identification des secteurs potentiellement créateurs d'emplois (économie verte, santé, TCI) ; investissement dans les travailleurs et les compétences et efforts renouvelés pour lever les obstacles à la libre circulation des travailleurs.

Face à un taux de chômage atteignant 11% dans la zone euro et plus de 10% dans le reste de l'Union européenne (et qui concerne plus de 25 millions de personnes), contenir et inverser cette crise de l'emploi dévastatrice est de la plus haute priorité pour la CES. Le Paquet pour l'emploi représente un pas dans la bonne direction mais la CES s'inquiète de ce que, si l'UE poursuit une politique collective d'austérité, de nombreuses propositions parmi les plus positives du paquet resteront seulement des propositions. Alors que la Commission souligne à juste titre que des politiques macroéconomiques, industrielles et d'innovation sont importantes pour la croissance de l'emploi, elle ne propose aucun programme d'investissement ni ne tient compte de l'impact des politiques commerciales. La CES insiste sur la cohérence nécessaire entre les politiques en matière d'emploi, d'investissement et de commerce extérieur. Les mesures d'accompagnement existantes, telles que le Fonds d'ajustement à la mondialisation, ne suffisent pas à atténuer les effets négatifs des accords de libre échange sur l'emploi dans certains secteurs. La CES s'interroge sur la capacité à produire la relance riche en emplois souhaitée sans un changement d'orientation de la politique de l'UE. Les politiques du marché du travail ne compenseront pas les erreurs des politiques macroéconomiques et le Paquet pour l'emploi ne fonctionnera pas dans le vide et ni ne pourra pas, à lui seul, créer les conditions nécessaires pour favoriser la création d'emplois.

L'austérité a un impact négatif sur l'emploi, tant dans le secteur public que privé. Elle augmente davantage encore les inégalités et la pauvreté. Quatre-vingts pourcent des Européens pensent que la pauvreté a augmenté dans leur pays au cours de l'année écoulée et seulement 14% espèrent voir une amélioration de la situation financière de leur foyer au cours de l'année à venir². En fin de compte, l'austérité met en péril toute relance potentielle. La CES a constamment soutenu que des alternatives existent et réitère donc son appel pour : le gel temporaire

2 Sixième Flash Eurobaromètre, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_338_en.pdf

d'une nouvelle austérité budgétaire en 2012 (lié à un moratoire sur les suppressions d'emplois dans le secteur public pour protéger l'emploi dans l'UE) ; un Plan d'investissement européen axé sur les investissements structurels et soutenu par de nouvelles sources de financement y compris une taxe sur les transactions financières et des euro-obligations ; que la Banque centrale européenne agisse comme prêteur en dernier ressort³.

Bien qu'il présente nombre de développements politiques positifs intéressants, la CES déplore l'importance excessive accordée, dans le Paquet pour l'emploi, aux mesures agissant sur l'offre. La flexibilité accrue du marché du travail au travers de la dérégulation de l'emploi reste l'objectif principal des réformes proposées. Il est également important de noter qu'une augmentation de la main-d'œuvre, alors qu'elle est déjà excédentaire du fait des niveaux actuels de chômage, entraînera à court terme un taux de chômage plus élevé encore.

Appui à la création d'emplois

Stimuler la demande de main-d'œuvre

La Commission fait plusieurs suggestions visant à stimuler la demande de main-d'œuvre. La CES reconnaît que davantage d'efforts doivent être faits pour rendre les marchés du travail plus inclusifs et que des mesures spécifiques en faveur des groupes vulnérables sont nécessaires. La Communication identifie dans ce contexte le recours à des aides à l'embauche comme moyen d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage. La CES s'inquiète de ce que cela soit encouragé comme ou confondu avec une politique générale appropriée pour la création d'emplois durables de qualité. Les responsables politiques doivent éviter les incitations erronées qui pourraient encourager les employeurs à réduire la productivité, la formation et les salaires afin de s'assurer l'accès à de tels systèmes. Les effets pervers de systèmes par lesquels des travailleurs sont licenciés pour être immédiatement réembauchés afin de profiter d'une aide doivent également être pris en compte.

Tout en reconnaissant la compétence limitée de l'UE en matière de fiscalité, la CES convient que la politique fiscale a un rôle à jouer pour soutenir la création d'emplois et estime que l'accent doit être mis sur un transfert des charges fiscales

³ Résolution de la CES – Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012, 6-7 mars 2012, <http://www.etuc.org/a/9810>

du travail vers le capital. Nous constatons les progrès en matière d'assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés mais, faute d'un taux d'imposition commun, l'évolution à la baisse de l'impôt des sociétés encourage la concurrence fiscale et les délocalisations d'emplois négatives. Bien que la CES souscrive à une approche favorisant un glissement de l'imposition vers des impôts fonciers et assurant un contrôle adéquat de son impact redistributif, un changement en faveur de taxes à la consommation serait néfaste en ce qu'il ignore l'impact régressif de telles taxes sur la répartition des revenus. De même, suggérer qu'il faut diminuer les charges sociales de l'employeur est erroné et déséquilibré car ne tenant pas compte de l'impact que cela pourrait avoir sur l'affaiblissement des recettes des systèmes de sécurité sociale. Il faut au contraire encourager les États membres à renforcer ces systèmes qui constituent un élément fondamental du modèle social européen et sont les stabilisateurs automatiques qui ont prouvé leur efficacité au premier stade de la crise.

La CES a déjà réclamé davantage d'efforts pour lutter contre les causes du travail non déclaré et informel et salue donc l'attention accordée à cette question, y compris la proposition de lancer une consultation sur l'établissement, au niveau européen, d'une plateforme entre l'inspection du travail et les autres organes d'exécution. Un comité européen de hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) existe déjà. La consultation devrait donc poser la question de savoir si une nouvelle plateforme est nécessaire plutôt que d'améliorer le fonctionnement du CHRIT en y ajoutant une structure formelle pour la participation des partenaires sociaux.

De plus, la CES pense que, dans le contexte d'un marché européen du travail en gestation, une perspective plus large est nécessaire qui englobe la protection des travailleurs, la conformité avec le droit du travail et les conventions collectives et qui, dans ce cadre, soit axé sur les groupes les plus vulnérables tels les migrants, les jeunes et autres travailleurs qui ont un emploi précaire. L'inspection du travail doit à tous égards disposer des ressources adéquates, en particulier en temps de crise et de l'augmentation de la charge de travail qui l'accompagne. En violation de la Convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, il y a déjà un manque d'inspecteurs du travail dans un nombre significatif d'États membres alors que, dans certains pays, les mesures d'austérité ont conduit à une nouvelle diminution du nombre d'inspecteurs.

Salaires et création d'emplois

Fixation des rémunérations : la CES se félicite du fait qu'en faisant référence à la concordance entre croissance réelle des salaires (et pas simplement la croissance des salaires ou des salaires nominaux) et évolution des gains de productivité, la Communication rejette implicitement la norme salariale du Pacte de compétitivité. Nous nous félicitons également que soit reconnu le besoin de stimuler la croissance salariale là où les salaires sont « sensiblement en retard » par rapport à ces gains. La CES rejette toutefois l'approche de la Commission selon laquelle les salaires sont considérés comme un instrument d'ajustement compétitif. Au lieu de cela, nous insistons pour que les salaires et les systèmes de formation des salaires aient un rôle plus important et des objectifs différents, notamment :

- Garantir la sécurité en ne donnant pas aux employeurs le droit de diminuer les salaires (nominaux) ;
- Éviter les tendances déflationnistes, ce qui implique qu'il faut éviter les réductions et le gel des salaires nominaux ;
- Agir comme moteurs pour la demande et la croissance par des augmentations des salaires réels et une juste répartition des revenus entre capital et main-d'œuvre ;
- Promouvoir la modernisation de l'économie : des systèmes de formation des salaires solides, plutôt que flexibles, représentent une forte motivation pour les employeurs pour rechercher des solutions fondées sur l'innovation et la modernisation au lieu d'avoir recours à une stratégie simpliste et insoutenable de réductions salariales.

Le fait que les salaires remplissent des objectifs divergents implique que le rôle d'un dialogue social autonome et le soutien de ce dialogue au travers de systèmes de négociations coordonnées sont essentiels. La CES attache la plus haute importance aux principes du Traité européen qui stipulent que l'UE doit scrupuleusement respecter les systèmes nationaux de relations du travail et n'a aucune compétence en matière de salaires.

L'augmentation du nombre de travailleurs pauvres est un phénomène auquel il faut remédier d'urgence. La CES soutient qu'un salaire décent, allant de pair avec des conditions de travail décentes, permettant aux gens de vivre et de travailler dans la dignité, est la « motivation » la plus efficace pour accepter un travail rémunérateur. Alors que des salaires minimum convenables peuvent contribuer à préserver de la pauvreté, nous rejetons ce que suggère la Communication, à savoir qu'un salaire minimum équivaut à un salaire décent. Selon la CES, un

salaires décent plutôt qu'un salaire minimum est la mesure pour « garantir la qualité d'un emploi décent ». En outre, ce que la Commission appelle des salaires minimum suffisamment « ajustables » et « différenciés » n'est pas clair et peut être interprété d'une manière qui affaiblit le principe de base du salaire minimum, c'.-à-d. limiter la concurrence du marché qui pousse les travailleurs à se vendre moins cher en instaurant un salaire minimum. La CES ne soutiendra pas un ajustement à la baisse des salaires minimum en temps de crise alors qu'un salaire minimum strict est plus que jamais nécessaire comme le démontre notamment la situation en Grèce.

Potentiel de création d'emplois dans les secteurs clés

Economie verte : la CES n'a cessé d'encourager la transition vers une économie efficace dans l'utilisation de l'énergie et des ressources et le développement d'emplois verts en réponse au défi environnemental qui représentent un élément clé d'un agenda alternatif à l'austérité visant à assurer une relance économique durable. Le Paquet pour l'emploi soulève à juste titre la question du potentiel de création d'emplois en abordant le changement climatique et nous approuvons la définition très large utilisée pour les « emplois verts ». Pour la CES, le changement vers une économie efficace en matière d'énergie et de ressources doit garantir une transition juste et nous regrettons que la Commission n'aborde pas cette dimension essentielle. Nous insistons sur la nécessité d'un dialogue social de haut niveau sur le climat et l'emploi. Des commentaires plus détaillés sont contenus dans la résolution de la CES sur la COP18 au Qatar⁴.

Soins de santé et services sociaux : la Communication décrit bien les défis auxquels ces secteurs doivent faire face et qui devront être affrontés si l'on veut exploiter leur potentiel de création d'emplois et s'assurer que cela conduira à des emplois de qualité. La CES souligne que toute action politique dans ce domaine doit tenir compte du principe de base que les soins de santé et les services sociaux sont des services (publics) d'intérêt général. Les citoyens sont en droit d'attendre qu'ils soient de grande qualité, abordables et universellement disponibles. A cet égard, il est très inquiétant de constater que la Commission ne reconnaît pas l'importance du financement public de ces secteurs et le besoin d'investissements publics pour y améliorer la qualité des services et promouvoir les emplois de qualité.

4 Mettre en œuvre la transition juste en Europe et dans le monde : Position de la CES en vue de la COP 18 de Qatar, <http://www.etuc.org/a/10042>

La CES insiste pour que l'accent soit mis sur la création d'emplois de qualité. Les partenaires sociaux à tous les niveaux ont un rôle essentiel à jouer pour développer les stratégies et établir les bonnes conditions qui permettront de réaliser le potentiel de création d'emplois des secteurs de croissance tels que définis dans le Paquet pour l'emploi. S'agissant des soins de santé et des services sociaux, il convient de saluer la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sectoriel en matière de recrutement et de fidélisation et de recrutement transfrontalier éthique dans le secteur hospitalier.

Mobilisation des fonds de l'Union en faveur de la création d'emplois

La CES se réjouit de l'orientation générale de la Commission en matière de mobilisation des fonds de l'Union en faveur de la création d'emplois. Nous soutenons cette approche visant à réaliser les objectifs du marché du travail. Toutefois, la CES estime que le Fonds social européen (FSE) doit être le principal instrument pour mettre en place la stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'emploi, des politiques du marché du travail, de la mobilité, de l'éducation et de la formation et de l'inclusion sociale et que les quatre priorités pour l'utilisation du FSE doivent rester claires dans la réglementation. Le FSE doit également soutenir le développement du dialogue social, à savoir l'amélioration des capacités des partenaires sociaux. S'agissant de gouvernance, les partenaires sociaux européens saluent le nouveau « Code de conduite européen en matière de partenariat » qui devrait servir de directive pour la mise en place de réglementations portant sur les fonds structurels.

Rétablissement du dynamisme des marchés du travail

Réformes du marché du travail : il existe de nombreux exemples d'entreprises qui, en collaboration avec les syndicats, ont réalisé des changements positifs et innovants en s'adaptant à un contexte économique global en mutation. Bien qu'il soit exact qu'au premier stade de la crise économique les partenaires sociaux ont accepté et mis en place des solutions efficaces visant à atténuer les effets de la récession dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs, un aspect fondamental de telles approches négociées est que celles-ci ont été possibles dans les États membres ayant une tradition de dialogue social bien établie. Pour le mouvement syndical, cela démontre simplement l'intérêt de partenaires sociaux solides et d'un dialogue social et de négociations collectives qui fonctionnent.

La CES a prévenu que se concentrer sur un concept européen de flexicurité ne serait d'aucune aide mais la Commission a malgré tout cherché à réexaminer la question de la flexicurité dans le contexte et en réponse à la crise. En perpétuant l'agenda européen de flexicurité (avec la répétition de la référence à un « contrat unique à durée indéterminée » dans le document de travail des services qui l'accompagne), la Commission rate l'occasion de dire clairement que la flexicurité n'est pas la solution en temps de crise. Les marchés du travail en Europe présentent déjà un degré élevé de flexibilité mais la quête de toujours plus de flexibilité a débouché sur l'insécurité des travailleurs, souvent liée à l'augmentation de formes atypiques d'emploi. Il existe des éléments probants⁵ attestant de l'échec du concept de flexicurité à passer le test de la crise qui s'accompagne d'un accroissement rapide du chômage avec peu ou pas de sécurité correspondante, que ce soit sous forme d'avantages solides, d'accès accru à la formation ou des nécessaires politiques actives de l'emploi.

La Commission semble de plus faire marche arrière par rapport à la question de la sécurité du marché du travail en invoquant des « limites de temps » et une « conditionnalité accrue » pour les indemnités de chômage. Présenter comme « modernes » des réformes de la sécurité sociale ayant contribué à une explosion des inégalités et de la pauvreté est particulièrement hypocrite (voir la réforme Hartz en Allemagne), tout comme l'est l'affirmation que les États membres qui ont une faible protection tant en matière d'emploi que de sécurité sociale (les pays d'Europe centrale et orientale) forment un noyau de « flexicurité ».

Bien que la Commission recommande, malgré les contraintes budgétaires, que les États membres maintiennent les piliers de la flexicurité (par ex. la couverture des indemnités de chômage), la réalité est tout autre. La CES se demande si la Commission est vraiment capable de concilier la promotion de l'assainissement budgétaire avec l'agenda de la flexicurité. De plus, alors qu'il est généralement admis qu'un dialogue social fort est un élément nécessaire au succès de tout modèle de flexicurité authentique, nous observons actuellement, partout en Europe, une tendance à attaquer les négociations collectives et une réticence à renforcer la participation des travailleurs.

La CES réaffirme que la flexibilité du marché du travail ne crée pas davantage d'emplois mais transforme simplement les emplois existants en emplois et contrats précaires : « les mauvais emplois chassent les bons ». Cela ébranle en réa-

5 *Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis*, ETUI 3/2010, ISSN 2031-8782

lité la relance de l'économie car les travailleurs sous contrats flexibles et précaires sont moins payés et épargnent davantage à cause de l'insécurité à laquelle ils sont confrontés. Le travail précaire induit une relance plus faible et non pas plus vigoureuse. Comme la Communication le fait elle-même remarquer, durant la crise, les pertes d'emploi ont principalement affecté les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

La CES trouve toutefois positif l'accent mis par la Commission sur les avantages potentiels de la flexibilité interne. La CES a demandé une initiative au niveau européen, à développer avec la pleine participation des partenaires sociaux, visant à maintenir l'emploi, protéger les revenus et donner aux travailleurs l'occasion d'entretenir leurs compétences.

Segmentation des marchés du travail : la Commission constate avec raison le problème de la segmentation des marchés du travail et de l'usage excessif de contrats atypiques et d'emplois de faux indépendants mais la CES regrette l'absence d'équilibre dont elle fait preuve dans son approche pour résoudre cette question. Alors que la Commission considère toujours les dispositions législatives en matière de protection de l'emploi (EPL) comme étant un obstacle à la création d'emplois, la CES soutient que toute approche équilibrée doit reconnaître que le travail précaire est une conséquence des trop nombreuses failles dans le droit du travail permettant à certains employeurs d'affaiblir la stabilité des relations de travail et de retirer des avantages compétitifs indus par rapport à ceux qui cherchent à respecter la protection des travailleurs. Plutôt qu'une orientation générale visant à affaiblir les EPL, la Commission devrait s'attacher à combler ces failles et garantir un traitement égal à tous les travailleurs quelle que soit leur situation contractuelle et quel que soit leur genre.

Nous insistons sur la nécessité d'assurer que toute initiative prise dans le cadre du Paquet pour l'emploi soit adaptée afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes de manière générale et, en particulier, d'aborder la question de l'écart salarial et de la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Offrir des perspectives d'emplois aux jeunes : la CES a, à plusieurs reprises, souligné l'urgence de la situation concernant le chômage des jeunes tandis que,

6 Résolution de la CES – Investir pour la croissance et l'emploi – Réaction de la CES à l'Examen annuel de la croissance 2012, <http://www.etuc.org/a/9810>

dans leur Programme de travail 2012-2014, les partenaires sociaux européens se sont engagés à négocier prioritairement un cadre d'actions en faveur de l'emploi des jeunes. Dans un contexte où la flexibilité est imposée de façon unilatérale aux jeunes travailleurs, l'accent doit d'abord et avant tout être mis sur la sécurité. La CES est convaincue qu'une approche considérant la « flexicurité » comme un facteur clé pour aborder la segmentation du marché du travail des jeunes est risquée et peu judicieuse. Il faut, au lieu de cela, promouvoir des politiques actives de l'emploi, mises en œuvre conjointement avec les partenaires sociaux, garantissant la création d'emplois de qualité et prévenant tout risque d'exclusion sociale ou de discrimination à l'encontre des jeunes.

La CES soutient l'idée d'une garantie pour les jeunes assurant que chaque jeune ait accès à une formation ou à un emploi dans un délai déterminé. Nous attendons avant fin 2012 la proposition de la Commission pour une recommandation du Conseil portant sur les garanties pour les jeunes. Il faut que des objectifs concrets soient définis dans ce cadre, par ex. une réduction du chômage des jeunes dans un laps de temps précis et une augmentation du budget de l'UE consacré à la lutte contre le chômage des jeunes ainsi que du FSE. La CES est également engagée vis-à-vis d'une « Charte européenne en matière de stages et d'apprentissage » et saluons la consultation de la Commission sur un Cadre de qualité pour les stages à laquelle nous répondrons séparément.

Renforcement du dialogue social et des négociations collectives

Un dialogue social solide à tous les niveaux est un élément clé pour trouver des solutions adéquates aux problèmes du marché du travail et des lieux de travail et est aussi pertinent en temps de crise qu'à tout autre moment. L'accent mis par la Commission sur le renforcement du dialogue social est bienvenu et tombe à point nommé. La CES souligne la nécessité de soutenir et d'étendre les négociations collectives comme moyen de réduire les inégalités du marché du travail, garantir des emplois et des salaires décents, prévenir le dumping social et assurer une concurrence loyale. Des négociations collectives coordonnées représentent un moteur important pour relancer la demande globale et mettre en place un processus autonome de croissance économique. Cela implique et demande une approche nationale et sectorielle des négociations collectives en plus d'une action au niveau de l'entreprise.

Dans ce contexte, la CES réitère également sa demande pour que soit développé un cadre législatif général renforçant les règles en matière de participation des

travailleurs et garantissant que toutes les formes juridiques d'entreprise existant au niveau européen soient soumises à des règlements contraignants sur la participation des travailleurs dans les conseils d'administration, sur l'information et la consultation ainsi que sur la présence de représentants des travailleurs dans les questions transfrontalières⁷.

La Communication relève à raison que « les pays dont les marchés du travail ont davantage résisté à la crise se caractérisent par un dialogue social constructif ». Pourtant, les actions de la Troïka dans les États membres ayant fait l'objet d'un sauvetage financier et celles prises d'initiative par d'autres États membres sont en nette contradiction. La CES s'inquiète une nouvelle fois du fait que la crise économique serve d'excuse à de nombreux États membres pour ignorer les droits des syndicats et des travailleurs⁸ et démanteler les structures et processus des relations du travail, sapant ainsi le dialogue social et les négociations collectives. La CES prévient que ces réformes pourraient enfreindre des règles et normes fondamentales de l'OIT, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne. La CES critique vivement la Commission pour n'avoir pas réagi plus vigoureusement aux mesures violant les droits fondamentaux tels que garantis par le Traité de l'UE et la Charte des droits fondamentaux. Nous demandons davantage de visibilité de la part de la Commission dans la promotion et la défense des droits syndicaux, en ce compris le droit de grève.

Investissement dans les compétences

Il y a un large consensus parmi les responsables politiques et les partenaires sociaux quant au fait qu'investir dans l'éducation, la formation et les compétences des citoyens européens est une condition majeure de la prospérité en Europe. La CES approuve l'accent mis dans la Communication sur l'investissement dans les compétences, l'anticipation des besoins en compétences et sur le développement de l'apprentissage tout au long de la vie. La CES a précédemment plaidé pour un droit individuel à la formation. Bien que la Commission ait raison de soulever le problème de l'inadéquation des compétences, la CES s'inquiète de ce que la crise de l'emploi soit réduite à une question d'inadéquation ou de pénurie de compétences. L'alignement des compétences avec les besoins du marché du travail, l'amélioration de l'enseignement et de la formation profes-

7 Résolution de la CES – La participation des travailleurs en danger: Vers une meilleure implication des travailleurs, <http://www.etuc.org/a/9559>

8 The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise (La crise et les réformes du droit national du travail, exercice de mappage), ETUI Document de travail 2012.04

sionnels (EFP) et la reconnaissance des compétences ne suffiront pas à créer de nouveaux et de bons emplois.

La CES souligne également que l'impact de la crise économique, de l'assainissement budgétaire et des réductions correspondantes des dépenses publiques ne doit être ni ignoré ni sous-estimé. Une politique réelle et efficace en matière d'apprentissage tout au long de la vie et d'EFP représentant une véritable valeur ajoutée pour le marché du travail ne sera possible que moyennant un financement approprié. Les fonds structurels peuvent largement y contribuer mais sont complémentaires, les États membres, les régions et les pouvoirs locaux devant apporter les moyens nécessaires pour soutenir cette politique.

La CES attire également l'attention sur le rôle de l'industrie et des partenaires sociaux dans ce domaine. Les principes de partenariat doivent être renforcés en précisant en outre que cela implique non seulement les employeurs et les acteurs d'EFP mais aussi les syndicats à tous les niveaux. La gestion directe par les syndicats de l'apprentissage tout au long de la vie et d'EFP au travers de leurs propres institutions, organes et représentants doit également être reconnue et soutenue. De plus, les entreprises doivent être encouragées à investir dans leur propre main-d'œuvre mais aussi dans la main-d'œuvre locale. Des mesures doivent être développées pour venir en aide aux PME en particulier, par exemple par la mise en commun de ressources pour garantir à leurs travailleurs l'accès à la formation continue. L'impact des pratiques d'entreprises, tels les processus de restructuration et de délocalisation, sur le maintien des compétences dans un secteur ou dans une région doit également être examiné.

Restructurations : à de nombreuses reprises, la CES a souligné le besoin d'un cadre juridique pour l'anticipation et la gestion du changement et des restructurations et plaidé pour une action de l'UE pour sa mise en place. Elle l'a une nouvelle fois fait dans sa réponse au Livre vert sur les restructurations⁹.

Vers un marché du travail européen

La CES pense qu'un marché du travail européen doit reposer sur des « règles du jeu » européennes, associant frontières ouvertes et protection adéquate. Celles-ci doivent garantir : l'égalité de traitement entre travailleurs locaux et migrants ;

⁹ Résolution de la CES – Anticipation du changement et restructurations : la CES demande à l'UE d'agir, 6-7 mars 2012, <http://www.etuc.org/a/9818>

une concurrence loyale en matière de rémunérations et de conditions de travail ; le respect des conventions collectives nationales et des systèmes nationaux de relations du travail ; l'égalité d'accès aux prestations sociales pour tous les travailleurs ainsi que les instruments et outils adéquats pour le contrôle et l'application des normes de travail.

Mobilité : la CES reste fermement attachée au principe de la libre circulation des travailleurs et pense que la mobilité volontaire doit être encouragée et facilitée. La mobilité doit toutefois être un droit et non une obligation et nous nous inquiétons donc de l'importance exagérée donnée à la mobilité géographique comme solution au chômage. La mobilité peut certes contribuer à améliorer les perspectives d'emploi d'une personne mais ne doit pas nuire aux investissements nécessaires à tous les niveaux pour le développement local, c'.-à-d. la création d'emplois là où vivent les gens, en particulier dans les régions qui connaissent un chômage élevé.

Nous nous félicitons de l'accent mis par la Commission sur les obstacles à la mobilité et à la libre circulation des travailleurs. Éliminer ces obstacles est principalement du ressort des États membres mais la Commission devrait faire des recommandations et coordonner les initiatives nationales et intergouvernementales. Nous regrettons cependant le manque d'insistance quant au besoin d'égalité de traitement, des obstacles que pose le dumping social et salarial et au besoin de garantir le respect du droit national en matière d'emploi et de travail et des systèmes nationaux de relations du travail. La CES répète que les propositions de la Commission concernant le règlement Monti II et l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs ne résolvent pas ces problèmes¹⁰.

La CES ne soutient pas la division de l'EURES (les services européens de l'emploi) entre le FSE et le nouveau Programme européen pour le changement social et l'innovation sociale. Le FSE devrait contribuer au moins en partie à l'activité d'EURES, notamment en matière de partenariats transfrontaliers, qui est fondamentale pour lever les obstacles à la mobilité et prévenir le dumping social dans les zones frontalières. De plus, la priorité à la mobilité dans l'utilisation du FSE devrait être obligatoire pour les États membres. Si EURES est néanmoins divisé en deux fonds, le Programme européen pour le changement social et l'innovation sociale devrait être un moyen accessoire destiné à soutenir le partenariat EURES

¹⁰ Position de la CES sur la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs, <http://www.etuc.org/a/10038>

transfrontalier conjointement avec le FSE. Pour atteindre cet objectif, le principe de partenariat et une contribution minimum doivent également être inclus dans le Programme¹¹.

Migration : la Commission reconnaît la nécessité d'aborder la question de la migration et, bien que cette Communication ne contienne aucune proposition concrète, de nombreuses initiatives législatives ont été prises ces dernières années dans ce domaine. Un cadre juridique cohérent en matière de migration, qui tienne compte de la nécessité d'éviter une segmentation des droits entre les différentes catégories de migrants, combiné à une meilleure coordination des politiques en la matière est, selon la CES, nécessaire. Le fait que la Communication n'aborde pas les obstacles à la mobilité des travailleurs migrants en provenance de pays tiers est également une lacune importante.

Amélioration de la gouvernance de l'Union

Coordination renforcée des politiques de l'emploi et économiques: la CES a déjà insisté sur la nécessité d'une gouvernance économique plus équilibrée et se félicite donc de la proposition d'équilibrer la nouvelle gouvernance économique en renforçant sa coordination avec les politiques sociales et de l'emploi. Cela est d'autant plus nécessaire si l'UE veut atteindre ses objectifs Europe 2020.

Les propositions pour élaborer un rapport d'évaluation comparative de l'emploi et un tableau de bord de l'application des plans nationaux pour l'emploi sont utiles. Ils devraient permettre un contrôle transparent des performances et des progrès en matière d'emploi par rapport à d'autres objectifs Europe 2020 comme la réduction de la pauvreté. Dans ce cadre, les partenaires sociaux européens devraient participer à la définition des critères d'évaluation et du tableau de bord.

Associer davantage les partenaires sociaux : il est essentiel d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et de l'emploi. Les partenaires sociaux devraient en outre être consultés en temps utile avant la publication de l'Examen annuel de la croissance et pour les discussions traitant des « grandes priorités stratégiques » en matière de politiques de l'emploi plutôt qu'après qu'elles aient déjà été définies.

¹¹ La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation, <http://www.etuc.org/a/9511>

Selon la CES, mettre en place le contrôle des rémunérations au niveau européen ne peut se faire qu'aux conditions suivantes : l'autonomie des partenaires sociaux doit être strictement respectée ; les salaires ne peuvent être utilisés comme instrument d'ajustement concurrentiel ; le champ d'application doit être large et inclure des facteurs qualitatifs déterminants des positions concurrentielles au plan budgétaire et de la politique monétaire ; les bénéficiaires et leur utilisation doivent être surveillés.

Un dialogue macroéconomique amélioré et plus solide, comprenant notamment davantage d'échanges au niveau politique entre les partenaires sociaux européens et nationaux d'une part et tant les ministres de l'emploi que les ministres des finances d'autre part, est le forum qui convient et au travers duquel il faut organiser cette participation plus étroite des partenaires sociaux. C'est également le forum dans lequel les partenaires sociaux devraient participer à la procédure portant sur les déséquilibres macroéconomiques excessifs (tableau de bord, rapport sur le mécanisme d'alerte, analyses approfondies par pays).

Dans tout cela, les articles 153-5 TFUE, limitant la compétence de l'Union européenne en matière de rémunérations, et 152, faisant obligation à l'Union de respecter la diversité des systèmes nationaux de relations du travail et de formation des salaires, doivent être strictement pris en compte. Dans ce but, et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, toute discussion spécifique sur la dynamique salariale doit avoir lieu à un niveau bipartite entre les partenaires sociaux européens eux-mêmes, la Commission tenant le rôle de facilitateur de ce dialogue conformément aux articles 152 et 154 TFUE.

POSITION DE LA CES IL EST TEMPS DE SURMONTER LE DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DES ORGANES DÉCISIONNELS DES ENTRE- PRISES DANS L'UE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

La position de la CES

Lors du dernier Congrès à Athènes, la CES s'est engagée à placer la dimension de genre en tête de ses priorités, en poursuivant les objectifs fixés dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée lors du Congrès de Séville et en adoptant des mesures adéquates afin de faire face aux inégalités de genre qui subsistent sur le marché du travail.

Le combat de la CES contre la sous-représentation et la discrimination des femmes sur le marché du travail et dans la société ne date pas d'hier. La CES a adopté plusieurs prises de position destinées à améliorer la participation des femmes dans les structures et le processus de prise de décision et la Résolution de la CES « *Recommandations sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats* », adoptée le 9 mars 2011 par le Comité exécutif, en contient un résumé exhaustif.

La résolution réaffirme que « *L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondateur de l'Union européenne et un engagement de longue date de la CES. Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux grandes déci-*

sions politiques et économiques de la société est un élément clé de l'instauration d'une véritable démocratie et de la contribution à la croissance économique ».

En 2005, la CES a négocié un cadre d'actions sur l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte du dialogue social européen. Dans cet instrument, nous avons reconnu, avec les employeurs, que l'absence des femmes dans des postes de décision doit être une des quatre priorités¹ que les partenaires sociaux doivent adresser afin de faire progresser l'égalité de genre sur le lieu de travail.

Dans le rapport final d'évaluation du cadre d'actions adopté en novembre 2009, nous avons affirmé conjointement que « *L'augmentation de la proportion des femmes dans les postes de prise de décision est un objectif partagé par les partenaires sociaux, qui considèrent la promotion des femmes dans les postes supérieurs et les postes de direction comme un investissement en vue d'un environnement de travail plus productif et plus stimulant et de meilleurs résultats économiques* ». Dans le même document est également indiqué que « *Plusieurs des contributions des partenaires sociaux nationaux considèrent que la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décisions dans les domaines économiques et politiques est préoccupant* ».

La CES a mis en place des recommandations et des actions différentes afin de renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les équipes de négociation. La CES est fermement convaincue que la participation des femmes et des hommes et à tous les niveaux de la négociation collective et dans les structures de représentation des travailleurs est une valeur fondamentale du mouvement syndical et elle permet que des nouvelles perspectives soient intégrées dans l'agenda des négociations, en s'appuyant sur les expériences des syndicalistes, leurs opinions, connaissances et compétences.

Dans sa réponse au Livre vert sur un cadre de l'UE pour la gouvernance la CES a affirmé que « *les approches volontaires ne sont pas avérées très fructueuses dans le passé. Par conséquent, l'introduction de mesures contraignantes doit être envisagée si les entreprises n'améliorent pas l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration* ».

¹ Les trois autres priorités sont les suivantes: adresser les stéréotypes de genre, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la réconciliation entre travail, famille et la vie privée.

La question de l'amélioration de l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration devrait, par conséquent, être examinée à la lumière des politiques d'intégration de la dimension de genre de la CES concernant le sexe et la non-discrimination.

La CES pense que l'égalité hommes-femmes et la diversité dans les conseils d'administration des entreprises est un principe démocratique clé qui a des effets secondaires économiques positifs. Il faut cependant distinguer le principe de l'égalité hommes-femmes de celui de la diversité: les femmes ne sont ni un groupe, ni une minorité, mais une des deux formes de l'être humain et elles constituent plus de la moitié de la population mondiale et 45% des la main d'œuvre européenne. La participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de prise de décision n'est donc pas seulement une question de diversité, mais un impératif essentiel des principes fondamentaux de la démocratie et des droits de l'homme, tels qu'ils sont inscrits dans les Traités de l'UE et la Charte des droits fondamentaux.

Actuellement, les compétences des femmes sont sous-estimées aux niveaux de prise de décisions, en particulier au plus haut niveau. Dans de nombreux cas, des changements sont nécessaires, en particulier dans le monde des entreprises, afin de renforcer la compétitivité de l'Europe, de combattre la crise économique actuelle et de créer un avenir durable dans lequel tous les talents sont pleinement utilisés et toutes les voix sont entendues dans les décisions déterminant l'avenir de l'Europe.

A ce jour, d'innombrables initiatives volontaires ont été prises afin de sensibiliser les entreprises et de les inciter davantage à améliorer l'accès des femmes au pouvoir de prise de décision dans le monde des sociétés. Cependant, comme le révèlent les chiffres les plus récentes publiées par la Commission et le Parlement européen les progrès sont extrêmement lents. Davantage de mesures, y compris contraignantes, doivent être prises afin d'aboutir à l'équilibre hommes-femmes dans les postes économiques de prise de décisions.

Les dernières de l'UE initiatives dans ce domaine ont conduit certains pays européens à entamer une discussion ou à adopter des mesures contraignantes pour assurer l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Néanmoins, la CES pense qu'afin d'assurer une approche cohérente et le même niveau de représentation des femmes dans tous les Etats membres un instrument au niveau européen est nécessaire.

Selon la CES, un des moyens les plus efficaces d'assurer un meilleur équilibre hommes- femmes dans les conseils d'administration consiste à introduire des mesures contraignantes, avec des objectifs, des dates-limites et des sanctions clairs. De telles mesures constituent une forte incitation pour le monde des entreprises à introduire des actions ciblées, non seulement pour répondre aux exigences légales, mais aussi pour assurer l'efficacité et la durabilité de leurs structures de prise de décisions.

Afin d'être cohérents avec les déclarations précédentes dans ce domaine, la CES estime que le principe énoncé dans le plan d'action de la CES adopté lors du Congrès d'Athènes devrait s'appliquer à l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Ce principe indique que « *chaque sexe devrait être représenté à raison de 40% à 60% dans les structures de prise de décisions* ». Ce quota devrait s'appliquer aux entreprises cotées et non cotées en bourse et aux membres exécutifs et non exécutifs.

En principe, une telle initiative devrait s'appliquer à toutes les entreprises dans la mesure où l'égalité des chances doit être assurée à toutes les femmes et les hommes qui travaillent. Dans un premier temps les grandes entreprises, cotées et non cotées, doivent être concernées par l'UE et une période transitoire pourrait être établi pour les moyennes entreprises qui doivent mettre en place un conseil d'administration conformément à la loi nationale.

Il faudrait prêter attention aux divers systèmes juridiques nationaux établissant une distinction entre les organes à un et deux niveaux des entreprises. Étant donné que les mandats d'un membre du conseil d'administration peut varier d'un pays à l'autre, il faudrait prévoir une période de transition suffisante. Selon la CES le target doit être atteint pour 2020 au plus tard. Le non-respect des obligations en matière de quota devrait conduire à la mise en place d'un système de surveillance et de sanctions compatibles avec le droit national des sociétés.

Cependant, les quotas ne devraient pas négliger les qualifications officielles et concrètes et ne pas conduire à une discrimination indirecte contre les femmes.

De même, les quotas ne devraient pas être considérés comme un objectif en soi ou comme un instrument permanent. Par conséquent, l'UE devrait revoir régulièrement la mise en œuvre de chaque mesure adoptée à cet égard et envisager le retrait du quota à un moment donné et lorsque l'objectif est atteint d'une façon durable dans tous les Etats membres.

La CES estime que des sanctions efficaces, dissuasives et appropriées devraient être prévues pour les entreprises qui ne se conforment pas à la législation. Les sanctions devraient inclure une approche à multiples facettes, allant des mesures dissuasives légères (par exemple des avertissements, des sanctions monétaires progressives, etc.) à des actions plus dures aboutissant à la confiscation des postes de membres élus du conseil d'administration en cas de non-respect.

Différentes étapes pourraient être prévues et la Commission devrait se baser sur des pratiques efficaces qui existent déjà dans des pays où des quotas et des sanctions ont été introduits (comme en France, en Belgique et en Italie).

En plus des sanctions, l'initiative de l'UE pourrait également prévoir des mesures incitatives. Par exemple, les entreprises qui atteignent cet objectif et qui promeuvent les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes pourraient être favorisées dans les marchés publics.

Le CES est également convaincue que la sensibilisation sur les avantages sociaux et économiques d'une présence accrue des femmes aux postes de décision devrait continuer à être promue.

La CES estime également qu'il faut continuer à encourager les politiques traitant des obstacles que rencontrent actuellement les femmes pour atteindre des positions dirigeantes, telles que les mesures visant à concilier le travail, la famille et la vie privée pour les femmes et les hommes; la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et le marché du travail; et engageant les hommes dans le débat, et que des mesures adéquates devraient être mises en place.

La responsabilité des partenaires sociaux est de s'assurer que l'environnement de travail global de l'entreprise favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.

Un système de surveillance et de mesure, aux plans communautaire et national, impliquant les partenaires sociaux, suivant les progrès et signalant les approches efficaces pour une diffusion ultérieure, devrait être mis en place. Il faudrait entreprendre une collecte régulière des données, établir des rapports et publier les résultats afin d'inciter davantage les conseils d'administration à apporter des changements.

Autres considérations de la CES sur la nécessité de redynamiser le programme de l'UE sur l'égalité hommes-femmes

Selon la CES, la question de la sous-représentation des femmes dans la prise de décisions économique devrait être traitée dans le cadre plus large de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans la société.

Le faible taux de représentation des femmes dans les conseils d'administration peut s'expliquer par l'accès inégal persistant aux ressources économiques, sociales et culturelles entre femmes et hommes, par les inégalités dans la proportion de travail payé et non payé, et par la sous-évaluation persistante du travail des femmes.

Telles sont les principales raisons pour lesquelles les femmes obtiennent moins de postes élevés que les hommes, alors qu'elles représentent la majorité des diplômés universitaires. Dans cette perspective, outre les stratégies et la législation concernant l'égalité hommes-femmes dans l'emploi, les mesures et les services en matière de congés pour soins doivent être améliorés pour les femmes et les hommes.

La CES appelle donc l'UE à encourager les initiatives politiques afin de lutter efficacement contre un certain nombre d'autres discriminations rencontrées par les femmes sur le marché du travail.

En répondant à la consultation sur la stratégie de suivi à la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, la CES a formulé des propositions concrètes à la Commission afin de faire aux inégalités entre les femmes et les hommes. La CES est persuadée que ces recommandations restent valables et doivent être examinées d'urgence:

- Un renforcement de l'engagement à l'égard de l'égalité hommes-femmes, y compris de nouvelles propositions législatives destinées à lutter contre l'écart de salaires entre les hommes et les femmes (avec des objectifs quantitatifs, des sanctions et des incitatifs pour que les partenaires sociaux conduisent activement des bilans de rémunération et des analyses des différentiels de rémunération), la ségrégation professionnelle horizontale et verticale des femmes et les formes précaires de travail;

- Une combinaison d'intégration de la dimension de genre avec des actions spécifiques, à commencer par toutes les mesures et politiques concernant la crise économique et financière. Cela inclut, par exemple, les mesures destinées à faire face à l'impact sur l'égalité hommes-femmes de la crise économique et financière dans les plans de relance, les programmes de formation et de recyclage pour les femmes, y compris (aussi) l'investissement dans les secteurs dominés par les femmes et les services publics;
- Une directive de l'UE visant à introduire un droit minimum au congé de paternité et des personnes à charge;
- De nouveaux indicateurs destinés à mesurer les progrès sur les services de garde;
- Des recherches comparatives sur le travail à temps partiel et les propositions visant à faire du travail à temps partiel une authentique option de qualité pour les hommes et les femmes ;
- Le plain respect, reconnaissance et le soutien au rôle et à l'autonomie des partenaires sociaux à tous les niveaux dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes grâce au dialogue social et à la négociation collective;
- Les mesures destinées à prévenir et combattre toute forme de harcèlement et de violence contre les femmes;
- Les obligations, assorties de lignes directrices, visant à mettre en œuvre les évaluations de l'impact selon le genre dans toutes les propositions législatives qui sont formulées par toutes les institutions de l'UE.

Contexte

Une des questions les plus fréquemment débattues récemment au plan européen dans le domaine de l'égalité hommes-femmes est la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décision, et plus particulièrement dans les conseils d'administration.

En dépit de la grave crise économique qui frappe l'Europe, la présence des femmes sur le marché de l'emploi n'augmente que lentement, mais la situation diffère selon les pays. L'Europe est loin d'atteindre l'objectif EU2020 de 75% de femmes et d'hommes sur le marché de l'emploi, et les femmes continuent d'être fortement sous-représentées dans les postes économiques de prise de décision, en particulier dans les fonctions dirigeantes et les conseils d'administration des entreprises.

Selon de récentes études de l'UE, en 2010 les femmes composaient 13,7% des conseils de surveillance des plus grandes entreprises cotées en bourse. Depuis 2003, ce chiffre a augmenté de 5 points de pourcentage. Dans l'Union européenne, en 2010, une grande entreprise sur trois ne comptait aucune femme dans son conseil d'administration, en dépit du fait que le nombre de femmes détenant un diplôme d'études supérieures est plus élevé que celui des hommes (en Europe, 60% des nouveaux diplômés universitaires sont des femmes)².

Les femmes sont pratiquement totalement absentes dans les postes de direction tels que CEO et Présidents: dans l'UE, seuls 3% des présidents de conseils d'administration sont des femmes, et aucune augmentation notable n'a été enregistrée au cours des dix dernières années³.

Les chiffres varient selon les pays: en Suède, Lettonie et en Finlande, les conseils d'administration comptent plus de 25% de femmes tandis qu'à Chypre, en Hongrie, au Luxembourg, Portugal, Italie, Estonie, Irlande et Malte, ce chiffre est inférieur à 10%. L'équilibre entre les sexes est plus encourageant parmi les représentants au sein des conseils d'administration, où les femmes représentent entre 20% et 30%⁴.

Ces données sont particulièrement alarmants aussi quand on regarde l'attitude des entreprises à investir dans le développement des carrières des travailleuses. Selon une étude émise par Mercer concernant la représentation des hommes et des femmes dans les postes de direction/gestion dans l'UE, 71% des 5.321 entreprises à travers l'UE n'ont pas de stratégie où une philosophie pour le développement des femmes dans des rôles de leadership. La même étude reconnaît aussi qu'une force de travail plus diversifiée réduit le turnover et l'absentéisme et augmente l'innovation et la créativité.

Malheureusement, on ne dispose pas de données sur la composition du conseil d'administration ventilées selon la taille de l'entreprise ; néanmoins, des études nationales semblent indiquer que la part totale de femmes semble être légèrement inférieure dans les entreprises de plus petite taille.

2 Women in economic decision-making in the EU: Progress Report, European Commission, 2012

3 *Equality in decision making: diverse approaches for gender balanced corporate boards*, note de synthèse pour la Conférence de la CE sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 19-20 septembre 2011", Mirella Visser, 2011

4 Voir: base de données de la Commission européenne sur les femmes dans les conseils d'administration: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm et European PWN Board Women Monitor http://www.europeanpwn.net/index.php?article_id=8

Jusqu'à ce jour, certains pays de l'UE ont introduit des mesures législatives assorties de quotas destinés à augmenter le nombre de femmes dans la direction des entreprises. Pour l'heure, il existe une législation sur les quotas dans les pays suivants: Belgique, France, Islande, Italie, Norvège, Espagne et Pays-Bas.

Les quotas vont de 30% à 40%, ils sont généralement contraignants pour les entreprises publiques et les entreprises cotées en bourse et, dans quelques rares cas, des sanctions sont prévues. Dans la plupart des pays où une législation a été introduite, une période de transition est fixée.

D'autres Etats membres appliquent une approche volontaire destinée à encourager l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration. Ces initiatives volontaires vont des codes effectifs de gouvernance d'entreprise, conduisant à la transparence, la responsabilité et la pression de pairs, un rôle actif du gouvernement (sous la forme de la fixation d'objectifs pour les conseils d'administration d'entreprises étatiques), un rôle constructif des media et des politiques globales en faveur de l'égalité hommes-femmes. Cependant, dans la majorité des Etats membres (où la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration est également forte), le débat est complètement absent et aucune initiative traitant de la question de l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration n'a été prise.

Quelles que soient les solutions trouvées dans les Etats membres individuels, une idée gagne aujourd'hui du terrain en Europe: la question de l'égalité hommes-femmes mérite d'être examinée. Les études révèlent des corrélations positives entre la diversité dans les conseils d'administration et les résultats des entreprises.

A titre d'exemple, une étude McKinsey des grandes entreprises européennes (aussi mentionnée par les derniers rapports de la Commission sur ce thème) révèle que les meilleures entreprises en termes d'environnement de travail, d'innovation, de responsabilité et de profits sont celles qui comptent une proportion plus élevée de femmes dans les conseils d'administration⁵. Selon leur dernier rapport, les entreprises ayant une composition équilibrée d'hommes et de femmes enregistrent un bénéfice opérationnel qui est 56% supérieur à celles d'entreprises qui ne comptent que des hommes. Ces résultats sont confortés par un grand nombre de rapports communautaires, nationaux et de rapports d'entreprise⁶.

5 A.O. "Women Matter" par McKinsey 2010; "The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity", par Catalyst, 2004.

6 "Women to the top! Female leadership and Firm profitability", 2007, par EVA (www.eva.fi)

La réponse de l'UE

L'égalité dans la prise de décisions est une des priorités abordées par l'UE. Les documents les plus récents adoptés afin de relever ce défi de longue date sont la Charte des Femmes et la Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015⁷. Dans les deux documents, la Commission européenne a réaffirmé son engagement à renforcer l'équilibre hommes-femmes dans les postes de prise de décisions. La Commission s'engage en particulier à prendre en compte les initiatives destinées à améliorer la situation.

La Commission européenne a également essayé d'inciter le secteur des sociétés à prendre volontairement des mesures destinées à aboutir à un plus grand équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration. Pour ce faire, en mars 2011, la Commissaire Reding a rencontré des directeurs généraux et des présidents de conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse afin de discuter de la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Elle a défié toutes les entreprises cotées en bourse en Europe de signer la déclaration d'engagement «Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe» et de s'engager volontairement à augmenter la participation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises afin de la porter à 30% d'ici 2015 et à 40% d'ici 2020. La question du renforcement de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration a également été traitée dans le Livre vert sur le cadre de gouvernance d'entreprise dans l'UE en 2011.

En mars 2012, la Commission européenne a publié un rapport sur l'impact de l'engagement volontaire et des mesures prises par les entreprises. Une consultation publique a été lancée afin d'arriver avec plus d'efficacité à un équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration des sociétés listées en Europe. La Commission sollicite des avis sur les actions possibles au niveau européen, y compris des mesures législatives, pour corriger le déséquilibre entre les sexes dans les conseils d'entreprise. Suite à cette consultation, la Commission prendra une décision sur la suite plus tard cette année.

L'initiative de la Commission est soutenue par le Parlement européen à travers l'adoption d'un Rapport sur les femmes et la direction des entreprises en

7 Voir la page Internet de la CE: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

2011 et d'un Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne⁸. Les parlementaires ont accueilli avec satisfaction l'initiative de la Commission et vivement incité la Commission à « *présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas, afin d'accroître la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises en vue d'atteindre 30% d'ici 2015 et 40% d'ici 2020* », si des mesures volontaires ne parviennent pas à augmenter la proportion de femmes.

On trouve une autre indication de la volonté de l'UE à aborder l'équilibre hommes- femmes dans les conseils d'administration dans le programme de travail de la Commission pour 2012 qui stipule que « *D'après la stratégie sur l'égalité hommes- femmes, une Recommandation viserait à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration. Outre qu'elle est un droit fondamental, l'égalité hommes- femmes est essentielle pour la croissance et la compétitivité de l'UE* ». Sur cette base, une consultation publique a été lancée par la Commission en mars 2012 et la CES a répondu en mai.

8 Le rapport du PE sur les femmes et la direction des entreprises est disponible ici : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+XML+V0//FR> et le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2011 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0041+0+DOC+XML+V0//FR>

UN CONTRAT SOCIAL POUR L'EUROPE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Réunis au sein de la Confédération européenne des syndicats, nous, dirigeants syndicaux d'Europe, lançons cet appel et proposons un contrat social pour l'Europe.

Nous observons les inégalités croissantes, l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion, le chômage qui explose, la précarité de l'emploi qui affecte surtout les jeunes et un désenchantement grandissant pour le projet européen.

Nous assistons à une augmentation inquiétante du nationalisme, du racisme et de la xénophobie. Cette tendance, aggravée par une concurrence des bas salaires, pourrait mener à un rejet du projet européen que la CES a toujours soutenu.

Nous constatons que l'accord économique et social d'après-guerre qui a conduit à la création de l'Union européenne et du modèle social européen est menacé. Ce modèle social unique a généré des gains considérables pour les citoyens et les travailleurs et nous a permis de surmonter la crise et d'asseoir la prospérité.

Nous affirmons que les droits sociaux fondamentaux doivent avoir la priorité sur les libertés économiques. C'est là l'esprit de la Charte des droits fondamentaux annexée au traité de Lisbonne. Cela doit être souligné dans un Protocole de progrès social à joindre aux traités.

Nous croyons que l'union monétaire doit contribuer au processus d'intégration européenne, basé sur les principes de paix, de démocratie et de solidarité ainsi que sur une cohésion économique, sociale et territoriale. C'est le moyen d'assurer un avenir aux citoyens dans un monde globalisé.

Nous rappelons que l'objectif déclaré de l'UE est le progrès économique et social. La réalisation des objectifs UE 2020 demande des sociétés socialement

stables, une croissance économique durable et des institutions financières au service de l'économie réelle.

Nous croyons que c'est au travers du dialogue social que nous serons capables de trouver des solutions justes et efficaces pour répondre à la grave crise à laquelle l'Union est confrontée. Et pourtant, nous constatons malheureusement que l'exercice de la démocratie et le dialogue social sont souvent négligés, attaqués ou affaiblis.

Nous appelons l'UE à se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable. De telles politiques contribueront à développer la confiance des citoyens dans leur avenir commun.

Nous rejetons toutes les politiques qui mènent à une concurrence vers le bas, que ce soit en matière de droits du travail, de salaires, de temps de travail, de sécurité sociale, d'impôts ou d'environnement.

Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics. C'est la raison pour laquelle nous sommes opposés au traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG).

Nous nous inquiétons également de la méthode utilisée pour parvenir au traité TSCG qui a exclu toute participation sérieuse du Parlement européen et des citoyens.

Nous insistons pour que l'UE et ses États membres respectent scrupuleusement les instruments européens et internationaux tels que les conventions de l'OIT, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne révisée, à laquelle l'Union européenne doit adhérer ainsi qu'à son protocole prévoyant un système de réclamations collectives (1995).

Pour toutes ces raisons, nous exigeons un contrat social pour l'Europe. Nous proposons d'en discuter et de nous accorder sur son contenu au niveau tripartite européen.

La Confédération européenne des syndicats estime que les éléments suivants doivent être inclus dans ce contrat social :

Négociations collectives et dialogue social :

Les négociations collectives libres et le dialogue social font partie intégrante du modèle social européen et doivent être garantis au niveau européen et national. Chaque État membre doit mettre en place les mesures de soutien nécessaires ;

L'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux national et européen ainsi que leur rôle et leur place doivent être respectés. Il ne peut y avoir d'intervention unilatérale des pouvoirs publics dans les négociations collectives ou les conventions collectives existantes et la couverture des travailleurs par convention collective doit être développée au maximum ;

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable dès le stade du diagnostic. Les éventuels efforts d'adaptation aux nouvelles situations doivent être répartis selon la capacité distributive de chacun et non pas être supporté par les seuls travailleurs et leurs familles.

Gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables :

Des mesures urgentes pour mettre fin à la crise de la dette souveraine et donner à la BCE le rôle de prêteur de dernier ressort permettant ainsi l'émission d'euro- obligations. Des programmes de croissances adaptés à chaque pays doivent être examinés, approuvés et contrôlés en collaboration avec les partenaires sociaux;

Des politiques européennes pour l'industrie et l'investissement visant à relever les défis économiques et environnementaux, donnant priorité aux inves-

tissements dans les infrastructures durables, la recherche-développement, la technologie climatique et les ressources renouvelables. Ces investissements ne doivent pas être inclus dans le calcul des déficits publics ;

Des normes pour garantir un secteur financier réglementé, solide et transparent au service de l'économie réelle ;

Des ressources supplémentaires provenant d'un meilleur usage des Fonds structurels européens, de la Banque européenne d'investissement, d'emprunts obligataires pour le financement de projets et d'une taxe sur les transactions financières adéquate, doivent être affectées à des fins sociales et environnementales ;

Mettre fin aux pressions de l'UE pour libéraliser les services publics qui relèvent de la responsabilité nationale ;

Des salaires décents pour tous pour contribuer à la croissance et à la demande intérieure ;

Une garantie jeunes pour que tous les jeunes d'Europe aient accès à un emploi décent ou à des formations adéquates dans une période de quatre mois à compter du moment où ils se sont inscrits au chômage ou ont quitté l'école ;

Des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires ; lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée ;

Des politiques actives du marché du travail, y compris des initiatives pour soutenir les personnes ayant peu ou pas de liens avec le marché du travail.

Justice économique et sociale :

Une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune et la fin des paradis fiscaux, de l'évasion et de la fraude fiscales, de la corruption et du travail au noir ;

Une action déterminée contre la spéculation ;

Des mesures effectives garantissant à tous les travailleurs l'égalité salariale et l'égalité de droits pour un travail de valeur égale ; les conventions collectives et des salaires égaux doivent s'appliquer à tous, quel que soit le type de contrat, particulièrement dans le cas d'un même lieu de travail ;

La mise en œuvre de politiques pour mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes ;

La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour assurer de bons salaires et des conditions de travail correctes ; le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables;

L'harmonisation de l'assiette pour l'impôt des sociétés et des taux d'imposition minimum pour les entreprises, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

Nous faisons appel aux organisations patronales européennes, aux institutions de l'UE, aux gouvernements nationaux et aux organisations sympathisantes pour engager le débat sur cette initiative de la CES pour un contrat social pour l'Europe.

POUR PLUS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DANS L'EUROPE SOCIALE : PROGRAMME D'ACTION DE LA CES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET FEP

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

PREMIÈRE PARTIE: INFORMATIONS GÉNÉRALES

1. Contexte européen

Dès le début, l'apprentissage tout au long de la vie a fait partie des politiques majeures de l'Union européenne.

Les syndicats se sont eux aussi engagés à faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité pour tous. Non seulement en ce qui concerne les besoins du marché du travail, mais également en tant que composante essentielle du développement de l'individu.

Au cours des dernières années, l'éducation, la formation ainsi que le développement et l'apprentissage techniques et professionnels sont devenus des enjeux de plus en plus importants pour les institutions, les Etats membres et les partenaires sociaux de l'Union européenne, ne serait-ce qu'en raison des défis auxquels l'Europe est confrontée actuellement.

Pour éduquer et préparer les individus à la vie, soutenir la création d'emplois,

la relance et la mobilité, il est essentiel d'élaborer une politique durable et de grande qualité en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une telle politique contribue également à renforcer la confiance dans la construction d'une Union européenne forte et inclusive, avec la participation active de tous les citoyens, et en particulier des partenaires sociaux, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Les défis auxquels l'Europe est actuellement confrontée indiquent que la direction des réformes entreprises au niveau européen en matière de formation professionnelle (c'est-à-dire le processus de Copenhague) demeure la meilleure option pour les années à venir. Le Programme d'action de la CES, adopté à Athènes, identifie quatre facteurs de changement qui façonneront les économies et les sociétés européennes ainsi que les attentes pesant sur leurs systèmes de formation professionnelle : la crise économique ; la mise en place d'une économie à faibles émissions de CO₂ ; la tendance à la multiplication des emplois nécessitant une main-d'œuvre plus spécialisée ; et le futur équilibre européen entre l'offre et la demande de compétences.

Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, peuvent contribuer à relever ces défis, que ce soit via le dialogue social et les négociations collectives à tous les niveaux ou via leur implication directe dans la mise en œuvre d'actions d'apprentissage tout au long de la vie à l'intention des travailleurs.

Le ralentissement économique a fait perdre à l'Europe près de 5,5 millions d'emplois entre 2008 et 2010. La crise a également entravé la croissance économique et la demande de compétences ; à court terme, celle-ci va demeurer inférieure à l'offre et entraîner une surqualification de la main-d'œuvre ;

Un jeune Européen sur cinq ne trouve pas d'emploi. Le taux de chômage des jeunes (plus de 20 % en moyenne et jusqu'à 50 % dans certains pays) est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. Quatorze pour cent des jeunes quittent l'école sans diplôme ;

76 millions de personnes en âge de travailler (24 à 64 ans) ne possèdent aucune ou quasiment aucune qualification. Ce chiffre représente près de 30 % de la main-d'œuvre européenne.

D'ici 2020, au moins 40% des 30 à 34 ans devraient terminer leurs études supérieures. Il subsiste cependant un manque de filières flexibles entre la formation

professionnelle et les écoles de formation et les établissements d'enseignement supérieur continue ;

D'après les dernières estimations du Cedefop, il pourrait y avoir environ 83 millions d'emplois vacants entre 2012 et 2020 : 8 millions de nouveaux emplois et 75 millions d'emplois devenus vacants en raison des départs à la retraite ou de personnes quittant le marché de l'emploi. La plupart des opportunités d'emploi se situeront dans les services (tourisme, soins et de santé et TI). La tendance à la spécialisation des emplois va s'intensifier, tandis que l'on assistera au déclin de nombreux métiers manuels ou routiniers traditionnels ;

Même si les nouveaux emplois venaient à s'inscrire dans la partie basse ou élevée du « spectre de la spécialisation », la plupart des opportunités d'emploi continueraient de requérir des compétences moyennes (et, dans bien des cas, des qualifications professionnelles) et près de la moitié de la main-d'œuvre européenne continuerait à occuper ce type d'emploi ;

La polarisation de l'emploi a un effet correspondant sur celle des salaires, qui sont élevés pour les employés qualifiés mais chutent pour les travailleurs peu ou non qualifiés. En outre, il arrive également que les travailleurs hautement qualifiés soient insuffisamment payés ou que leurs performances soient sous-évaluées et, en période de récession économique, les travailleurs sont souvent obligés de sous-évaluer ou de cacher leurs qualifications afin de trouver du travail plus facilement;

Malgré leurs nombreux avantages, l'éducation et la formation professionnelles restent mal considérées. Tout indique pourtant que la formation constitue un vecteur d'intégration des groupes cibles défavorisés et est porteuse d'avantages sociaux et économiques plus larges, identiques à ceux qu'apporte l'enseignement général;

De nombreux pays européens ont procédé à des réformes ou envisagent d'introduire des systèmes d'apprentissage afin d'aboutir à une meilleure interaction entre l'éducation et les systèmes d'emploi ; de réduire le chômage des jeunes et de renforcer les entreprises en fournissant la nouvelle génération de travailleurs qualifiés. Certains Etats membres de l'UE ont déjà élaboré de bons systèmes (ex : les pays nordiques, l'Allemagne, les Pays-Bas, etc.), mais dans la majorité des pays de l'UE des réformes doivent encore être mises en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité et la qualité des systèmes d'apprentissage existants ;

Les investissements des entreprises dans la formation continue restent faibles, en particulier dans les PME. La crise a même fait empirer les performances des entreprises qui ont mis en place des programmes de formation continue et les financements publics ne semblent pas entamer leurs réticences en la matière. Cette tendance est préoccupante, en particulier dans un contexte où de nombreux Etats membres ont fortement réduit leurs investissements dans l'éducation et la formation ;

Seuls 4,8 % des adultes de 50 à 64 ans participent à des programmes de formation, alors que l'Union européenne s'est fixée pour objectif, via sa stratégie Éducation et formation, d'atteindre les 15 % d'ici 2020. La population active de l'UE va commencer à décroître à partir de 2014, ce qui signifie qu'il sera encore plus indispensable de rafraîchir et de développer en permanence les aptitudes et les compétences des adultes, dont la vie professionnelle va s'allonger ;

Le manque d'enseignants risque de se faire ressentir prochainement. Dans bon nombre de pays européens, la majorité des enseignants actifs sont proches de la retraite, tandis que l'on observe une chute considérable du nombre de diplômés issus des filières « éducation » et « formation », en raison essentiellement de l'influence de la crise économique et financière dans le secteur de l'éducation. Cette situation a également contribué à la privatisation des établissements d'enseignement officiel, à la fusion et la fermeture d'écoles et à la démission d'un grand nombre d'enseignants de tous les niveaux du secteur de l'éducation. Les coupes dans les budgets de l'éducation menacent la qualité de l'éducation et la relance de l'Europe.

2. L'agenda et les programmes européens

L'UE a fixé un agenda ambitieux en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une série d'initiatives et d'instruments ont été mis au point et sont actuellement en cours de déploiement à divers niveaux et ils nécessitent l'entière participation de nombreux acteurs, parmi lesquels les syndicats.

Le principal document de référence est « *Europe 2020 : une stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive* », qui propose cinq grands objectifs pour 2020, dont deux sont directement liés à l'éducation, la formation et la politique du marché du travail :

- i. 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi ;
- ii. Le taux de décrochage scolaire devrait être inférieur à 10 % et 40 % au moins de la plus jeune génération devrait avoir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Pour atteindre ces objectifs globaux, la Commission européenne a proposé sept initiatives phare¹, dont deux sont directement liées à l'éducation, à la formation et au marché du travail : « *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois* » et « *Jeunesse en mouvement* ».

En parallèle, l'UE est entrée dans une nouvelle étape du « Processus de Copenhague ». Le communiqué de Bruges, adopté en décembre 2010 par les États membres et les partenaires sociaux, détaille les priorités à venir concernant la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels ; il cite 11 objectifs stratégiques pour la période 2011-2020 et 22 objectifs à court terme pour les quatre premières années (2011-2014)².

Depuis 2002, l'UE a également mis au point des « outils européens communs », à savoir des principes et lignes directrices destinés à rendre les qualifications plus transparentes, plus comparables et plus transférables, ainsi qu'à améliorer la flexibilité et la qualité des formations. Les outils actuellement en place sont les suivants : le Cadre européen des certifications (CEC)³, le Système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)⁴, le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnels (CERAQ)⁵, EUROPASS⁶ et la Taxonomie européenne des aptitudes, compétences et des professions (ESCO)⁷.

Par ailleurs, l'UE est en train d'adopter une série de recommandations concernant la validation de l'apprentissage non-formel et informel, et de réviser la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (2005/36/CE)⁸.

Parallèlement, les États membres de l'Union européenne, conjointement avec

1 http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_fr.htm

2 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf

3 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm

4 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm

5 <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

6 <http://europass.cedefop.europa.eu/>

7 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=852>

8 http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_en.htm

20 autres pays, ont lancé en mars 2010 l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), anciennement connu sous le nom de « Processus de Bologne » ainsi que le Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS).

Tous ces outils et principes forment un cadre intégré ; leur cohérence et leurs interactions régiront son impact.

Il convient de noter que l'UE a adopté une série de programmes susceptibles d'être utilisés dans le but de soutenir la mise au point d'outils européens communs ainsi que d'activités d'enseignement et de formation en général. Ces programmes sont les suivants : le Fonds social européen, qui contribue à l'intégration des chômeurs et des défavorisés dans le monde du travail, principalement en finançant des mesures de formation (son budget est d'environ 75 milliards d'euros pour la période 2007-2013)⁹. La Commission européenne prépare actuellement une nouvelle génération de financements pour les programmes couvrant la période 2014-2020.

Un autre programme important dans ce domaine est le Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui finance des projets à différents niveaux d'enseignement et de formation : Comenius pour les écoles, Erasmus pour l'enseignement supérieur, Leonardo da Vinci pour l'enseignement et la formation professionnels et Grundtvig pour la formation des adultes¹⁰. Le nouveau programme « Erasmus pour tous » vise à simplifier et à rationaliser les priorités politiques de l'ancien programme ; il est en cours d'examen au Parlement et sera finalisé d'ici la fin 2012.

La Commission européenne a récemment adopté un paquet emploi contenant des mesures relatives à une relance créatrice d'emplois au plan de l'UE. Parmi les différentes politiques abordées, le paquet reconnaît que l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel à la sécurité de l'emploi et il propose des initiatives visant à atteindre un triple objectif : une meilleure surveillance des besoins en matière de compétences, une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications et une meilleure synergie entre les mondes de l'éducation et du travail.

Enfin, parmi les acteurs importants du renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelles, il y a lieu de citer le Cedefop, dont le mandat consiste à fournir des informations et des

9 http://ec.europa.eu/employment_social/esf/

10 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm

analyses sur les systèmes, politiques, recherches et pratiques d'enseignement et de formation professionnels ; ces informations et analyses sont de plus en plus utilisées dans l'élaboration des politiques.

Bien que la CES ait accueilli avec satisfaction l'adoption de la plupart de ces initiatives, nous avons souligné à plusieurs reprises qu'il fallait améliorer la coordination avec tous les outils de l'UE, afin d'éviter une répétition des travaux, et que les partenaires sociaux soient impliqués et consultés à tous les niveaux pour que toutes les initiatives soient mises en œuvre avec succès.

La CES met aussi l'accent sur le fait que, pour obtenir les résultats escomptés, la stratégie de l'UE en matière de compétences devrait être cohérente et liée à une stratégie industrielle communautaire prospective.

3. Dialogue social européen, éducation et formation : dernières réalisations et marche à suivre

Par l'article 3 du Manifeste d'Athènes, la CES s'est engagée à faire de la lutte pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité la première priorité de l'agenda européen, à la placer au cœur de la gouvernance économique européenne et à refléter cette position dans le dialogue social européen ainsi que dans l'évaluation de la stratégie Europe 2020 et de l'Acte pour le marché unique. La Stratégie et le Plan d'action du 12^e Congrès de la CES mettent, entre autres, l'accent sur les points suivants :

- « *À l'avenir, il faudra encore insister davantage sur l'amélioration des compétences professionnelles et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de notre temps* » ;
- « *L'accès à une éducation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous est un droit qui doit être reconnu et appliqué* ».

Avant le Congrès, le Comité exécutif de la CES a adopté, en mars 2009, une résolution sur la formation professionnelle initiale et continue pour une stratégie européenne de l'emploi¹¹ et, en décembre 2010, une autre résolution intitulée « *Davantage d'investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie pour des emplois de qualité* »¹².

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=fr>

12 <http://www.etuc.org/a/6078>

En mars 2010, la CES a également signé avec BUSINESSSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME un Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs, qui mettait l'accent sur les points suivants¹³ :

- *Coopérer avec les systèmes d'éducation et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'éducation et la formation professionnels et des mesures destinées à faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail,*
- *Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur ...*
- *Améliorer la transparence et la transférabilité, tant pour le travailleur que pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail (en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences ; en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi ; en prônant des apprentissages et des contrats de stage plus nombreux et de meilleure qualité).*

L'accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs est actuellement en cours de mise en œuvre aux niveaux appropriés par les partenaires sociaux.

Plus récemment, dans leur Programme de travail conjoint 2012-2014, les partenaires sociaux européens ont indiqué que le développement continu des compétences et l'acquisition de qualifications étaient à la fois un intérêt et une responsabilité partagés pour les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Pour les entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et sa formation est une des conditions préalables à l'innovation et à la compétitivité. Pour les travailleurs, l'acquisition, la mise à jour et le développement des connaissances, compétences et aptitudes dont ils ont besoin tout au long de leur vie professionnelle constituent le meilleur moyen de trouver et de conserver un emploi.

En 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Ils

13 <http://www.etuc.org/a/8067>

ont affirmé de concert que les quatre priorités contenues dans ce cadre d'action demeuraient d'actualité aujourd'hui. Néanmoins, deux problèmes sont apparus depuis 2002 : 1) les économies plus vertes nécessitent de nouvelles compétences et 2) l'allongement de la durée de vie pose la question du recyclage et de la mise à niveau des compétences des travailleurs plus âgés. Les partenaires sociaux européens vont, par conséquent, prendre des mesures concernant ces deux problèmes, en se basant sur la matrice existante des quatre priorités.

En outre, le Comité de dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (CDSESE) a été lancé en juin 2010 par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE). Le comité a adopté des actions conjointes afin d'influencer les politiques de l'UE et d'améliorer l'environnement d'enseignement, de travail et d'apprentissage, grâce à l'identification et l'échange de bonnes pratiques. Des groupes de travail séparés du CDSESE traitent de questions telles que le recrutement et le maintien du personnel en période de stricte rigueur budgétaire, d'égalité des sexes, de mobilité des professeurs et d'amélioration de l'enseignement supérieur.

D'autres comités de dialogue social sectoriel de l'UE mettent en œuvre des actions conjointes afin d'améliorer la formation, les qualifications et les compétences au sein de leurs secteurs de responsabilité. On peut citer, à titre d'exemple, le secteur textile (avec la création d'un conseil sectoriel européen sur les compétences pour les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir) ; le secteur du transport routier (avec un projet conjoint des partenaires sociaux sur la formation dans le secteur du transport routier commercial) ; le tourisme (création d'un passeport européen de qualification et de compétences pour le secteur de l'hospitalité) et le secteur métallurgique (groupe de travail « ad hoc » sur les pénuries de compétences).

Ces initiatives complètent et renforcent en même temps l'expérience que le dialogue social et la convention collective jouent aux plans national et régional et à l'échelle de l'entreprise, en ce qui concerne les questions d'éducation et de formation. Elles incluent, entre autres, les conventions collectives dans le secteur privé et/ou le secteur public, y compris les dispositions relatives aux outils destinés à identifier et anticiper les besoins de compétence au plan de l'entreprise ; les actions de sensibilisation menées à l'égard des entreprises concernant l'importance de l'identification et de l'anticipation des besoins de compétence afin d'anticiper le changement industriel ; les fonds mutuels des partenaires sociaux destinés aux programmes de formation en faveur des entreprises et des travail-

leurs ; les représentants syndicaux chargés de l'apprentissage qui négocient des programmes de formation, la mise en place de comptes d'apprentissage individuels, etc. Enfin, dans la plupart des pays de l'UE, les partenaires sociaux participent à des organes tripartites où ils prodiguent des conseils sur les politiques nationales en matière de qualifications, compétences, etc. En outre, ils prennent une série de mesures spécifiques destinées à mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail.

DEUXIÈME PARTIE : DEMANDES ET PROGRAMME D'ACTION DE LA CES

4. Politique et revendications de la CES en matière d'éducation et de formation et FEP

La CES a constamment placé l'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation au cœur de ses priorités, non seulement en traitant de ces politiques mais aussi en établissant le lien avec d'autres sujets importants qui sont étroitement liés à un calendrier ambitieux et efficace en matière d'apprentissage tout au long de la vie (à savoir, la restructuration, l'anticipation du changement, l'évolution démographique, l'écologisation de l'économie, etc.).

Comme on l'a vu, l'UE a mis en place plusieurs instruments destinés à améliorer l'éducation et la formation à tous les niveaux. Néanmoins, la CES estime que le contexte économique et social dans lequel ces outils ont été conçus a été sous-estimé. Les politiques et instruments de l'UE dans le domaine de l'ALV et de la FEP risquent manifestement de ne pas répondre aux objectifs ambitieux qui ont été identifiés, en raison d'une analyse insuffisante du contexte et du manque de ressources adéquates. Dans certains cas, les politiques de l'UE attribuent également, à tort, à l'ALV le pouvoir de générer des emplois, alors que pour la CES, l'ALV et la FEP peuvent contribuer à la qualité de l'emploi mais pas nécessairement à la création d'emplois.

Il faut une gouvernance différente pour les politiques macroéconomiques, et les politiques devraient avoir pour but de soutenir la croissance économique. Par conséquent, la CES accueille avec satisfaction le paquet emploi mais elle réclame également des ressources et des initiatives plus ambitieuses afin de stimuler la création d'emplois et la qualité des emplois, y compris en améliorant les qualifications et les compétences. La CES réclame également des mesures plus contrai-

gnantes pour les États membres afin de répondre pleinement aux objectifs en matière d'éducation et d'emploi exposés dans les divers instruments et initiatives de l'UE. Les demandes de la CES concernent en particulier les incitations, les ressources et l'amélioration de la collaboration, non seulement au plan européen mais à tous les niveaux où les partenaires sociaux jouent un rôle dans la définition de ces politiques.

- La CES estime que l'apprentissage tout au long de la vie doit concerner tous les niveaux d'éducation : petite enfance, école obligatoire, éducation et formation professionnelles, enseignement supérieur, recherche et innovation, éducation des adultes, y compris le perfectionnement professionnel et la formation des travailleurs/employés. La CES a toujours appelé l'UE et les États membres nationaux à garantir un niveau élevé de qualité en matière d'éducation et de formation, une éducation initiale émancipatrice et de haut niveau et des conditions de travail correctes pour les enseignants ;
- L'accès à l'apprentissage tout au long de la vie est un défi majeur dans la plupart des États membres de l'Union européenne. A de nombreuses reprises, la CES a demandé que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous les travailleurs (en particulier, les travailleurs peu qualifiés ou en situation précaire) et pour tous les citoyens (jeunes et adultes, hommes et femmes, sans discrimination fondées sur le handicap, l'appartenance ethnique, la race ou l'orientation sexuelle) ;
- Il convient d'établir un équilibre entre éducation et formation ainsi qu'entre éducation et travail. Par conséquent, nous devons prôner des investissements supplémentaires afin d'améliorer la perméabilité entre l'éducation obligatoire et professionnelle et la formation à l'enseignement supérieur, et entre l'éducation et le marché du travail. Il faudrait également une transition douce de l'éducation vers le travail et vice versa. Les besoins de formation du marché du travail apparaissent plus rapidement que ceux qui concernent les systèmes d'éducation et de formation et il convient donc de renforcer le lien entre les syndicats intersectoriels et les syndicats de l'éducation ;
- Au vu des défis que pose la situation économique actuelle, il faut consentir des efforts supplémentaires pour combattre le chômage et le décrochage scolaire, pour réduire les déséquilibres de compétences et pour assurer que la main-d'œuvre européenne profite au mieux des outils proposés par l'UE et devienne aussi qualifiée que possible ;
- Tous les établissements d'enseignement et les prestataires de services éducatifs – qu'ils soient officiels, non officiels ou informels - doivent recevoir un

soutien financier supplémentaire afin d'enseigner l'apprentissage tout au long de la vie et d'offrir gratuitement davantage de stages à chacun ;

- Il convient de définir des stratégies ciblées en matière d'éducation et de formation et, à travers le dialogue social, de mettre au point une stratégie de transition pour les secteurs verts et blancs ainsi que pour les entreprises et secteurs en restructuration, notamment en raison de la crise économique. Il y a lieu de dispenser plus de formations sur l'économie verte et le développement durable ainsi que sur les Fonds structurels européens et leur potentiel à influencer positivement l'éducation, la formation et l'employabilité ;
- L'anticipation du changement et la restructuration des entreprises ne peuvent être assurés durablement que grâce à des niveaux adéquats d'éducation et de formation ;
- La formation de qualité devrait être considérée et encouragée en tant qu'instrument essentiel offrant aux chômeurs des possibilités concrètes d'accès au marché du travail. En outre, la combinaison de programmes de formation fixés par convention et d'heures de travail réduites (ce que l'on appelle *Kurzarbeit* en Allemagne) devrait être considérée comme une des mesures (les) plus utiles mises en œuvre par les partenaires sociaux pour atténuer les effets de la crise.

Le rôle joué par les partenaires sociaux, lorsqu'ils définissent et influencent les politiques d'éducation et de formation, devrait être respecté et encouragé à tous les niveaux. Les négociations collectives devraient également être encouragées. Le Programme d'action détermine les manières d'atteindre ces vastes objectifs : des objectifs mesurables et fixés dans le temps, des procédures de suivi et un processus d'évaluation. Il requiert une participation active des affiliés de la CES à tous les niveaux.

5. La future stratégie de la CES sur l'apprentissage tout au long de la vie

Afin de relever les défis précités, la CES doit :

- a. Influencer les institutions de l'UE afin de créer un puissant lien et une cohérence politique entre les politiques d'emploi, les politiques d'éducation et les politiques économiques, en vue de soutenir la croissance, l'intégration et la création d'emplois. Il faudra davantage de ressources, et de meilleures ressources, pour renforcer l'éducation et la formation. Les fonds structurels et le financement du FSE pourront jouer un rôle efficace en la matière;

- b. Surveiller et contribuer à la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation. Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle essentiel en sensibilisant les travailleurs aux avantages que présente l'apprentissage tout au long de la vie. Grâce aux négociations collectives ou aux programmes de formation syndicaux à tous les niveaux, les organisations syndicales doivent contribuer à sensibiliser davantage les travailleurs et les délégués syndicaux aux défis posés par l'UE 2020 et l'agenda EF 2020 ;
- c. S'efforcer de protéger, d'améliorer et de mieux coordonner les instruments et programmes européens d'éducation et de formation et les développer au cours de la prochaine période de financement de l'UE (2014-2020) ;
- d. Influencer l'élaboration des politiques et les institutions au plan européen, notamment à la lumière des enjeux politiques communautaires et des processus politiques en jeu dans l'agenda d'apprentissage tout au long de la vie (ex : FEP, reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, mobilité, nouveau programme d'apprentissage tout au long de la vie, Erasmus pour tous, modernisation de la directive sur les qualifications professionnelles, futures recommandations sur le NFIL, etc.) ;
- e. Prôner, auprès de l'UE, l'adoption de recommandations en faveur de l'apprentissage pour tous tout au long de la vie et s'assurer que le nouvel Erasmus pour tous favorisent l'éducation permanente chez les travailleurs ainsi que la pleine participation des partenaires sociaux ;
- f. Le ralentissement économique ne doit pas entraîner de réduction des investissements dans l'éducation et la formation. Les pouvoirs publics ont pour responsabilité d'assurer des formations de qualité en dépit des contraintes budgétaires. Les employeurs ont également leur rôle à jouer à cet égard. Ils devraient faire plus et mieux en termes d'investissement dans les compétences de tous les groupes de travailleurs et d'octroi d'un nombre adéquat d'heures de formation. Les incitations fiscales peuvent soutenir positivement ces engagements.
- g. Renforcer le lien entre les politiques d'apprentissage tout au long de la vie et celles concernant la jeunesse. L'éducation et la formation doivent offrir des opportunités en termes d'emploi et de formation complémentaire pour les jeunes ;
- h. Réévaluer et renforcer, dans le contexte du dialogue social européen, le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » et activer « l'Accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs » ;
- i. Soutenir et coordonner les syndicats sectoriels européens en ce qui concerne le développement d'initiatives d'éducation et de formation tout au long

de la vie dans le nouveau contexte du dialogue social sectoriel, des négociations collectives au plan sectoriel et au plan des entreprises, des conseils sectoriels européens des compétences, de la classification des compétences et de l'ESCO ;

- j. Intensifier les formations relatives aux questions d'éducation et de formation et les intégrer pleinement à d'autres domaines (par exemple, la restructuration) en collaboration avec l'ETUI et les syndicats affiliés ;
- k. Aider les confédérations nationales à lancer, mettre en œuvre et évaluer les instruments européens communs que sont le CEC, le CERAQ et l'ECVET, ainsi que le dialogue tripartite/bipartite aux plans national et local ;
- l. Profiter pleinement du potentiel offert par le groupe de travail « Apprentissage tout au long de la vie » pour renforcer la stratégie syndicale européenne en matière de formation et d'éducation ;
- m. Mettre au point une stratégie de communication et de partage d'information simple.

6. Actions de la CES :

Il faut combler l'écart entre le concept théorique d'outils européens communs (CEC, ECVET, CERAQ, etc.) et leur application pratique au niveau des systèmes d'éducation, de formation et de qualification nationaux. Dans un premier temps, la CES va lancer, avec le soutien de l'ETUI, un programme de formation novateur destiné à permettre aux syndicalistes de profiter au mieux des outils et principes européens.

La CES va élaborer en 2012-2013 un nouveau projet axé sur la mise en œuvre et la pertinence de la stratégie européenne en matière d'éducation et de formation (ou des outils européens communs) pour les travailleurs. Bien que les institutions européennes et le Cedefop aient suivi de manière assez détaillée les rapports en matière de politiques et de systèmes d'éducation/formation, nous manquons d'éléments empiriques du point de vue des travailleurs, des syndicats et des partenaires sociaux concernant les barrières, défis et goulots d'étranglement auxquels ils sont confrontés. La CES va soutenir une nouvelle étude destinée à formuler des recommandations relatives à la mise en œuvre pratique des résultats des systèmes d'enseignement dans les différents pays d'Europe, leur pertinence pour les travailleurs et la manière dont ils sont utilisés, par exemple dans le cadre des programmes d'études, évaluations, normes, ou de la validation.

En outre, la CES encouragera également l'échange d'opinions entre les syndicats concernant les systèmes d'apprentissage dual et les bonnes pratiques qui ont été élaborées par les syndicats afin d'améliorer la qualité des apprentissages. Les éléments quantitatifs suivants permettant de structurer un système de formation professionnelle duale moderne seront pris en considération dès le départ : en tant que tremplin de la formation continue et de la formation complémentaire, la FEP doit s'adapter aux changements techniques et économiques ainsi qu'aux processus de développement des organisations commerciales ; la coopération entre institutions d'apprentissage ; la définition du statut légal des stagiaires ; l'analyse coût-bénéfice de la formation professionnelle intra-entreprise ; la participation des partenaires sociaux.

pluriannuelle plus générale visant également à analyser l'implication des syndicats dans les négociations tripartites, les consultations nationales et locales en matière d'apprentissage tout au long de la vie, la place de celui-ci dans les négociations collectives, et les organismes de formation continue directement gérés par les syndicats.

La création (au sein du groupe de travail « Éducation et formation tout au long de la vie ») d'un réseau de syndicalistes engagés et expérimentés qui œuvrera au nom de la CES afin de défendre les positions syndicales dans les nombreux organes consultatifs de l'Union européenne.

À cet égard, il est également envisagé de renouveler la section du site Internet de la CES consacrée à l'apprentissage tout au long de la vie, éventuellement avec un espace où les affiliés de la CES pourront partager des informations et des expériences sur les actions syndicales dans le domaine de l'éducation et de la formation.

La CES va continuer à promouvoir, aux niveaux sectoriel national et européen, le partage des bonnes pratiques syndicales grâce à des réunions ou des séminaires concernant des sujets spécifiques (négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences, participation des syndicats à la formation, etc.) qui présentent un intérêt pour les organisations membres. L'accent sera surtout mis sur le dialogue social et les pratiques en matière de négociation collective dans ce domaine.

7. Les défis des affiliés de la CES

Influer sur le processus de décision au niveau national, en particulier au vu des enjeux politiques inscrits à l'agenda européen en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Plaider en faveur de la mise en place des outils européens et du principe du partenariat dans tous les États membres et aux niveaux sectoriel et local. Faire rapport régulièrement aux groupes de travail de la CES concernant les défis et tendances (en particulier pour les syndicats) en matière de développement de ces outils, afin de permettre à la CES de militer efficacement au plan communautaire, d'une manière qui reflète également les opinions et les besoins des travailleurs dans la mise en œuvre de ces outils ;

Plaider en faveur d'une mise en œuvre complète de tous les instruments financiers européens au plan national, notamment le FSE, et presser les États membres et les autres pouvoirs publics à fournir leurs propres ressources afin de soutenir l'éducation, la formation et de meilleures compétences sur le marché du travail.

Participer aux activités d'apprentissage entre pairs et à l'échange de bonnes pratiques concernant les outils européens, s'approprier le processus et stimuler le développement de nouvelles activités.

Organiser des activités destinées à promouvoir les outils européens de l'UE et le processus de Copenhague. Apporter un soutien adéquat en vue d'améliorer la reconnaissance mutuelle et les compétences.

Inscrire l'apprentissage tout au long de la vie dans l'agenda des négociations collectives. L'expérience montre que les conventions collectives ont une incidence positive sur la participation aux programmes de formation continue et sur le nombre d'heures consacrées à ceux-ci.

Les bonnes pratiques de nos affiliés dans ce domaine ont permis d'obtenir des résultats intéressants ;

- a. Inclure dans les négociations collectives des mécanismes spécifiques qui stimulent la carrière des travailleurs en revalorisant leurs qualifications professionnelles, afin que les droits des travailleurs en matière d'apprentissage tout au long de la vie deviennent effectifs;

- b. Développer la formation par le biais des négociations collectives, afin d'encourager la participation aux processus éducatifs, en particulier dans les PME ;
- c. Associer la reconnaissance des compétences professionnelles afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail ;
- d. Offrir, par le biais des négociations collectives, une orientation aux travailleurs et développer les programmes de formation conformément aux besoins des entreprises et des travailleurs, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés ;
- e. Garantir des exigences temporelles adéquates pour les phases d'apprentissage grâce aux conventions collectives et/ou à la législation. S'assurer que les responsables de formation ont également un budget-temps.

8. Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'apprentissage tout au long de la vie, les organisations membres de la CES se sont engagées à promouvoir le sentiment d'appartenance, le partage des responsabilités et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de traduire le Programme d'action dans les langues nationales et d'envoyer une copie de la traduction à la CES, qui lui donnera une visibilité dans toute l'UE grâce à ses différents canaux, la diffusera et en discutera avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action ; il aura si nécessaire recours au financement de l'UE.

Une évaluation des progrès réalisés dans l'exécution du Programme d'action sera présentée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le groupe de travail sur l'apprentissage tout au long de la vie assurera le contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme.

POSITION DE LA CES SUR LA DIRECTIVE RELATIVE À L'EXÉCUTION DE LA DIRECTIVE CONCERNANT LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Suite à la déclaration de la CES sur les propositions de la Commission de règlement Monti II et de directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs adoptée le 19 avril, le présent document de position présente les principales revendications de la CES concernant la directive d'exécution. Il convient toutefois de préciser que la CES maintient sa demande de révision de la directive dans la mesure où la directive d'exécution n'aborde pas les principales dispositions de la directive concernant le détachement des travailleurs.

Base juridique

Il est impératif, pour s'assurer que la directive d'exécution ne se résume pas à un instrument du marché intérieur fondé exclusivement sur l'article 53, paragraphe 1 et l'article 62 du TFUE, d'introduire une dimension sociale en établissant une double base juridique à travers l'ajout de l'article 153 du TFUE (politique sociale).

Champ d'application

La directive d'exécution devrait garantir une protection adéquate des travailleurs indépendamment de leur statut, et également en cas de changement de

statut. La relation avec le règlement Rome I, qui définit les règles relatives au choix du droit applicable, a par conséquent besoin d'être clarifiée. L'un des moyens d'y parvenir serait d'instaurer une présomption selon laquelle le lieu de travail habituel, au sens de Rome I, se situe dans l'État membre d'accueil, sauf preuve du contraire.

Il convient par ailleurs de clarifier la situation applicable aux travailleurs intérimaires en cas de détachement. Le principe d'égalité de traitement prévu par la directive sur le travail intérimaire doit également être respecté dans les situations de détachement. La directive d'exécution doit s'appliquer aux travailleurs intérimaires à moins qu'un autre instrument ne leur garantisse un traitement plus favorable en matière de conditions de travail.

Critères déterminant la notion de détachement

Une liste indicative de critères permettant de déterminer si une entreprise est authentique et si un travailleur détaché exerce provisoirement ses activités dans un autre État membre, telle que proposée par la Commission, donne aux États membres la possibilité de choisir les critères les moins contraignants. Cette situation crée une insécurité juridique et rend la directive d'exécution inefficace. La liste des critères devrait être contraignante dans chaque État membre. Elle devrait également inclure des éléments quantitatifs et être non-exhaustive, c'est-à-dire que les États membres doivent au minimum transposer les critères de la liste pour être en mesure de réaliser une évaluation globale des éléments pertinents. Par ailleurs, la directive d'exécution devrait indiquer à quelle période les États membres sont censés contrôler le respect des critères.

La réduction du risque de contournement de la directive sur le détachement des travailleurs et de la directive d'exécution par le biais du faux emploi indépendant nécessiterait également l'ajout de critères fondés sur la Recommandation n°198 de l'OIT sur la relation de travail.

Prévention des abus et du contournement de la législation

La directive d'exécution ne propose pas de mesures efficaces et dissuasives pour lutter contre la fraude ou prévenir les abus, le détournement ou le contournement de la législation. Il est par conséquent primordial d'ajouter des dispositions interdisant les missions successives pour le même poste de travail et les sociétés dites boîte aux lettres.

Par ailleurs, les travailleurs, dont l'employeur dans l'État membre d'établissement présumé est en réalité une société boîte aux lettres, doivent bénéficier des dispositions du Traité sur la libre circulation des travailleurs et l'égalité de traitement. La directive d'exécution devrait également veiller à ce qu'un travailleur détaché ne puisse être envoyé en remplacement d'un autre travailleur détaché afin d'exercer des tâches similaires, sauf pour des motifs objectifs, tels que la maladie ou la résiliation du contrat par le travailleur détaché.

Responsabilité

L'adoption d'un mécanisme de responsabilité solidaire est indispensable afin de protéger les travailleurs des abus. En l'absence d'un tel mécanisme, une entreprise pourrait facilement se soustraire aux règlements nationaux ou aux normes et conditions de travail établies par des conventions collectives en créant des réseaux extrêmement complexes de sous-traitants.

La proposition de la Commission est toutefois limitée au secteur de la construction et aux situations de sous-traitance directe. Elle est également affaiblie par la disposition selon laquelle un contractant qui a fait preuve de diligence raisonnable ne peut être tenu responsable.

La responsabilité solidaire doit s'appliquer à tous les secteurs d'activités. La directive d'exécution devrait également introduire une responsabilité solidaire au sein de la chaîne de sous-traitance, tenant le(s) contractant(s) principal/aux responsable(s) du respect des conditions de travail applicables et des contributions de sécurité sociale par tous les sous-traitants.

Le concept de « diligence raisonnable » devrait être supprimé. Ce concept ne fait l'objet d'aucune définition au niveau européen et varierait par conséquent d'un pays à l'autre. Il a été observé que pour échapper à la responsabilité, il suffirait au contractant de vérifier l'identité et l'histoire du sous-traitant.

Contrôle et suivi

Ce n'est pas à l'État membre d'établissement, mais au pays d'accueil dans lequel travaille le travailleur détaché, qu'il devrait incomber de mener les activités de contrôle et de suivi. Étant donné qu'une coopération efficace entre États membres ne semble pas être la règle dans la pratique, il est inacceptable que les États membres d'accueil ne puissent intervenir qu'à la demande de l'État membre d'établissement.

Les mesures de contrôle nationales devraient être obligatoires et ne pas se limiter à celles énumérées dans la directive d'exécution. Les gouvernements doivent être libres de prendre d'autres mesures également. Il convient de préciser que l'article sur les mesures de contrôle nationales s'applique à l'État membre d'accueil. Par ailleurs, la directive d'exécution devrait imposer au prestataire de services de déclarer le recours aux travailleurs détachés avant le détachement.

Afin d'améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs, les autorités publiques et les syndicats devraient avoir accès aux documents, tels que le contrat de travail. La traduction de ces documents ne peut se limiter à ceux qui ne sont « pas excessivement longs et standardisés. » Les travailleurs et les fournisseurs de service doivent avoir accès aux informations dans leur propre langue.

La CES se félicite de l'obligation de désigner une personne de contact. Toutefois, cette personne devrait être un représentant de l'employeur, avoir une capacité juridique et son rôle ne devrait pas se limiter aux négociations. La personne de contact devrait résider dans l'État membre d'accueil pendant toute la période de la prestation de service.

Mise en œuvre

Il est important que les États membres puissent assurer une inspection du travail efficace. Dès lors, la directive ne devrait pas créer un droit pour les employeurs qui les autorise à remettre en question les mesures d'exécution uniquement parce qu'une évaluation des risques n'a pas été réalisée.

La directive d'exécution donne la possibilité aux syndicats d'engager une procédure judiciaire ou administrative au nom ou en soutien d'un travailleur détaché. Cette possibilité devrait également s'appliquer à l'exécution des obligations conformément à la directive sur le détachement des travailleurs. Afin de garantir la cohérence avec les accords collectifs et tous les systèmes juridiques nationaux, le chapitre relatif à l'exécution devrait permettre à un syndicat d'agir au nom ou en soutien d'un travailleur détaché sans l'approbation du travailleur.

La possibilité pour les travailleurs détachés de déposer plainte ne devrait pas être limitée aux arriérés de salaires ou au remboursement de coûts excessifs. Le travailleur détaché devrait également être en mesure de faire valoir toute autre prestation qui lui est due. Il convient d'inclure une disposition afin de protéger

les travailleurs détachés lorsque ceux-ci engagent des procédures judiciaires et administratives.

Les sanctions devraient être efficaces et dissuasives, en particulier pour les sociétés boîte aux lettres afin d'éviter le dumping social et l'abus des travailleurs détachés. Afin d'éviter d'affaiblir les législations nationales existantes, une clause de non-régression est nécessaire. Il faut également garantir aux États membres le droit de conserver ou d'améliorer les mécanismes de contrôle et de surveillance existants.

METTRE EN ŒUVRE LA TRANSITION JUSTE EN EUROPE ET DANS LE MONDE : POSITION DE LA CES EN VUE DE LA COP 18 DE QATAR

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 juin 2012

Suite aux résultats des dix-septièmes négociations climatiques internationales de Durban (COP 17) en décembre 2011, les négociateurs climatiques mondiaux travaillent actuellement sur les éléments d'un futur accord climatique mondial qui devrait être conclu pour 2015 et mis en application pour 2020.

Les négociations à Durban ont permis de sauver le processus climatique de l'ONU, ouvrant ainsi la voie à un tour final de discussions portant sur trois questions clés pour le mouvement syndical :

- a. une seconde période d'engagement pour le Protocole de Kyoto qui expirera en décembre 2012 ;
- b. la plate-forme de Durban qui est composée de deux éléments. Tout d'abord, un plan de travail sur l'ambition accrue et, ensuite, la négociation d'un nouvel accord juridiquement contraignant applicable à tous, à finaliser pour 2015 et à mettre en application d'ici 2020 ; et
- c. la poursuite du travail sur les composants clés des Accords de Cancún (2010) à savoir : la réduction des émissions globales afin de maintenir la hausse moyenne des températures sous les 2°C, une transition juste prévue dans les mesures de riposte, des mécanismes de marché pour accorder des réductions de CO₂, la mobilisation de davantage de fonds pour les pays en voie de développement afin qu'ils puissent entreprendre des actions efficaces de plus grande envergure, et la mise en place d'institutions pour réaliser ces objectifs.

Pour la Confédération européenne des syndicats (CES), même si nous accueillons positivement la plate-forme de Durban et reconnaissons que l'UE s'est montrée responsable et unie, tout retard dans la conclusion d'un consensus international augmente les coûts éventuels (économiques, sociaux et environnementaux) et réduit les chances de maintenir les températures mondiales à un niveau sans danger.

Contrairement aux autres régions industrialisées du monde (y compris le Canada, qui s'est malheureusement retiré du Protocole de Kyoto immédiatement après la fin des négociations), l'Europe a assumé ses responsabilités à Durban en acceptant de continuer à réduire ses émissions de CO₂ au cours d'une seconde période d'engagement du Protocole de Kyoto, bien qu'il ne concernera que 14 % des émissions mondiales. Malgré cela, le 1er mai 2012, l'UE a proposé de s'engager pour une période de 8 ans – en accord avec la stratégie Europe 2020 – à étendre ses obligations en vertu du Protocole de Kyoto et à dès lors diminuer de 20 % ses émissions de gaz à effet de serre (par rapport aux niveaux de 1990). La CES souligne que cet engagement, qui représente principalement un statu quo suite à la crise économique, n'est pas suffisamment ambitieux.

Inquiétude de la CES quant au choix du Qatar pour accueillir la COP18

Les travailleurs migrants, qui représentent une majorité de 94 % des travailleurs au Qatar, ne disposent pas des droits basiques du travail et de l'homme, sont systématiquement exploités, travaillent souvent dans des conditions dangereuses pour la santé, et peuvent être licenciés s'ils forment un syndicat. Par exemple, le Qatar a refusé de ratifier la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le Qatar est également le plus grand émetteur de CO₂ au monde par habitant et a entravé les négociations climatiques.

Comme dans toutes leurs relations externes, la CES demande que l'UE et les États membres soulèvent ces préoccupations avec les hôtes qataris et s'assurent que l'importance des droits de l'homme (y compris les droits des travailleurs), de la transition juste et du travail décent soit au centre de leur dialogue avec l'équipe organisatrice de la COP 18.

Afin d'instaurer la confiance des mouvements syndicalistes et sociaux par rapport à la présidence du sommet par le Qatar, il est nécessaire que le pays s'engage

publiquement à respecter la transition juste et le travail décent, par la signature des conventions de l'OIT relatives à ce sujet et la garantie d'une participation active de la société civile à la COP 18.

Réclamations internationales : une transition juste doit être accompagnée d'un accord-cadre contraignant et ambitieux

La CES est toujours fermement déterminée à ce qu'un accord mondial, équitable, juridiquement contraignant et ambitieux voit le jour sous la Convention-Cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). En accord avec les recommandations du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), la CES soutient les réductions des émissions de gaz à effet de serre pour les pays développés (y compris l'UE) d'au moins 25 à 40 % pour 2020 et de 80 à 95 % pour 2050, par rapport aux niveaux de 1990, afin d'éviter une augmentation de la température mondiale de plus de 2°C d'ici 2100. La version finale de l'accord de l'ONU doit inclure des dispositions pour une « transition juste pour la population active, et la création de formes de travail décentes et des emplois de qualité » présentées dans les décisions de l'ONU prises à Cancún (2010) et à Durban (2011). Ces points devraient demeurer au centre des négociations au sein de la « plate-forme de Durban ».

Fondamentalement, ni les travailleurs, ni l'environnement ne peuvent se permettre d'attendre jusqu'en 2015 pour que soient prises des actions concrètes visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que des politiques et mesures nécessaires pour anticiper et gérer les répercussions sur le marché du travail et dans la société. Dès lors, la CES réclame un mandat pour que l'Organisation internationale du travail puisse débiter l'opérationnalisation et la mise en œuvre de l'engagement pour une transition juste et un emploi décent repris dans l'accord de Cancún (2010) et répété à Durban.

Le principe des « responsabilités communes mais différenciées » doit tenir compte des émissions historiques ainsi que des émissions mondiales variables. La CES soutient l'UE lorsqu'elle réclame des objectifs clairs de la part des pays émergents à propos de la réduction de leurs émissions conformément aux recommandations du GIEC.

Le plan de travail sur l'ambition accrue doit envisager des efforts d'atténuation supplémentaires avant et après 2020.

Tout nouveau mécanisme de marché, basé sur la mise en œuvre conjointe ou le mécanisme de développement propre, doit fournir un avantage réel en termes de développement durable, à la fois pour l'environnement et pour les populations et travailleurs dans les pays hôtes. Dès lors, la CES réitère sa position selon laquelle des mécanismes flexibles ne peuvent pas représenter davantage qu'un instrument complémentaire accompagné de mesures locales pour respecter les promesses de réduction des émissions globales. La CES recommande en conséquence que les futurs mécanismes de marché prévoient que les projets soient systématiquement soumis à une procédure d'accord par les autorités publiques nationales et que la liste des critères d'évaluation soit élaborée au niveau européen afin de s'assurer d'une situation équitable dans toute l'Europe. La liste des critères devrait comprendre :

- d. l'engagement par le promoteur de projet à respecter les principes des lignes directrices de l'OCDE à l'intention des multinationales et les conventions de l'OIT ;
- e. la durabilité sociale, s'appliquant à l'emploi (nombre d'emplois créés, développement des compétences, qualité de l'emploi), l'équité et l'accès aux services essentiels, comme les services énergétiques ;
- f. l'implication des organisations syndicales dans les pays d'accueil et d'origine pour la procédure d'approbation des projets.

Suite à la création formelle du fonds vert pour le climat lancé à Copenhague et structuré à Durban, la CES appelle l'UE à s'assurer que l'argent disponible pour ce fonds pour la période 2013-2020 atteignent bien les \$100 milliards sur base annuelle à partir de 2020. L'Europe doit engager des fonds pour cette période, un tiers du montant total nécessaire. Cet engagement doit s'ajouter aux responsabilités des États membres de l'UE à consacrer 0,7 % de leur PIB à l'aide au développement pour lutter contre la pauvreté, et non les remplacer.

Mettre en pratique une transition juste en Europe

La CES a toujours et de façon constante appelé à l'adoption d'une feuille de route de transition juste pour accompagner les objectifs et stratégies de l'UE en matière d'énergie et de changement climatique. Le 19 avril 2012, la Commission a publié sa communication intitulée « Vers une reprise génératrice d'emplois » (COM (2012) 173), qui comprend une proposition incluant un ensemble d'actions déterminantes pour l'emploi dans le domaine de l'économie verte.

La CES se félicite de l'initiative, mais est déçue par l'absence d'engagements clairs et d'actions pour assurer une gestion socialement responsable et une anticipation du changement induit par la politique climatique et énergétique et par les effets du changement climatique et par l'utilisation des ressources sur nos économies. La communication est extrêmement vague à cet égard, elle se montre peu ambitieuse et elle ne reflète pas l'impact négatif de la crise économique sur le prix du carbone et par conséquent sur les investissements et les recettes.

La Communication est faible sur l'importance de l'adaptation, qui nécessitera des investissements dans les services publics, tels que la gestion de l'eau, la protection des côtes, les soins de santé, la planification urbaine et la préservation de l'environnement. Elle dispose aussi d'un potentiel pour créer de l'emploi. Il faut consacrer de toute urgence davantage d'attention à l'adaptation car la crise économique en cours affaiblit la préparation de l'Europe aux conséquences des changements climatiques.

S'appuyant sur la réponse de la CES au Livre vert sur l'anticipation et la gestion du changement (résolution de la CES de mars 2012) et la réponse générale de la CES au Paquet emploi (résolution de la CES de juin 2012), et en vue d'établir une feuille de route européenne de transition juste, la CES estime que 5 éléments devraient être utilisés comme fondations :

g. Participation

L'ampleur des changements qui sont nécessaires pour arriver à une réduction de 80-95% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 exige un engagement fort de toutes les parties de la société européenne. Le dialogue social, la négociation et la participation sont des valeurs et outils fondamentaux qui sous-tendent et concilient la promotion de la cohésion sociale, la qualité de l'emploi, la création d'emplois et davantage d'innovation et de compétitivité des économies européennes. Ce n'est que grâce à une participation des travailleurs plus cohérente et plus forte que le changement pourra être géré d'une manière socialement acceptable, que la confiance pourra être alimentée et que des politiques d'anticipation pourront se développer. Les actions proposées par la Commission étant très limitées à cet égard, la CES réclame :

- Un cadre juridique en Europe pour l'anticipation et la gestion du changement (résolution de la CES, mars 2012) ;
- Le suivi de la première réunion de haut niveau du dialogue social sur l'emploi

et le climat (qui s'est tenue le 13 mai 2011), réunissant tous les départements concernés de la Commission ;

- Des organes tripartites équivalents au niveau national dans tous les États membres ;
- Des feuilles de route sectorielles dans les domaines prioritaires tels que l'approvisionnement en énergie, les industries intensives en énergie, le transport routier, la construction et l'efficacité énergétique domestique, élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux sectoriels traçant la voie vers les objectifs de 2050, avec des objectifs intermédiaires ;
- La participation des travailleurs dans le domaine des activités de R&D de l'UE (par exemple la composition des conseils d'administration des plates-formes technologiques européennes, les PPP en matière de R&D, etc.) ;
- L'extension des droits d'information et de consultation aux représentants des travailleurs, afin de garantir les droits liés à l'environnement, à la mobilité durable, à l'énergie et à l'utilisation des ressources sur leur lieu de travail.

h. Création et maintien d'emplois

Comme il en ressort de la situation actuelle de l'emploi, l'Europe a un besoin urgent de créer un nombre significatif de nouveaux emplois dans des entreprises et des secteurs durables. Des emplois « verts » et décents peuvent être créés grâce à des investissements nationaux dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, dans la R&D et l'innovation, ainsi que par le transfert de technologies. Avec l'impact des mesures d'austérité, le bas prix du CO₂ (qui est actuellement de 8 €/CO₂T) va retarder et compliquer les investissements nécessaires pour soutenir la transformation des industries, promouvoir la modernisation des infrastructures, et par conséquent permettre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Pour la CES, tous les emplois qui contribuent à un développement écologiquement durable sont des emplois verts, et par conséquent, nous nous félicitons de la large définition de ce type d'emplois adoptée par la Commission, le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) et la Communication de la Commission. Elle englobe tous les secteurs et industries couvrant tous les travailleurs ; non seulement les emplois dans les nouveaux secteurs émergents, tels que les énergies renouvelables, la gestion des déchets et les services de protection de l'environnement, mais aussi la transformation et la création d'emplois dans les secteurs existants à mesure qu'ils deviennent « plus verts ». Pour la CES, c'est la qualité ainsi que la quantité d'emplois qui sont cruciales – les emplois doivent être au minimum conformes aux normes de l'OIT sur le travail décent. Une feuille de route pour une transition juste est par conséquent liée aux mesures à prendre du côté de la demande, telles que :

- Une intervention européenne est nécessaire de toute urgence pour assurer un signal fort sur le prix du carbone (par exemple en recourant à des mécanismes de jachère). En plus du marché du carbone, la taxation du carbone devrait être utilisée comme un moyen de régulation du signal du prix qui ne devrait pas être laissé qu'au marché. Elle devrait se faire dans des conditions qui assurent la justice sociale ;
- Le risque de fuites de carbone d'Europe augmentera si l'Europe continue à stagner. C'est l'une des raisons pour laquelle la CES estime qu'il est essentiel de réformer sans attendre le système d'échange européen (ETS) (y compris les mesures d'ajustement aux frontières en dernier ressort) et d'aborder les pratiques commerciales déloyales ;
- Un agenda fort et cohérent pour la politique industrielle européenne dans tous les domaines avec une forte dimension sociale, comprenant l'implication des travailleurs. L'analyse de la compétitivité ne devrait pas se faire aux dépens des progrès sociaux ou environnementaux ;
- L'adoption du projet de directive sur l'efficacité énergétique garantissant de hautes ambitions, telles qu'au moins 20 % d'augmentation de l'efficacité énergétique et d'économie d'énergie en Europe d'ici à 2020, avec des objectifs contraignants nationaux et européens et des audits énergétiques obligatoires. Bien qu'il ne soit pas aussi ambitieux que souhaité, la CES réclame un soutien politique pour la proposition initiale de la Commission d'un taux de rénovation annuel contraignant de 3 % pour les bâtiments publics ;
- La promotion de la fabrication en circuit fermé et d'une économie circulaire, par la révision de la directive relative à l'éco-conception pour y inclure des critères d'efficacité des ressources, une meilleure mise en œuvre et une application plus stricte de la législation européenne sur les déchets ;
- Un programme d'investissement est nécessaire de toute urgence pour créer des emplois à court terme dans toute l'Europe et rendre l'économie plus verte en assurant la compétitivité à long terme grâce à la promotion de la transformation et de la décarbonisation des infrastructures énergétiques et de transport, ainsi que de l'indépendance énergétique.

Assurer le verdissement de la formation, de l'éducation et des compétences Les stratégies actives, menée par les gouvernements, en matière d'éducation / formation et de compétences sont fondamentales dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, utilisant efficacement les ressources, comme le reconnaît la Commission dans ses propositions. L'égalité d'accès à l'éducation et à la formation continue est essentielle pour répondre aux circonstances changeantes dans lesquelles les citoyens se retrouvent et leurs aspirations d'une part,

et aux besoins du marché du travail de l'autre. La CES considère que tous les travailleurs devraient avoir un accès égal à l'éducation et à la formation à tous les niveaux, quels que soient leur âge, leur sexe, leur statut d'emploi ou encore leur nationalité, et en particulier les groupes qui participent faiblement au marché de l'emploi, comme les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés et les travailleurs à contrats temporaires ou à temps partiel, de sorte qu'ils puissent être en mesure d'acquérir, d'actualiser et de développer leurs connaissances, aptitudes et compétences tout au long de leur vie (par exemple par le biais de plans de formation individuels et des comptes de formation). Par conséquent, la CES réclame :

- Un droit à la formation individuel pour les travailleurs européens ;
- La promotion de programmes sectoriels de formation et de comptes de formation, associant étroitement les partenaires sociaux, et des modules de formation communs liés aux compétences vertes, ainsi qu'une meilleure reconnaissance des compétences non formelles et des mesures pour assurer le transfert des compétences collectives ;
- Une politique réelle et efficace en matière d'enseignement et de formation professionnelle et une politique d'éducation publique requièrent un financement adéquat. Les fonds structurels sont importants, mais ne suffisent pas, et le rôle du Fonds Social Européen devrait être garanti et accru.

Droits syndicaux

Le respect des droits du travail et autres droits de l'homme est essentiel pour assurer une transition juste en Europe et dans le monde. C'est pourquoi la Commission doit veiller à ce que la prise de décisions démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail soient garantis afin d'assurer une représentation équitable des travailleurs et des communautés d'intérêts au niveau national.

Protection sociale

Les pouvoirs publics doivent également fournir un filet de sécurité par des politiques actives du marché du travail, une solide protection sociale et des mesures de soutien. Un cadre européen de restructuration doit inclure des mécanismes de soutien pour les travailleurs qui sont victimes de mutations économiques. La CES soutient pleinement l'appel pour une protection sociale minimale à aborder lors de la Conférence internationale du travail (juin 2012).

La CES soutient l'ambition unilatérale renforcée de réduire les émissions de gaz à effet de serre en Europe, si elle est soutenue par un programme social crédible

et les fonds nécessaires pour aider ces secteurs et régions qui seraient touchés négativement au niveau de l'emploi suite à l'absence de progrès réalisés par les autres grands pays. La CES continuera à travailler avec la CSI et les syndicats affiliés dans d'autres pays de taille comme le Brésil, le Canada, l'Inde, la Russie, les États-Unis et la Chine afin d'assurer des engagements crédibles dans ces pays et dans les autres (émetteurs).

OCTOBRE 2012

CONSULTATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE TRANSNATIONAUX (AET)

Adoptée lors du Comité exécutif des 17-18 octobre 2012

Contexte

Au cours des dernières années, les Accords d'entreprise transnationaux (AET) sont devenus une pratique de plus en plus courante dans les entreprises transnationales. Près de 220 textes de nature différente (accords, protocoles, déclarations, etc.) ont été signés dans 138 entreprises multinationales couvrant plus de 10 millions de travailleurs dans le monde entier. Près de 85% de ces AET devraient être définis comme des Accords-cadres européens (ACE) en fonction de leur portée géographique.

La note de discussion de la CES "Des Accords-cadres d'entreprise européens plus nombreux et de meilleure qualité: renforcer les syndicats dans les négociations transnationales avec les entreprises transnationales" (note de discussion) a été soumise au Comité exécutif de la CES le 5 et le 6 juin 2012, afin d'informer les affiliés de la CES des développements les plus récents dans le domaine et de clarifier le rôle des syndicats européens dans le déclenchement et la conduite de négociations transnationales avec des entreprises multinationales.

La note de discussion attire également l'attention sur les possibilités et les difficultés concernant la mise en œuvre d'accords transnationaux. Dans l'annexe à la Note de discussion, la CES illustre les caractéristiques récurrentes des procédures de négociation et de gestion des ACE établies par les Fédérations syndicales européennes.

La Note de discussion soulignait également l'idée que les ACE et la négociation transnationale devaient soutenir et améliorer les pratiques en matière de négociations collectives nationales et éventuellement contribuer à diffuser les résultats de négociations collectives positives provenant de pays où les relations industrielles sont plus fortes que dans d'autres pays européens. Toute mauvaise utilisation des ACE par les entreprises, visant à saper les pratiques nationales et les régimes de négociation collective, devrait être combattue.

Le 10 septembre, la Commission européenne a publié un document de travail intitulé "Accords d'entreprise transnationaux: réaliser le potentiel de dialogue social" (document de travail des services de la Commission). Le document de travail des services de la Commission formule quelques conclusions – largement basées sur les résultats du Groupe d'Experts qui a été mis en place de 2009 à 2011 – afin de donner suite à l'invitation contenue dans la Communication COM(2012)173 final « Vers une reprise génératrice d'emplois » qui indique que le rôle des AET "doit être mieux reconnu et soutenu" et invite la Commission européenne à "élaborer de nouvelles actions visant à diffuser les bonnes pratiques et à encourager le débat concernant les Accords d'entreprise transnationaux".

Le document des services de la Commission considère que les négociations transnationales avec les entreprises multinationales font partie du dialogue social au plan européen et, par conséquent, que toute initiative visant à l'améliorer "requiert autant de convergence, de consensus et d'initiatives conjointes que possible des partenaires sociaux".

Le document de travail des services de la Commission lance également une consultation publique destinée à recueillir les opinions des acteurs appropriés sur les principales questions soulevées dans le document et résumées dans 9 questions clés relatives à la portée générale et l'ampleur d'une politique européenne – elles font plus précisément référence aux acteurs, à la légitimité, à la transparence, à la mise en œuvre, aux conséquences juridiques et à la résolution des litiges concernant les AET.

Cette Résolution vise à définir la position de la CES, afin d'apporter une réponse conjointe à la consultation de la Commission européenne sur les négociations transnationales avec des entreprises multinationales. Cette Résolution est également destinée à servir de référence aux affiliés qui souhaitent soumettre leurs réponses à la consultation publique.

La position de la CES

La CES accueille avec satisfaction le document de travail des services de la Commission européenne car il montre que l'exercice mené au cours des dernières années avec les experts et les partenaires sociaux a permis à chacun de comprendre le phénomène et d'établir des recommandations communes pour les partenaires sociaux européens qui souhaitent négocier au plan transnational.

La CES considère en particulier d'un œil favorable la mise en place d'un environnement propice pour les ACE car ils ont démontré qu'ils « avaient une plus grande capacité à atteindre leurs objectifs initiaux » et qu'ils « pouvaient se référer à un ensemble plus homogène de règles et de traditions » (voir également le document de travail des services de la Commission européenne, page 5).

Les ACE peuvent avoir des effets positifs sur le dialogue social à divers égards:

- Ils peuvent favoriser l'harmonisation vers le haut des conditions de travail à travers les opérations de la même entreprise transnationale (ET) dans des pays différents, afin que des normes plus élevées prévalent partout, en respectant pleinement les traditions nationales en matière de négociations collectives;
- Ils peuvent offrir des solutions novatrices permettant d'anticiper le changement dans les entreprises transnationales;
- Dans les processus de restructuration transfrontalière, ils sont un instrument d'édification d'une plus grande solidarité transfrontalière, facilitant la médiation des intérêts transfrontalière;
- Ils peuvent soutenir et améliorer le dialogue social dans les pays où les relations industrielles sont sous-développées.

Si, d'une part, les ACE peuvent jouer un rôle important en enrichissant les relations industrielles dans les ET, il faut, d'autre part, se débarrasser des incertitudes et obstacles qui entravent actuellement les négociations transnationales. Les lacunes existant dans la définition des acteurs habilités et de leur mandat, dans la forme et la transparence des accords, dans le lien entre la mise en œuvre des résultats des accords transnationaux et le plein respect des traditions nationales en matière de négociations collectives et dans les dispositions visant à prévenir les contentieux juridiques, peuvent miner l'application concrète et les effets des ACE aux plans national et sectoriel.

C'est la raison pour laquelle la CES accepte que les ACE soient soutenus et déve-

loppés dans le cadre du dialogue social aux niveaux intersectoriel et sectoriel. L'engagement de la Commission européenne est bienvenu pour autant qu'il respecte l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et européens dans la mise en œuvre des négociations transnationales et dans la fixation des règles du jeu elles-mêmes.

Conjointement avec leurs affiliés nationaux, de nombreuses FSE ont déjà mis en place (ou sont sur le point de mettre en place) les procédures dans le cadre desquelles les négociations transnationales devraient se dérouler (voir exemples ci-joints). Il a été démontré que ces procédures fonctionnaient et présentaient des éléments appropriés de convergence en termes de conception d'un cadre procédurier destiné aux négociations au plan européen.

Les procédures FSE destinées aux négociations transnationales avec les STN ont déjà apporté des réponses concrètes aux questions traitées par la Commission dans le document des services de la Commission et, en particulier, en clarifiant les questions concernant:

- Les acteurs habilités à mener des négociations et à signer les accords;
- La manière d'obtenir le mandat permettant de négocier et de créer les délégations, avec une stricte coopération entre les FSE et les syndicats nationaux;
- La meilleure forme des accords, afin d'assurer la mise en œuvre de leurs conséquences juridiques dans le plein respect des différents contextes nationaux;
- Les dispositions destinées à prévenir les différends juridiques, y compris grâce à des systèmes de surveillance, des mécanismes de résolution des litiges de premier niveau, des amendes, etc. (sans préjudice des systèmes nationaux de résolution des litiges);
- Les clauses de non-régression à inclure dans tous les ACE ;
- Les bonnes manières de promouvoir la transparence et la diffusion des informations concernant les ACE.

Après avoir étudié les pratiques actuelles et analysé les solutions que les parties ont élaborées pour leurs négociations, la CES est convaincue que les FSE devraient conduire les négociations et être habilitées à signer un ACE en étroite coopération avec les syndicats nationaux adéquats, grâce à un mandat et des procédures de négociation appropriés. Les FSE sont déjà reconnues en tant qu'acteurs par la Commission européenne et leur représentativité est établie avec certitude. Le document de travail des services de la Commission reconnaît cela implicitement en faisant référence au lien avec le dialogue social sectoriel européen. Du

côté des travailleurs, les FSE ont pour mission d'associer pleinement les syndicats nationaux et les syndicats d'entreprise habilités aux négociations européennes, en fonction des différentes pratiques nationales, et (lorsque de telles pratiques le requièrent) les comités d'entreprise.

Les comités d'entreprise européens et d'autres acteurs (tels que les CSIR – Conseils syndicaux interrégionaux) sont en mesure de déterminer si un accord transnational est nécessaire/opportun, d'entamer le processus et/ou d'ouvrir la voie aux négociations, de contribuer à assurer la transparence et la diffusion des informations concernant les accords vers les acteurs concernés. Il convient également de souligner que les CEE n'ont pas de mandat de négociation. C'est aux FSE elles-mêmes, en étroite coopération avec leurs affiliés nationaux, de concevoir les règles procéduraires dans lesquelles les CEE et d'autres acteurs appropriés peuvent jouer un rôle pour autant qu'ils puissent enrichir le contenu final des accords et améliorer leur mise en œuvre.

Ces procédures n'ont pas été adoptées par toutes les FSE ou n'ont pas appliquées dans tous les secteurs couverts par les FSE. La CES coopérera avec les FSE afin d'encourager l'adoption des procédures appropriées pour les négociations transnationales avec des entreprises transnationales - et de les diffuser -, afin d'assurer un ensemble cohérent de règles dans différents secteurs et à travers ceux-ci (en cas d'entreprises multi-sectorielles), conformément aux principes adoptés par les FSE.

La nature et le degré de capacité de contrainte d'un ACE restent trop souvent incertains en raison des déficiences du mandat dont bénéficie l'employeur et/ou la direction au plan national/sectoriel. L'ouverture et la conclusion de négociations dépend toujours de décisions libres et conjointes des parties, mais en l'absence de procédures et de règles partagées, il peut être très difficile de distinguer les accords adéquats et les simples déclarations non- contraignantes, et d'assurer la pleine mise en œuvre et les effets juridiques d'ACE.

On ne peut exclure que des tierces parties (tribunaux nationaux ou organes extrajudiciaires) puissent être appelés à résoudre des conflits ou des litiges dans l'intérêt d'une des parties signataires ou des bénéficiaires des accords (ex : un travailleur individuel).

Certaines implications juridiques d'un ACE ne peuvent être traitées efficacement par les partenaires sociaux et des solutions juridiques prédéfinies, optionnelles et viables, peuvent contribuer à accélérer les négociations et à les rendre plus effi-

caces. Une procédure conduisant à un mandat de négociation clair, ainsi qu'une forte participation des syndicats nationaux, pourraient contribuer à résoudre ces problèmes, car c'est au plan national que les AET doivent être transposés

Dès lors, tout en préservant l'autonomie des partenaires sociaux dans l'établissement des règles du jeu, nous devrions être conscients que certains aspects juridiques des négociations transnationales peuvent nécessiter plus de soutien en termes de cadre optionnel de règles et de réglementations.

Un cadre de règles optionnel destiné aux négociations transnationales avec les entreprises multinationales pourrait servir de référence à ceux qui souhaitent s'engager dans des accords transnationaux. Un tel cadre est principalement nécessaire en raison de certaines ambiguïtés que les syndicats ne peuvent résoudre seuls, en particulier lorsque les parties négociantes désirent obtenir des engagements contraignants dont les termes sont supposés être applicables dans différents pays dans la même mesure et avec la même efficacité.

Les négociations collectives sont une prérogative syndicale au plan de l'entreprise, ou aux plans national ou européen. C'est la raison pour laquelle la légitimité des acteurs est une question essentielle dans toute initiative européenne et la mise en œuvre des accords doit se faire conformément aux pratiques nationales existantes.

En outre, le cadre optionnel devrait indiquer comment les conflits et les litiges concernant les ACE peuvent être résolus mais aussi comment résoudre les litiges relatifs à l'interprétation du cadre optionnel.

La CES est favorable à l'adoption d'un cadre optionnel de règles et de recommandations pour les ACE et est en grande partie d'accord avec le contenu éventuel d'un tel cadre, tel que décrit dans le document de travail des services de la Commission. C'est à la Commission européenne de proposer aux partenaires sociaux européens l'outil juridique européen adéquat permettant de soutenir ce processus, afin d'ouvrir une consultation ultérieure et une éventuelle négociation.

Nous sommes conscients que les associations d'employeurs les plus représentatives au plan européen répugnent actuellement à s'engager dans un tel exercice, mais la CES est persuadée qu'une opinion différente pourrait émerger dans un grand nombre d'entreprises multinationales opérant en Europe et d'organisations sectorielles d'employeurs, notamment dans le contexte du dialogue social

sectoriel. Le dialogue social sectoriel serait le niveau le plus approprié pour développer et mettre en œuvre un tel cadre de règles et de recommandations.

Un cadre optionnel aidera également la Commission européenne et les partenaires sociaux à améliorer la base de données sur les AET grâce à de meilleures définitions des accords, en fonction de leur portée, de leur forme, de leurs engagements, de leurs procédures et effets, et à mettre en place une procédure européenne pour l'enregistrement des accords.

ANNEXE :

Procédures des FSE en matière de négociation transnationale avec les multinationales

Le débat relatif aux négociations transnationales a été d'une rare intensité. On considère généralement que l'absence de règles complique les négociations avec les multinationales. En effet, si cette absence a souvent des vertus catalytiques au départ, en raison de l'autonomie et de la flexibilité qu'elle apporte, elle ne tarde pas à constituer un obstacle à la bonne mise en œuvre des accords.

Les modes de déclenchement et de gestion des négociations transnationales sont très variés. Un grand nombre de textes ont été signés par des comités d'entreprise européens, par des syndicats nationaux et par des fédérations européennes. Dans certains cas, ces acteurs ont négocié seuls ; dans d'autres, ils l'ont fait en collaborant entre eux, mais en conservant des structures et des procédures distinctes.

Bon nombre de FSE ont déjà établi des règles internes concernant la conduite des négociations transnationales avec les multinationales, dans le but d'asseoir leur légitimité en tant que partie chargée de la négociation et de la signature des accords-cadres européens du côté des travailleurs.

D'après les procédures adoptées par la fédération européenne **IndustriAll**¹, celle-ci doit être informée de la possibilité d'entreprendre une négociation transna-

¹ Veuillez noter que la FEM, l'EMCEF et l'ETUF:TCL avaient déjà adopté des procédures similaires. La fédération IndustriAll, fondée récemment, continuera à utiliser la procédure illustrée ici.

tionale avec une multinationale. L'initiative provient généralement d'un comité d'entreprise européen, mais parfois aussi d'un syndicat national ou du comité d'entreprise de la société concernée, voire de la fédération européenne elle-même. Les ACE actuels ont tous été négociés dans des entreprises possédant un CEE, ce qui tend à démontrer la capacité de ces derniers à instaurer un environnement favorable aux négociations transnationales. La politique d'IndustriAll précise que les CEE doivent être impliqués dès le départ afin de profiter de leur position privilégiée au sein de l'entreprise.

Si les négociations ont lieu, IndustriAll en prend la tête. La fédération européenne forme alors une délégation comprenant un représentant de chacun des principaux pays (acteurs majeurs) au sein desquels l'accord est censé être appliqué. Cette délégation se compose de responsables des syndicats nationaux et de membres syndiqués du CEE, dûment mandatés par leurs organisations nationales respectives. L'équipe de négociation doit inclure au moins un représentant du syndicat européen IndustriAll et/ou le coordinateur du CEE, et/ou un représentant des syndicats impliqués, l'un d'entre eux conduisant les négociations. Elle est menée par le secrétaire général d'IndustriAll, qui assure également le rôle de porte-parole. En cas d'accord, celui-ci est signé par le Secrétaire général ou le Secrétaire général adjoint d'IndustriAll.

La procédure d'IndustriAll vise à rendre l'ACE aussi contraignant que possible. Elle est conçue de manière à donner une voix tant aux organisations nationales qu'aux CEE concernés, mais également à éviter que ces groupes minoritaires ne puissent opposer un veto définitif à un éventuel démarrage des négociations au plan européen, voire à la signature d'un accord. Pour cette raison, les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée n'ont aucun droit de veto sur la décision d'amorcer les négociations. Au final, le résultat de ces dernières est avalisé à la majorité qualifiée des deux tiers, pays par pays et conformément aux pratiques et règles nationales.

Les accords signés par IndustriAll dans le cadre de cette procédure doivent leur validité aux statuts d'IndustriAll; ils sont donc contraignants pour toutes les parties concernées. IndustriAll n'accorde pas la même validité aux accords signés en dehors de cette procédure.

L'EFFAT a adopté sa propre procédure bien que son agenda politique n'accorde pas la priorité à la signature d'ACE au sein des multinationales. Selon cette procédure, tout CEE ou syndicat national identifiant une opportunité de négociation

d'un ACE doit immédiatement en informer la fédération européenne. L'EFFAT est alors mandatée par son Comité exécutif et met sur pied une délégation dont elle prend la tête. Le Comité exécutif de la fédération doit être tenu informé de l'évolution des négociations et de leurs résultats. L'accord sur lequel ces négociations débouchent éventuellement doit être approuvé par les syndicats nationaux et les organisations impliquées dans le Comité exécutif, et ce, à la majorité des deux tiers.

La **FSESP** a adopté une procédure du même type : lorsqu'une entreprise annonce son intention d'entamer des négociations ou lorsqu'un CEE ou les syndicats actifs au sein de cette entreprise expriment un tel souhait, cette procédure doit être respectée.

La décision de lancer les négociations est prise lors d'une réunion avec les syndicats nationaux et le CEE. La décision est prise à la majorité des deux tiers dans chaque pays. La FSESP demande à ses organisations nationales de divulguer la procédure utilisée pour voter ou prendre la décision. Les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée ne disposent cependant pas du droit d'opposer leur veto à la décision d'entamer les négociations.

Les mandats peuvent être étudiés au cas par cas mais doivent, de manière générale, être avalisés à l'unanimité. Dans le cas contraire, les règles de la majorité des deux tiers et du seuil des 5 % entrent en jeu. Le mandat précise la portée des négociations, la composition de la délégation et la clause de non-régression.

La délégation de la FSESP se compose d'un groupe de négociation/surveillance et d'une équipe de négociation. Cette dernière a pour tâche de parvenir à un accord avec la direction de l'entreprise. Elle peut être dirigée par un représentant du secrétariat de la FSESP ou par un responsable d'un syndicat national. Elle peut également inclure des représentants du CEE.

Le texte de l'accord est soumis au groupe de négociation/surveillance. Une fois approuvé par ce dernier, il doit être adopté au niveau national, toujours à la majorité des deux tiers. S'il est rejeté dans un pays donné, aucun des syndicats de ce pays ne doit le signer.

L'accord est signé formellement par le secrétaire général ou le vice-secrétaire général (ou par toute autre personne dûment mandatée par ces derniers), au nom de toutes les organisations concernées. Ces dernières ont pour tâche (obli-

gation) de transposer l'accord dans leur pays, dans le respect des pratiques et coutumes locales.

La fédération **UNI-Graphical** a elle aussi adopté un mandat et une procédure de négociation identiques à ceux en vigueur chez IndustriAll.

Éléments récurrents au sein des procédures des FSE :

- Elles reconnaissent le rôle que jouent les comités d'entreprise européens dans la mise en place d'un environnement porteur pour les négociations transnationales. Les syndicats membres de ces comités doivent avoir le droit de participer aux délégations européennes négociant les ACE.
- Les fédérations européennes doivent être informées de la possibilité d'entamer la négociation d'un ACE. Ce sont elles qui doivent jouer le rôle de chef de file et signer les accords.
- Les syndicats nationaux doivent prendre part aux négociations mais doivent veiller à leurs intérêts spécifiquement nationaux dans le respect des procédures adoptées au niveau européen.
- Le principe directeur est la recherche du consensus. Pour introduire des éléments de démocratie lorsque les intérêts des parties divergent, les décisions doivent être adoptées à la majorité des deux tiers dans chaque pays. Les minorités de blocage ne peuvent représenter moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée.
- Les procédures et la formation des mandats accroissent la valeur légale des accords et assurent leur force exécutoire au niveau national.
- L'évolution des négociations et les résultats de ces dernières sont habituellement communiqués aux comités exécutifs des FSE et aux autres organes de coordination. La communication au niveau national et la transposition en conventions collectives nationales relèvent des compétences des organisations nationales.

JOURNÉE D'ACTION ET DE SOLIDARITÉ DE LA CES POUR UN CONTRAT SOCIAL POUR L'EUROPE

Adoptée lors du Comité exécutif des 17-18 octobre 2012

Le Comité exécutif de la CES, réuni le 17 octobre 2012, appelle à une journée d'action et de solidarité le 14 novembre prochain en vue de mobiliser le mouvement syndical européen derrière les politiques de la CES telles que décrites dans le contrat social pour l'Europe. Cette journée prendra diverses formes: grèves, manifestations, rassemblements et autres actions.

Il exprime sa ferme opposition aux mesures d'austérité qui font plonger l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession, ainsi qu'au démantèlement continu du modèle social européen. Ces mesures, loin de rétablir la confiance, ne font qu'aggraver les déséquilibres et créer des injustices.

Tout en soutenant l'objectif d'assainissement des budgets, le Comité exécutif considère qu'on ne pourra mettre fin à la récession que par un assouplissement des contraintes budgétaires et la suppression des déséquilibres. Ceci afin d'aboutir à une croissance économique durable, à la cohésion sociale et au respect des valeurs garanties par la Charte des droits fondamentaux.

La consolidation budgétaire a eu un impact plus néfaste qu'originellement prévu par les institutions, y compris la Commission européenne et le Fonds monétaire international (FMI). En effet, le FMI reconnaît, aujourd'hui, qu'il a fait de graves erreurs dans ses calculs concernant les conséquences des mesures d'austérité sur la croissance. Ces erreurs ont un impact incalculable sur la vie quotidienne des travailleurs et des citoyens que la CES représente, et remettent en cause le fondement des mesures d'austérité avancées par le pacte budgétaire et imposées par la Troika.

Le Comité exécutif prend acte de l'opposition qui grandit parmi les citoyens et les travailleurs des pays concernés et réaffirme son soutien aux syndicats affiliés qui luttent pour des conditions de travail et de vie décentes. Cette situation résulte du manque de coordination des politiques économiques et de l'absence de standards sociaux minimum en Europe. Dans un contexte de liberté de circulation des capitaux, cela a laissé libre cours à la concurrence entre les États, en particulier dans les domaines de la fiscalité, du coût du travail et des conditions sociales.

Il réitère que le dialogue social et la négociation collective sont des éléments centraux du modèle social européen. Il s'oppose fermement aux attaques frontales contre ces droits, aux niveaux national et européen. Le Comité exécutif de la CES appelle de façon urgente à l'adoption immédiate et à la transposition des accords des partenaires sociaux européens actuellement sur la table du Conseil.

Il rappelle que l'Union est tenue, de par le traité, « d'œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, 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 ». Il rappelle aussi que le soutien de la CES au Traité de Lisbonne était basé sur la pleine application de ces principes.

Il note que des discussions sont actuellement en cours entre les institutions et les gouvernements concernant l'opportunité de nouvelles modifications des traités. Un changement de cap est nécessaire et la priorité doit être donnée à la résolution de la crise suivant les trois piliers de la proposition de la CES de contrat social qui reçoit un soutien croissant. Celui-ci s'articule autour du dialogue social et des négociations collectives, de la gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables et de la justice économique, fiscale et sociale.

Il insiste sur le fait qu'une solidarité active, le progrès social et la responsabilité démocratique doivent faire partie du projet européen. Il considère essentiel qu'un protocole de progrès social soit une part intégrante et opérationnelle de tout nouveau traité. La CES évaluera, sur cette base, tout nouveau progrès de l'intégration européenne.

DÉCEMBRE 2012

TUNISIE : LA TRANSITION DÉMOCRATIQUE EN DANGER – L'UGTT ATTAQUÉE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

Réuni à Bruxelles ce 5 décembre, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) condamne fermement les agressions dont sont victimes la centrale syndicale nationale UGTT, ses militants et ses biens. La CES en appelle au gouvernement tunisien pour qu'il respecte pleinement son obligation de garantir la sécurité de toutes les composantes de la société civile et pour empêcher des forces rétrogrades et réactionnaires de chercher à déstabiliser le pays et à barrer la route de la Tunisie vers la démocratie. Le Comité exécutif de la CES demande également aux institutions de l'UE d'améliorer et d'intensifier leurs relations avec les partenaires sociaux tunisiens en reconnaissant que le dialogue social est un préalable essentiel pour l'avenir de la Tunisie.

Le mardi 4 décembre, le siège de l'UGTT a été attaqué par une milice proche d'Ennahdha, le parti islamiste au pouvoir. Les agresseurs ont utilisé des pierres, des armes blanches et des bombes lacrymogènes. Un de leurs slogans était « Dissolution et purification de l'UGTT ». L'attaque a eu lieu le jour où l'UGTT commémore l'assassinat de son chef historique Farhat Hached. Des militants de l'UGTT, dont des membres du Bureau exécutif, ont été blessés et hospitalisés. L'UGTT a, à plusieurs reprises, été la cible d'agressions menées par des extrémistes islamistes ou des partisans du régime Ben Ali.

Le siège de l'UGTT, située sur une place historique du centre de Tunis, a été le point de départ de pratiquement toutes les manifestations qui ont contribué à finalement renverser le régime Ben Ali. L'UGTT a joué un rôle de premier plan au cours de la révolution, rôle qu'elle poursuit dans le processus de transition. C'est

la raison pour laquelle des extrémistes l'attaquent sans arrêt, dans la capitale mais aussi dans les zones rurales.

La CES n'a cessé de soutenir l'UGTT dans ses activités, avant, pendant et depuis la révolution, reconnaissant son importance centrale pour le développement démocratique et la protection des droits fondamentaux de l'homme, y compris l'égalité entre hommes et femmes.

> Lettre de la CES à la Haute Représentante de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité : http://www.etuc.org/IMG/pdf/17_12_2...

EGYPTE : MAUVAIS DÉPART POUR LA DÉMOCRATIE – LA LIBERTÉ SYNDICALE MENACÉE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), réuni à Bruxelles le 5 décembre, a fait part de ses vives inquiétudes face aux récents développements liés au projet de nouvelle constitution égyptienne. Selon la constitution que le pouvoir en place tente d'imposer, le pluralisme syndical serait de fait interdit et l'état continuerait à exercer son contrôle sur les syndicats. Si cette constitution est adoptée, l'ETUF, la Fédération égyptienne des syndicats qui a servi de courroie de transmission au régime Mubarak, continuerait à jouer ce rôle pour le régime Morsi. Les dispositions relatives aux syndicats et au droit du travail contrastent vivement avec les normes internationales, et particulièrement avec celles de l'OIT.

L'Union européenne a une responsabilité propre pour contribuer à l'émergence de la démocratie. La Commission et le Service européen pour l'action extérieure (SEAE) soutiennent que la société civile fait partie du Forum UE-Egypte dont la récente réunion a été saluée par ces deux institutions comme étant un succès. La CES déplore toutefois de n'avoir pas été invitée à cette réunion et, pis encore, que le gouvernement égyptien ait été autorisé d'en exclure les organisations des droits de l'homme et les nouveaux syndicats démocratiques.

La CES appelle les institutions de l'UE, et en particulier la Commission européenne, le SEAE et le Parlement européen, à revoir leurs politiques à la lumière des récents développements. La CES, en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI), continuera à apporter son soutien à un mouvement syndical libre et démocratique en Egypte, une pierre angulaire de la transition vers la démocratie.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR L'UTILISATION EFFICACE DES RESSOURCES NATURELLES

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

1.

La raréfaction des ressources actuellement exploitées est un défi majeur pour l'UE et celle-ci doit amorcer sans plus tarder une politique volontariste et socialement juste d'amélioration de l'efficacité de leur utilisation.

2.

Sur le plan environnemental, les limites de la planète apparaissent chaque jour plus évidentes tant en termes d'absorption des nuisances par les écosystèmes, que du point de vue de l'épuisement des matières premières conventionnelles. D'un point de vue social, le niveau actuel de consommation des ressources provoque un renchérissement brutal des matières premières aux effets socialement délétères. D'un point de vue

économique, la dépendance aux ressources et l'inefficacité de leur utilisation grèvent la compétitivité des entreprises et nuisent à l'emploi, en particulier dans les secteurs d'activité intensifs en matières premières. Plus fondamentalement, l'accumulation des symptômes attestant de l'épuisement progressif des ressources naturelles actuellement exploitées invite à un changement de paradigme basé sur les notions de durabilité, de réutilisation et de recyclage ainsi qu'à une réorientation profonde du modèle européen comme le demande le contrat social pour l'Europe porté par la CES.

3.

Consciente de la nécessité de ce changement de cap, la CES souhaite que la « Feuille de route pour une Europe efficace dans l'utilisation des ressources » contribue à faire évoluer l'économie européenne. La CES entend, dans cette trajectoire, être partie prenante des dynamiques amorcées de manière sub-

séquente. La CES souligne la nécessité d'aboutir rapidement à la formulation d'indicateurs scientifiquement robustes et prenant en considération les effets sociaux des mesures envisagées. Elle insiste également sur l'importance d'une régulation basée sur des objectifs chiffrés et vérifiables. Elle rappelle la nécessité d'une feuille de route européenne sur la transition juste ainsi que d'une transition vers une économie durable compatible avec la protection de notre climat.

4.

La CES voit dans la transition vers une économie efficace dans l'utilisation des ressources naturelles un des éléments essentiels d'une politique volontariste de sortie de crise. Selon une étude commanditée par la Commission européenne, chaque réduction de un pourcent dans l'utilisation des ressources pourrait équivaloir à 23 milliards d'euros de gains et pourrait générer 100 à 200 000 nouveaux emplois¹. Le renforcement de l'efficacité dans l'utilisation des ressources est un élément décisif d'une politique de soutien à la compétitivité des entreprises européennes qui soit créatrice d'emploi et il est essentiel que les autorités politiques en fassent une priorité absolue.

5.

Le processus de transition du modèle économique ne sera toutefois pleinement légitime que s'il s'appuie sur une exigence sociale forte caractérisée par les éléments suivants :

- Des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences assurant la préparation des travailleurs actuels et futurs et lancées principalement à l'initiative des pouvoirs publics.
- La création d'emplois stables et de qualité caractérisés par des conditions de travail décentes. A cet égard, une attention particulière devrait être accordée à la santé et à la sécurité des travailleurs, notamment des filières émergentes comme le recyclage.
- Un dialogue social qui permette d'associer les travailleurs au processus de transition. La CES souligne à cet égard l'existence de nombreuses initiatives relatives au verdissement du lieu de travail portées par les représentants des travailleurs et appelle à un élargissement des compétences des conseils d'entreprises européens aux matières environnementales. Des rapports obligatoires par les entreprises sur leur rendement en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance sont indispensables afin d'assurer la transparence, l'information et la consultation efficaces des travailleurs.

1 http://ec.europa.eu/environment/enveco/studies_modelling/pdf/exec_sum_macroeconomic.pdf

- Des mécanismes de solidarité afin de compenser les effets négatifs de la transition pour certaines catégories de travailleurs ou pour les populations socialement vulnérables.
- Des tarifications sociales garantissant à tous l'accès à l'énergie et à l'eau.

6.

La nature socialement juste de la transition se joue également dans l'évolution de la fiscalité. La CES défend depuis longtemps l'utilisation de la fiscalité pour envoyer le signal économique nécessaire afin de promouvoir l'efficacité énergétique et l'efficacité dans l'utilisation des ressources. La CES défend une fiscalité basée sur le principe de progressivité de l'impôt et assurant la redistribution des richesses. La nécessité de réformer la fiscalité pour favoriser l'efficacité dans l'utilisation des ressources ne saurait remettre en cause l'universalité de l'accès à des biens et services essentiels comme l'eau ou l'énergie.

7.

La CES appelle l'Union Européenne à évaluer l'impact de la libéralisation du marché du gaz et de l'énergie en Europe sur les populations les plus vulnérables et leur bien-être et de mettre en œuvre des mesures permettant d'enrayer la précarité énergétique. La CES réitère sa demande en faveur d'une politique énergétique européenne ambitieuse caractérisée par les éléments suivants :

- Une régulation et un contrôle public ;
- La modernisation du réseau et des infrastructures ;
- Le développement de connexions entre Etats-Membres ;
- La négociation collective avec les fournisseurs d'énergie extérieurs ;
- La participation des partenaires sociaux.

8.

Conformément à la résolution de la Confédération internationale des syndicats adoptée à Rio le 13 juin 2012, la CES appelle d'ailleurs à ce que les ressources naturelles et énergétiques soient considérées comme des biens communs dont les pouvoirs publics doivent assurer la préservation et la gestion démocratique. La CES rappelle en outre que l'accès aux ressources, à l'énergie et à l'eau sont des droits fondamentaux que l'Union européenne et ses Etats membres se doivent de respecter et de garantir. La CES s'oppose aux politiques de privatisation et de marchandisation des ressources naturelles.

9.

Les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer, notamment en montrant l'exemple via la systématisation des marchés publics verts caractérisés par des critères d'attribution reflétant un haut niveau d'exigence environnementale. La CES souligne à cet égard que la proposition de réforme envisagée par la Commission européenne concernant les marchés publics manque son objectif de mieux intégrer les considérations sociales et environnementales dans les marchés publics. Il n'est qu'optionnel pour les pouvoirs publics de tenir compte des considérations sociales et environnementales, alors que la réforme doit prendre le parti du développement durable. Si la CES constate positivement que le cycle de vie deviendrait un critère d'attribution des marchés, elle regrette en revanche que la Commission ne l'envisage que sur le plan environnemental et ne détermine pas de méthodologie commune pour l'établir. La CES plaide pour la détermination d'une méthodologie européenne ainsi que pour l'inclusion de la dimension sociale et de l'emploi dans le calcul du coût du cycle de la vie.

10.

Les pouvoirs publics devraient également encourager fortement les activités de recherche et de développement, privées et publiques, notamment pour soutenir l'innovation technologique. La CES rappelle l'objectif fixé dans le cadre de Europe 2020 qui consiste à consacrer au moins 3% du PIB aux activités de recherche et développement. Le renforcement du financement public des activités de recherche et d'innovation constitue un des adjuvants indispensables de cette transition, à condition toutefois que les agendas de recherche soient orientés vers le bien commun. Le soutien à la recherche du secteur privé devrait éviter les profits illégitimes et être conditionné à des obligations en matière de création d'emplois en Europe.

11.

Le modèle économique actuel caractérisé par l'existence d'oligopoles privés ainsi que par des pratiques spéculatives sur les matières premières apparaît comme socialement injuste et politiquement illégitime. La CES appelle les autorités publiques à lutter contre ces pratiques ainsi qu'à soutenir les modèles économiques alternatifs à la propriété individuelle, par exemple le leasing ou les formes de propriété partagée des biens.

12.

Le cadre réglementaire est crucial afin de stimuler un changement en matière d'utilisation efficace des ressources. La législation européenne doit être davan-

tage cohérente, en particulier en matière de politique des produits. La CES soutient le développement d'une directive-cadre réunissant les diverses règles et normes s'appliquant aux secteurs et aux produits. La responsabilité des producteurs et des distributeurs devrait être développée, notamment en étendant la portée de la directive « Ecodesign » aux questions d'efficacité dans l'utilisation des ressources naturelles. L'extension de durée de garantie des produits ou l'imposition d'obligations en termes de « démontabilité » ou de « recyclabilité » des produits sont autant de mesures qui devraient être introduites dans le texte de la directive. Ces développements législatifs devraient se baser sur l'analyse du cycle de vie des biens de consommation de manière à prendre en compte l'ensemble des ressources utilisées depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la destruction ou au recyclage du produit. C'est un facteur déterminant de nature à structurer et à responsabiliser les filières industrielles, conformément à la politique industrielle européenne que la CES appelle de ses vœux.

13.

Les problèmes sanitaires et d'environnement liés aux activités extractives doivent être résolus, notamment en offrant aux travailleurs affectés un dédommagement adéquat. La CES appelle :

- à l'interdiction complète de l'amiante en Europe ainsi qu'au soutien et à la formation des travailleurs impliqués dans l'enlèvement et le traitement de l'amiante (notamment dans le secteur de la construction) ;
- à la création d'un système européen de surveillance sanitaire pour les travailleurs exposés aux substances dangereuses sur leur lieu de travail ;
- à la coordination des recherches européennes sur les maladies industrielles et professionnelles ;
- à soumettre les demandes d'autorisation d'implantation à une évaluation environnementale et sanitaire basée sur le principe de précaution.

14.

La CES jouera un rôle actif au sein de la plate-forme européenne de l'utilisation efficace des ressources et d'autres organes afin de s'assurer que ces considérations soient intégrées dans la politique européenne d'utilisation efficace des ressources.

15.

Ensemble avec ses affiliés, la CES poursuivra son travail sur une utilisation efficace des ressources menée par les travailleurs, notamment via le futur projet « Lieux de travail verts » aux niveaux de l'entreprise, des secteurs, régional et national ; ainsi que grâce à la large diffusion de son guide aux activistes syndicaux.

POSITION DE LA CES SUR LA LIBERTÉ DE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS POUR LA CROATIE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

Le 1^{er} juillet 2013, la Croatie deviendra membre de l'Union Européenne.

Le Comité Exécutif de la CES lance un appel aux Etats Membres de l'UE pour qu'ils s'abstiennent d'appliquer toute mesure transitoire visant à bloquer ou limiter la libre circulation des travailleurs croates au sein de l'Union Européenne.

La CES réaffirme que la liberté de circulation et la mobilité équitable sont l'une des priorités majeures parmi ses principes politiques et que les quatre libertés fondamentales du marché unique (à savoir la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes) devraient être sur le même pied d'égalité.

La CES considère aussi que la dimension relativement petite du marché du travail croate devrait faciliter son intégration sans difficultés majeures et, par conséquent, ne voit aucune raison objective de retarder le droit à la libre circulation des travailleurs croates.

Par conséquent, le Comité Exécutif de la CES lance un appel aux Institutions européennes et aux Etats Membres afin d'assurer une mobilité équitable, l'égalité de traitement, la prévention du dumping social et l'intégration sociale aux travailleurs croates, et notamment aux travailleurs frontaliers qui seraient particulièrement pénalisés par des mesures transitoires qui les maintiendraient dans des conditions d'emploi irrégulier.

Le Comité Exécutif de la CES réaffirme aussi son opposition à l'application de la troisième phase de mesures transitoires allant à l'encontre de la liberté de circulation des travailleurs roumains et bulgares.

Dans les Etats Membres où des mesures transitoires seront ou ont déjà été introduites, celles-ci doivent être remplacées dès que possible par des politiques axées sur la mise en place des conditions requises pour assurer la liberté de circulation, la mobilité équitable et l'égalité de traitement au sein du marché du travail.

UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE RÉSOLUTION SUR L'UNION BANCAIRE

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

La CES salue les conclusions du Conseil européen d'octobre 2012 sur une Union bancaire européenne comme étant un élément important dans la construction de meilleures structures de gouvernance économique européenne et d'une plus grande intégration de la zone euro. L'union bancaire doit permettre à la politique économique européenne de rompre la boucle de rétroaction négative entre la dette des états souverains et le bilan de leurs banques dans laquelle dette privée et austérité publique se sont mutuellement renforcées depuis près de trois ans. Son objectif premier doit être de restaurer la primauté de la politique sur les marchés financiers en créant des solutions qui contribuent à réduire les écarts de taux d'intérêt insupportablement élevés qui ont ébranlé les pays à la périphérie de l'Europe. L'UE doit d'urgence rétablir des conditions équitables pour tous ses membres, protéger le marché unique des services financiers et assurer une plus grande stabilité dans l'Union économique et monétaire (UEM).

La CES pense que, pour qu'une union bancaire atteigne ses objectifs, plusieurs questions importantes doivent être abordées dans le futur processus législatif européen. Celles-ci concernent en particulier la définition du rôle de la BCE dans le mécanisme de surveillance unique (MSU) envisagé, sa relation avec l'Autorité bancaire européenne (ABE), l'accès aux fonds de secours du MES (Mécanisme européen de stabilité) pour les banques en difficulté, des systèmes de garantie des dépôts ainsi qu'un cadre et un fonds pour le redressement et la résolution.

La CES est en outre convaincue qu'une union bancaire européenne ne pourra être pleinement fonctionnelle que si et quand la structure du système bancaire

et le risque moral qu'il comporte sont abordés simultanément. Un superviseur unique et une autorité de résolution doivent aller de pair avec une réforme structurelle des banques, qui devrait limiter la capacité des banques commerciales à s'engager dans certains types d'activités des banques d'investissement. La CES demande que la capacité d'endettement des banques d'investissement soit limitée à leurs fonds propres, ce qui limiterait ainsi le risque systémique pour les citoyens. En outre, les banques doivent être interdites d'engagement dans toutes sortes d'activités bancaires parallèles. La CES rappelle que le secteur bancaire en Europe est hétérogène et que de nombreuses banques régionales, coopératives et d'épargne servent l'économie réelle au mieux en acceptant des dépôts, fournissant des emprunts et assurant le transfert de paiements.

La CES se félicite dès lors de l'analyse approfondie du Groupe d'experts de haut niveau sur la réforme de la structure du secteur bancaire de l'UE présidé par Erkki Liikanen (le rapport GHN ou Liikanen), indiquant qu'une réforme structurelle sérieuse du secteur bancaire renforcerait la stabilité et stimulerait la croissance dans l'UE. Le diagnostic posé par le rapport doit maintenant être traduit dans une politique européenne complète de réforme bancaire qui élimine les distorsions flagrantes et donne naissance à un système bancaire efficace et stable dans l'intérêt de l'économie réelle, pour les entreprises comme pour les ménages.

Rôle du MSU et de la BCE

La CES salue le rôle nouveau de la BCE qu'impliquent sa responsabilité finale dans le MSU et ses missions de surveillance spécifiques liées à la stabilité financière de toutes les banques dans la zone euro, même si les superviseurs nationaux continueront à jouer un rôle important dans la surveillance quotidienne et dans la préparation et la mise en œuvre des décisions BCE-MSU. Selon la CES, les propositions visent à juste titre la disparition effective de la distinction entre origine et destination des opérations au sein de la zone euro puisque la BCE y assurera la surveillance directe de l'ensemble des 6000 banques afin de faire respecter les règles prudentielles et de procéder au contrôle effectif des opérations bancaires transfrontalières dans la zone euro. La CES estime toutefois impossible pour une seule institution de surveiller ces 6000 banques, y compris de très petites banques d'épargne locales. Dans la pratique, le MSU dépendra fortement de la coopération des autorités de surveillance nationales.

La CES soutient les dispositions du projet de règlement du Conseil qui donne à la BCE le droit d'accorder ou de retirer un agrément bancaire, de révoquer la direction d'une banque, de réclamer toute information sur les opérations bancaires, de mener des inspections sur le terrain et d'imposer des sanctions. La surveillance sera basée sur des règles communes en matière d'exigences de fonds propres comme prévu dans les deux textes législatifs d'application des accords Bâle III au niveau européen, la Directive sur les exigences de fonds propres (CRD IV) et le Règlement qui l'accompagne (CRR), qui sont tous deux actuellement négociés entre le Conseil, le PE et la Commission.

La surveillance financière est liée à l'exercice des droits souverains. C'est la raison pour laquelle la CES estime que les pouvoirs de surveillance doivent également être correctement définis, notamment au plan des responsabilités, afin qu'ils puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Des actions inadéquates ou incorrectes de la part du superviseur entraînent la responsabilité de l'État. La création d'un poste de superviseur paneuropéen unique dépend du transfert de droits souverains à l'UE avec une responsabilité potentielle des États membres concernés. Dans le cas du MSU, la prise de décision est transférée à l'UE mais la responsabilité reste locale puisque les gouvernements nationaux restent responsables pour la résolution et l'assurance des dépôts, ce que la CES ne considère pas comme étant une solution optimale.

La CES met en garde contre les conflits d'intérêt qui peuvent surgir entre les mandats et les objectifs de la politique monétaire et ceux de la surveillance financière, par ex. lorsqu'un camp a intérêt à maintenir un établissement bancaire à flot pour éviter des pertes au bilan de la BCE alors que l'autre est en passe de prononcer sa défaillance après une alerte rouge. En devenant l'unique superviseur, l'institution serait investie d'énormes pouvoirs puisqu'elle serait responsable de trois domaines importants et apparentés : la politique monétaire, la surveillance bancaire et, de par son rôle clé dans le Comité européen du risque systémique (CERS), la surveillance macroprudentielle. Cela pourrait conduire à une situation où la BCE contrôlerait l'impact de ses propres actions, ce qui est inacceptable aux yeux de la CES. La CES met également en garde contre la perte de réputation de la BCE et l'influence sur la crédibilité de sa politique monétaire si elle échouait en tant que superviseur.

La CES demande donc que des pare-feux soient intégrés pour assurer la séparation entre les missions de supervision de la BCE et ses missions en matière de politique monétaire. Le Comité de surveillance du MSU doit inclure d'autres

membres que ceux du Conseil des gouverneurs nommés par le Comité exécutif de la BCE. La CES estime que la surveillance bancaire est un élément essentiel du contrôle démocratique et que le PE doit jouer un rôle dans le processus de sélection pour y inclure des experts de la société civile.

La CES considère comme parfaitement légitime que la BCE, en tant que créancier des banques, étudie de près les comptes de ses emprunteurs ; il faut toutefois que la surveillance proprement dite devienne plus transparente. Dans son rôle de superviseur unique, la BCE doit être pleinement responsable devant le Parlement européen. Une Commission spéciale du PE devrait être constituée pour remplir une fonction de contrôle du BCE-MSU.

BCE-MSU et ABE, UE 27/17

Il y a deux ans, l'UE adoptait une série de règlements sur le Fonds européen de stabilité financière (FESF) établissant des autorités européennes de surveillance, notamment l'Autorité bancaire européenne (ABE) devenue opérationnelle le 1^{er} janvier 2011. La CES a participé au processus législatif en soumettant des amendements aux projets de règlements au Parlement européen. A l'époque, la CES avait critiqué les prérogatives nationales dans le nouveau système de surveillance du marché financier, critiques qui se sont avérées fondées. Le futur MSU semble mieux à même d'assurer une surveillance transfrontalière efficace du système bancaire que l'ABE qui souffre aussi bien de restrictions financières dépendant de l'affectation de personnel et de budget décidée par la Commission que de la volonté de coopération des superviseurs bancaires nationaux.

La modification du Règlement 1093/2010 existant instituant l'Autorité bancaire européenne stipule que celle-ci sera maintenue en tant qu'organe commun de réglementation bancaire pour développer un règlement uniforme et un manuel uniforme pour la surveillance afin de sauvegarder l'intégrité du marché unique et de garantir la cohérence de la surveillance bancaire pour l'ensemble des 27 pays de l'UE. La CES demande que l'ABE assure l'homogénéité de son interprétation et de sa mise en œuvre à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Union européenne.

La BCE est reconnue comme « autorité compétente » (en plus des autorités de surveillance nationales) pour la fonction de surveillance. La CES met toutefois en garde contre une possible situation dans laquelle l'ABE serait dans l'incapacité d'imposer des décisions contraignantes à la BCE alors qu'elle pourrait forcer des états souve-

rains à s'y conformer lorsqu'elle arbitre un litige. La Commission réplique que, dans les rares occasions où la BCE ne le ferait pas volontairement, les banques seraient tenues de se conformer aux décisions de l'ABE. De plus, les décisions de l'ABE sur les questions réglementaires (normes techniques obligatoires, orientations générales et recommandations, décisions de réexaminer des restrictions d'activités financières) et les questions budgétaires continueront à être prises par le Conseil d'administration de l'ABE à la majorité qualifiée de ses membres. Le vote portant sur des actions en situation d'urgence restera également inchangé (à la majorité simple). Malgré ces mécanismes de sauvegarde, la paire BCE-MSU en arrivera à jouer un rôle très important, voire dominant, dans la prise de décision de l'ABE.

La CES estime qu'une coopération étroite entre le MSU et l'ABE ne suffit pas à assurer un traitement égal entre les pays de la zone euro et les autres. La CES pense que la surveillance des banques doit suivre les mêmes règles et être de qualité égale partout dans le Marché unique. La CES est convaincue que les objectifs visant à maintenir la stabilité financière dans un marché financier interconnecté et à protéger le marché unique des services financiers demandent que le champ d'application géographique d'un mécanisme de surveillance européen couvre l'ensemble de l'UE 27. La CES regrette toutefois la réticence de plusieurs États membres à céder leurs droits souverains en matière de surveillance bancaire, ce qui signifie que le nouveau régime n'englobera pas l'UE 27 mais plus probablement un sous-groupe de 17 pays menant ainsi à une Europe à deux vitesses dans un domaine essentiel du Marché unique.

Afin de sauvegarder les intérêts de tous les pays de l'UE 27, la CES estime que les droits de vote au sein de l'ABE doivent être adaptés pour empêcher les pays de l'UEM d'ignorer ceux qui n'en font pas partie. Lorsqu'elle traite de questions concernant tous les États membres de l'UE, les pouvoirs de l'ABE seront renforcés et le système de vote modifié pour qu'il soit plus difficile pour un État membre de voter contre les décisions. L'impact du MSU sur le fonctionnement opérationnel du FESF sera analysé lors du prochain examen du fonctionnement des Autorités européennes de surveillance qui doit être présenté par la Commission début 2016.

Recapitalisation et accès direct des banques en difficulté aux liquidités du MES

Le sommet de la zone euro de juin a accepté que les fonds de secours FESF/MES soient payés directement aux banques espagnoles plutôt qu'au travers du

gouvernement, protégeant ainsi l'état déjà affaibli de l'obligation de prendre en charge encore plus de créances douteuses et de dettes privées détenues par les banques, et a ouvert la voie à une mise sous surveillance par la BCE. Contrairement à l'interprétation de certains, les propositions du 12 septembre de la Commission et les conclusions du Conseil européen des 18-19 octobre ont fait de l'adoption du MSU une condition préalable à une recapitalisation directe des banques par le MES. La CES insiste vivement auprès des institutions européennes pour qu'elles ne retardent pas les décisions nécessaires pour établir le MSU et pour le rendre opérationnel dès que possible en 2013.

La CES rejette fermement la position de certains gouvernements insistant pour que le MES ne puisse intervenir auprès de banques en difficulté qu'à l'avenir et non pour la « dette historique » des banques qui existait avant l'entrée en vigueur du MES. Créer des règles du jeu équitables suppose que toutes les banques qui sont toujours fondamentalement solvables puissent avoir accès au MES. Les banques « zombies » insolvables ne devraient toutefois pas être artificiellement maintenues en vie. Leur résolution doit être rapidement prononcée et financée par les fonds de résolution propres des banques et les cautions des actionnaires. Leur recapitalisation par des fonds européens doit être exclue.

Bien que le MES puisse acheter sur les marchés primaires des obligations d'état émises par les gouvernements qui ont déjà fait appel à son aide et suivent donc la sévère conditionnalité sociale qui y est associée, une intervention directe du MES dans la recapitalisation des banques pourrait en principe éviter ces difficultés. La CES exige toutefois en contrepartie que la recapitalisation de banques privées par de l'argent public donne lieu à un transfert proportionnel des droits de propriété.

La CES pense que l'introduction du MSU permettrait de s'attaquer directement et de deux manières aux racines de la crise actuelle. Tout d'abord, en autorisant le MES à porter secours aux banques en difficulté, les gouvernements des pays concernés ne seraient plus contraints d'accepter davantage de dettes des banques privées et pourraient donc éviter de recourir aux formes les plus brutales d'austérité budgétaire. La baisse des taux d'intérêt pourrait indirectement faciliter l'emprunt des gouvernements sur les marchés financiers et serait plus efficace que les interventions actuelles de la BCE sur les marchés secondaires. Deuxièmement, le MSU pourrait retirer des agréments bancaires et commencer à organiser la résolution d'établissements financiers qui sont en réalité des banques zombies car techniquement insolvables mais toujours en activité.

La CES demande un MSU fort qui combatte le sentiment d'insécurité qui prévaut sur les marchés des obligations et qui a poussé les taux d'intérêt à des niveaux insupportables pour certains tout en diminuant les coûts de refinancement pour d'autres, aggravant ainsi les déséquilibres macroéconomiques existants. Il faut également espérer qu'une autorité de surveillance bancaire dotée de larges pouvoirs contribuera à modifier les pratiques les plus dommageables dans ce secteur, telles que les incitants puissants poussant les traders et la direction à prendre des risques excessifs et à faire pression sur les employés des banques pour vendre à leurs clients des produits qui ne présentent que peu d'intérêt pour eux. La CES salue donc les propositions de la Commission comme étant un pas dans la bonne direction et qui pourraient déboucher sur une bonne gouvernance d'entreprise et des services aux clients de grande qualité et améliorer les conditions de travail dans le secteur. Les employés du secteur bancaire doivent être pleinement impliqués dans ce processus et consultés avant la mise en œuvre de toute étape.

Achever l'union bancaire

Bien que ce qui précède définisse les conditions nécessaires à une union bancaire opérationnelle, la CES estime que cela est loin d'être suffisant. Pour répondre à la déclaration du Sommet de la zone euro du 29 juin 2012 jugeant « impératif de briser le cercle vicieux qui existe entre les banques et les États », des systèmes de garantie des dépôts et des cadres de résolution bancaire doivent être mis en place sans plus tarder. Ceux-ci constitueraient les instruments communs nécessaires au fonctionnement d'une véritable gestion de crise au sein de l'UEM.

Pour la CES, il est impératif que le blocage par le Conseil des négociations sur la Directive sur les systèmes de garantie des dépôts (proposition de refonte) soit levé et la procédure législative complétée afin que la Directive puisse être appliquée par chaque État membre. Des conditions uniformes, communes et strictes pour tous les systèmes nationaux de garantie des dépôts doivent éviter une panique bancaire et rassurer les clients sur le fait que leur argent est en sécurité. Le Conseil doit assurer que le montant des dépôts garantis passe de 50.000 à 100.000 euros par personne et que des montants plus élevés soient garantis dans des cas particuliers tels que remboursement d'assurance, héritage ou vente immobilière. De plus, toutes les banques devraient être obligées de constituer un fonds de garantie de 1,5% du montant total des dépôts qui leur sont confiés. Les systèmes nationaux qui fonctionnent comme des systèmes de garantie insti-

tutionnels ne devraient pas être touchés négativement par une normalisation européenne des systèmes de garantie des dépôts.

La Directive sur le redressement et la résolution des banques proposée par la Commission le 6 juin 2012 doit être adoptée dès que possible afin de créer à moyen terme un cadre européen unique de redressement et de résolution essentiel au sein de l'union bancaire. Les mécanismes de totale protection de l'épargne et les outils de résolution et de redressement existant dans certains secteurs bancaires (par ex. les banques d'épargne et les banques coopératives) devraient être reconnus comme étant des garanties efficaces contre les coûteux sauvetages de banques par les contribuables. La CES demande toutefois que l'union bancaire soit renforcée par un mécanisme de soutien budgétaire suffisant pour rétablir la confiance dans le système financier.

Afin de faire de l'union bancaire un élément important d'un secteur bancaire européen solide, de nombreux problèmes doivent être résolus au niveau de la structure du système bancaire. Le plus important semble être de subordonner la construction d'une union bancaire à la

résolution du modèle universel des banques « trop grandes pour faire faillite ». Les recommandations du Groupe d'experts de haut niveau présidé par le Président de la Banque centrale de Finlande, Erkki Liikanen, doivent être suivies par la Commission et servir de base à de larges consultations avec les partenaires sociaux et la société civile dans son ensemble sur l'avenir du système bancaire européen.

La CES demande que celles-ci débouchent par la suite sur une législation européenne qui aborde le risque moral au niveau européen et les implications pour l'argent des contribuables ainsi que la distorsion de concurrence dans les activités des banques « trop grandes pour faire faillite ». Combattre la création de bulles d'actifs et le fait que de nombreuses banques en Europe sont au-delà de la taille optimale et semblent « au-delà de la résolution » équivaut à l'acceptabilité politique du Marché unique des services financiers et des sauvetages bancaires transfrontaliers. La CES appelle la Commission à présenter des propositions législatives en temps opportun et à résister aux pressions du secteur bancaire visant à dénaturer les recommandations du groupe Liikanen.

POSITION DE LA CES SUR L'ACTE POUR LE MARCHÉ UNIQUE II

Adoptée au Comité exécutif des 5 et 6 décembre 2012

Introduction

Pour marquer le 20^e anniversaire du marché unique, la Commission européenne a lancé en octobre 2012 l'Acte pour le marché unique (AMU)¹ faisant suite au premier AMU présenté en avril 2011. L'AMU II est axé sur une deuxième série de 12 leviers pour stimuler la croissance et développer le marché unique dans quatre domaines : 1) créer des réseaux pleinement intégrés dans le marché unique ; 2) favoriser la mobilité transfrontalière des citoyens et des entreprises ; 3) soutenir l'économie numérique dans l'ensemble de l'Europe ; et 4) renforcer l'entrepreneuriat social, la cohésion et la confiance des consommateurs.

Position de la CES

La CES déplore que la stratégie de la Commission pour le marché intérieur continue à être basée sur davantage de libéralisation et de privatisation et semble ignorer l'importance des services publics. Le nouvel AMU ne contient aucune proposition pour renforcer la dimension sociale. La CES a toujours soutenu que le marché unique européen doit être au service des travailleurs et des citoyens en garantissant les droits et la protection sociale des travailleurs. Le marché unique n'est pas une fin en soi mais un outil pour réaliser un progrès social.

Le marché unique ne sera jamais achevé si la dimension sociale n'est pas prise au sérieux. Le marché unique doit être le reflet d'une économie sociale de marché visant le plein emploi et le progrès social, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement et la promotion de la justice et de la protection sociales comme défini dans le Traité.

1 COM(2012) 573 final

Un Protocole de progrès social

Dans l'AMU I, la Commission s'était engagée à clarifier l'exercice de la liberté d'établissement et la libre prestation des services parallèlement aux droits sociaux fondamentaux, ce qui a débouché sur la proposition de règlement Monti II. Bien que la CES ait salué le retrait de la proposition, les problèmes engendrés par les jugements de la Cour de justice européenne (CJEU) demeurent. La Commission doit dès lors respecter son engagement en indiquant sans ambiguïté que toutes les dispositions du Traité en matière de libre circulation doivent être interprétées de telle manière à ce que les droits sociaux fondamentaux soient respectés. La CES estime que la seule solution est de joindre un Protocole de progrès social aux Traités garantissant que les droits sociaux fondamentaux prévaudront sur les libertés économiques.

Créer des réseaux pleinement intégrés

Le financement des services publics doit être envisagé en tant qu'investissement pour assurer l'avenir des économies sociales de marché européennes. Créer des réseaux pleinement intégrés pour le transport ferroviaire, maritime et aérien et pour l'énergie tout en ne poursuivant que l'application vigoureuse des règles de concurrence ne garantira pas la qualité des services et l'accès universel à ceux-ci.

La CES s'est déjà clairement exprimée sur le fait que le développement d'un marché intérieur du transport demande une stratégie qui tienne compte non seulement des défis économiques et environnementaux mais également des défis sociaux². La Commission doit imposer à tous les opérateurs du marché européen des transports des règles basées sur la sécurité, la qualité, l'accessibilité et le respect des conditions de travail et de l'environnement. Il faut pour cela renoncer à l'approche idéologique actuelle selon laquelle la libéralisation du secteur des transports est un principe de base alors que l'expérience montre qu'une approche favorisant le marché libre ne mène pas nécessairement au fonctionnement efficace des services publics (voir par exemple l'impact des mesures de libéralisation du secteur énergétique).

La CES insiste dès lors vivement pour que la Commission adopte une approche radicalement différente, tenant compte de la dimension d'intérêt général du secteur des transports, et considère les normes de travail, non comme un obstacle à davan-

2 Résolution de la CES sur le Livre blanc de la Commission européenne sur les transports adoptée les 19 et 20 octobre 2011

tage de libéralisation, mais comme une composante essentielle pour la qualité et la pérennité du secteur. Les marchés libres seuls ne génèrent pas de motivations suffisantes pour garantir l'exécution des obligations de service public.

La CES réitère sa demande de moratoire en matière de libéralisation jusqu'à ce qu'une évaluation sérieuse des libéralisations et des privatisations antérieures ait été faite.

La CES appelle à une politique énergétique européenne effective favorisant un réseau européen intelligent de production et de distribution d'électricité et de gaz afin d'assurer une palette énergétique durable avec une part importante d'énergies renouvelables garantissant la sécurité d'approvisionnement et l'accessibilité aux consommateurs industriels et aux ménages. Cela exige une réévaluation de la stratégie de libéralisation des marchés de l'énergie de la Commission avec un renforcement du rôle des autorités européennes et nationales sur ces marchés au travers d'une Agence européenne pour l'énergie. Une planification nationale et le lancement de nouveaux projets majeurs de production énergétique sont nécessaires pour garantir la fourniture d'électricité à long terme, tout comme sont nécessaires les investissements dans l'efficacité énergétique, l'amélioration des technologies énergétiques et l'anticipation sociale et la gestion des changements industriels qui les accompagnent.

La CES demande également des mesures pour éviter les impacts sociaux négatifs de l'augmentation des prix de l'énergie, la priorité étant de réduire les besoins en énergie par des investissements pour améliorer l'efficacité énergétique des logements sociaux et offrir des alternatives basse énergie aux consommateurs vulnérables. La CES demande instamment à la Commission d'évaluer les conséquences sociales du paquet changement climatique dans le contexte de l'ouverture du marché du gaz et de l'électricité en considérant en particulier l'impact sur les consommateurs vulnérables et les obligations de service public en matière de fourniture électrique. C'est d'autant plus important face à l'augmentation probable de 15 à 20% des prix de l'électricité d'ici à 2020 du fait du paquet changement climatique. L'accès universel aux services d'énergie essentiels doit être assuré pour toutes les personnes vivant en Europe, notamment par le biais de tarifs sociaux et des services publics. Des modalités d'exécution de l'exigence d'accès universel et abordable aux services dans les directives sectorielles existantes de l'UE sont donc requises, comme par exemple des dispositions supplémentaires pour une fourniture minimale et une garantie d'accès à l'énergie pour les pauvres en les protégeant des coupures par la création d'un droit à l'approvisionnement énergétique.

Favoriser la mobilité

Un marché du travail européen exige des règles de jeu européennes combinant frontières ouvertes et protection adéquate. Les conditions clés sont des salaires et des conditions égaux pour un travail de même valeur sur un même territoire ; le respect des négociations collectives nationales et des indispensables systèmes de relations industrielles ainsi que des outils dynamiques pour gérer le changement de façon démocratique ; une égalité d'accès aux prestations sociales pour tous les travailleurs ; des instruments et des outils appropriés de contrôle, d'application et d'exécution dans la pratique pour les parties prenantes à tous les niveaux, y compris les partenaires sociaux.

L'UE a besoin d'un engagement strict de la part de ses États membres pour baser les modalités de libre circulation des travailleurs prévues au Traité sur le principe du pays d'accueil (égalité de traitement et non-discrimination des travailleurs et des entreprises à l'endroit où le travail est effectué).

La CES se félicite de l'objectif d'améliorer la mobilité au sein du marché du travail et de rendre EURES plus efficace. Il ne doit toutefois pas se limiter à n'être qu'un simple outil de recrutement, d'adéquation de l'offre d'emploi avec la demande et de placement, et négliger son rôle en tant qu'outil de conseil et d'information pour les travailleurs mobiles et un forum du dialogue social transfrontalier qui est fondamental pour lever les obstacles à la mobilité et empêcher le dumping social et salarial transfrontalier.

La CES reconnaît qu'une solution européenne est nécessaire au problème de la portabilité des droits de sécurité sociale complémentaire qui est un véritable obstacle à la mobilité. Toutefois, une telle solution doit respecter le rôle des partenaires sociaux et les accords de négociation collective. Il est crucial de s'assurer que les droits acquis ne puissent être perdus.

Accès aux financements

La Commission prétend que la mobilité transfrontalière des entreprises est entravée par les difficultés à financer les nouveaux projets économiques et par les charges administratives malgré le fait que la Commission ait déjà agi au niveau des actes légaux qu'elle considère contraignants. Les charges administratives ne peuvent en outre pas être traitées sans tenir compte des avantages pour la société.

Pour ce qui concerne la facilitation de l'accès aux fonds d'investissement à long terme, la CES estime que celle-ci doit être conçue de telle façon à ce que le principe clé de neutralité par rapport à la nature publique ou privée de la propriété des projets d'investissement soit strictement respecté. En pratique, cela implique que les fonds d'investissement soient ouverts aux investissements pour les initiatives à 100% publiques. Ceci contribuerait également à contrer la tendance perverse actuelle de réductions des investissements publics provoquées par la stratégie d'austérité.

Bien que l'accès aux financements soit devenu plus difficile, le problème ne concerne pas seulement les investissements à long terme. Une caractéristique importante de la crise en Europe est que de nombreuses entreprises ont un accès limité au crédit et/ou sont écrasées de dettes. Cela signifie que les entreprises tentent de remplacer le crédit par la rétention de bénéfices cumulés. En déréglementant les systèmes de formation des salaires et en promouvant une flexibilité à la baisse des salaires, les législateurs européens et nationaux permettent actuellement aux entreprises d'augmenter leurs marges de profit au détriment des travailleurs. Cette politique n'encourage ni la compétitivité, ni les investissements. Il s'agit là d'une politique qui, non seulement, crée de nouvelles et plus grandes inégalités mais aussi d'une politique qui menace de miner la demande globale. La Commission doit d'urgence se pencher sur ce problème.

Gouvernance d'entreprise et règles d'insolvabilité

La CES déplore le manque de vision de la Commission pour un modèle durable de gouvernement d'entreprise dans le marché unique. Le droit des sociétés de l'UE accorde trop d'importance aux besoins des entreprises et des actionnaires au détriment des intérêts des travailleurs et des autres parties prenantes. De plus, l'approche au coup par coup actuelle et le manque de vision globale pour une gouvernance européenne mènent à une concurrence de régime entre les États membres et des stratégies économiques à court terme partout en Europe. Le droit des sociétés de l'UE doit s'attacher à promouvoir un modèle d'entreprise cohérent, durable et tourné vers l'avenir comprenant un instrument-cadre européen pour la participation des travailleurs.

La CES est en faveur d'une révision des règles d'insolvabilité de l'UE. La protection des travailleurs contre la menace d'insolvabilité doit être améliorée et leur position en cas d'insolvabilité doit être renforcée. De plus, le « chalandage de régimes » doit être évité afin que les entreprises ne puissent pas rechercher le régime d'insolvabilité nationale le plus défavorable aux intérêts des travailleurs.

Coordination financière et justice fiscale

Un marché unique demande une régulation et une surveillance effectives du secteur financier. La Commission doit assurer qu'il contribue à une croissance économique durable et au développement social.

Des mesures doivent être prises au niveau européen pour mettre fin aux paradis fiscaux, prévenir l'évasion et la fraude fiscales et rétablir la justice fiscale entre capital et travail et entre riches et pauvres. Il y a un besoin d'une plus grande coordination de la politique fiscale afin d'éviter la concurrence entre régimes fiscaux qui sape l'état providence, la protection sociale et la stabilité financière des dépenses publiques. L'objectif premier de l'harmonisation de la loi sur l'impôt des sociétés et des taux minimums d'imposition des entreprises devrait être la stabilisation ou l'augmentation des recettes publiques.

La CES réitère également sa demande de taxe sur les transactions financières pour assurer que le secteur financier participe équitablement à la relance économique car une part substantielle des coûts et des conséquences de la crise financière est supportée par l'économie réelle et, en particulier, par les travailleurs et les contribuables.

Restructurations

La CES demande une action concrète de la part de la Commission pour établir un cadre juridique solide pour l'anticipation du changement : 1) préparer les travailleurs et leur donner les moyens d'agir est le rôle clé de l'éducation et de la formation ; 2) maintenir et créer des emplois est le rôle clé de la politique industrielle et d'une bonne politique d'investissements publics ; 3) l'information, la consultation et la participation jouent un rôle clé pour donner aux travailleurs la parole et le cadre leur permettant de prendre part aux décisions stratégiques ; 4) la négociation collective devrait jouer un rôle clé au sein d'un cadre juridique européen ; 5) fournir un filet de sécurité est le rôle clé des politiques actives du marché du travail, de la protection sociale et des mesures de soutien³.

³ Résolution de la CES « Anticipation du changement et restructurations : la CES demande à l'UE d'agir », mars 2012

POSITION DE LA CES SUR LA DIRECTIVE 2004/25/CE RELATIVE AUX OFFRES PUBLIQUES D'ACQUISITION

Adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012

La Directive 2004/25/CE sur les offres publiques d'acquisition est actuellement en cours de révision. On entend par offre publique d'acquisition une offre publique adressée aux détenteurs d'une entreprise pour acquérir en tout ou en partie les titres qu'ils détiennent en vue de prendre le contrôle de l'entreprise. La CES conteste la philosophie qui sous-tend la Directive, selon laquelle les offres d'acquisition permettraient les restructurations nécessaires et amélioreraient l'efficacité de l'économie européenne et doivent donc être encouragées.

La CES ne soutient pas la poursuite de la libéralisation du cadre juridique actuel, en particulier en ce qui concerne les tentatives de prise de contrôle hostile. Il est donc essentiel que des mécanismes défensifs adéquats restent en place. Quant à la règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction, il faudrait clarifier le fait que l'organe d'administration ou de direction de l'offrant doit agir dans l'intérêt à long terme de l'entreprise et de ses parties prenantes.

En outre, il est urgent de procéder à une refonte complète des dispositions sur les droits des travailleurs, en vue de rendre la Directive conforme au reste de l'acquis communautaire. La CES demande notamment :

- de faire clairement référence à la Directive 2001/23/CE concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ;
- de prendre des sanctions effectives. En cas de violations sérieuses des droits des salariés, les effets juridiques de l'offre publique d'acquisition doivent être suspendus tant que toutes les obligations n'ont pas été correctement satisfaites ;

- d'accorder des droits de consultation à l'offrant comme à la société visée en vue d'arriver à un accord avant que toute décision puisse être finalisée ;
- de veiller à ce que la Directive accorde aux représentants des salariés le droit à l'expertise. Le coût afférent devrait être pris en charge par la direction et seuls les représentants des salariés devraient pouvoir choisir les experts les plus appropriés.

Contexte

On entend par offre publique d'acquisition une offre publique adressée aux détenteurs d'une entreprise pour acquérir en tout ou en partie les titres qu'ils détiennent en vue de prendre le contrôle de l'entreprise. En juin 2012, la Commission a publié un rapport sur l'application de la Directive 2004/25/CE relative aux offres publiques d'acquisition, en faisant un certain nombre de recommandations sur les points qui seraient à réviser. Ce rapport repose sur les conclusions d'une étude à laquelle la CES a contribué en octobre 2011¹. Les Etats membres, le Parlement européen, le Comité Economique et Social et les autres parties intéressées sont maintenant invités à soumettre leur point de vue. En conséquence, le Parlement européen est sur le point d'entamer des discussions à cet égard dans le cadre d'un rapport d'initiative.

Dans ce contexte, la CES veut contribuer positivement au débat en apportant des propositions concrètes de révision. En dépit de l'impact considérable qu'ont les offres publiques d'acquisition sur les conditions de travail dans toute l'Europe, la Directive contient des dispositions très insuffisantes en matière de droits des travailleurs. Il est manifestement nécessaire de réviser la Directive afin de transformer le modèle actuel de valeur actionnariale en une approche plus large englobant toutes les parties prenantes. Ceci veut dire notamment que les dispositions relatives aux droits des travailleurs ont besoin d'être considérablement renforcées.

Impact des offres publiques d'acquisition sur les différentes parties prenantes et sur l'économie de l'Union européenne

Dans l'ensemble, les offres publiques d'acquisition doivent être considérées d'un œil critique en ce qui concerne leur impact sur les différentes parties prenantes

1 http://ec.europa.eu/internal_market/company/takeoverbids/index_fr.htm

et sur l'économie. Les principaux bénéficiaires des offres publiques d'acquisition paraissent être les actionnaires de la société faisant l'objet d'une tentative de prise de contrôle (que l'on appelle la "société visée") et les hauts dirigeants de la société acquérante (que l'on appelle "l'offrant"). Généralement, le cours des actions de la société faisant l'objet d'une offre publique d'acquisition augmentent de 20 à 30% à court terme. Les hauts dirigeants de la société acquérante bénéficient eux aussi d'avantages substantiels, car la rémunération est déterminée dans une large mesure par la taille de la société administrée et on peut donc s'attendre à une hausse de cette rémunération après la clôture de l'opération. Les hauts dirigeants de la société visée peuvent également bénéficier considérablement de l'opération, au point d'avoir des "parachutes dorés" ou leurs propres actions ou options au sein de leur société.

Toutefois, ces avantages ne semblent pas être partagés par les salariés ni par l'ensemble de la société. Les offres publiques d'acquisition impliquent fréquemment des reculs considérables au niveau du nombre d'emplois et des conditions de travail. L'un des motifs essentiels d'un grand nombre de ces offres est en effet la réduction des coûts au moyen de la réduction de l'emploi et des avantages (tels que les salaires et les prestations de retraite), de l'augmentation de l'intensité du travail et du redéploiement de la production vers des sites "moins coûteux". Les recherches au sujet de l'impact des offres publiques d'acquisition sur l'emploi montrent également qu'en moyenne, l'emploi baisse dans les deux à trois ans qui suivent la prise de contrôle.

Bien qu'il n'y ait pas encore d'étude systématique en la matière, les forts taux d'endettement servant à financer de nombreuses offres publiques d'acquisition, par exemple lors des offres d'acquisition relatives à des capitaux privés très importants (que l'on appelle les "méga-rachats"), devraient également être mentionnés car c'est une cause de préoccupation. La pression financière qui pèse sur les entreprises fortement endettées pour s'acquitter du paiement des intérêts dans des conditions de crise pourrait conduire à des réductions d'emplois et d'investissements plus importantes (notamment en matière de recherche et développement) par rapport aux entreprises dont le taux d'endettement est moins élevé. Bon nombre de ces entreprises rencontrent aussi des difficultés considérables pour refinancer leurs dettes à court terme.

Un dernier élément, c'est le fait que de nombreuses sociétés rachetées sont des entreprises plus performantes, à la croissance plus rapide. Sur le plan de la théorie économique, l'idée que les offres publiques d'acquisition (et en particulier les

tentatives de prise de contrôle hostile) sont avant tout un correctif permettant de remplacer les dirigeants de sociétés peu performantes ne semble donc pas exacte.

L'hypothèse fondamentale qui sous-tend la Directive sur les offres publiques d'acquisition, à savoir le fait que ces offres sont globalement dans l'intérêt de l'économie européenne et doivent donc être encouragées, se heurte par conséquent à la réalité. De nombreuses offres publiques d'acquisition semblent plutôt motivées par le désir de "construire un empire", c'est-à-dire par l'intérêt qu'ont les hauts dirigeants à accroître la taille de la société qu'ils administrent. La tendance à avoir des vagues d'offres publiques d'acquisition au sommet des cycles d'activité

économique (lorsque les liquidités des entreprises sont élevées et les conditions de crédit bancaire généreuses) suggère aussi que les offres publiques d'acquisition sont déterminées dans une large mesure par des facteurs financiers et non par des facteurs opérationnels.

Dans son rapport de révision, la Commission considère que la Directive fonctionne de façon satisfaisante. Néanmoins, certaines "clarifications" sont envisagées en ce qui concerne le concept des "personnes agissant de concert"², les dérogations nationales à la règle sur l'obligation de faire offre³, la neutralité de l'organe d'administration ou de direction de la société et les règles de neutralisation des restrictions⁴.

La CES ne soutient pas la poursuite de la libéralisation du cadre juridique actuel, en particulier en ce qui concerne les tentatives de prise de contrôle hostile. Il est donc essentiel que des mécanismes défensifs adéquats restent en place. Quant à la règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction, il faudrait clarifier le fait que l'organe d'administration ou de direction de l'offrant doit agir dans l'intérêt à long terme de l'entreprise et de ses parties prenantes.

2 L'article 2 (1) (d) de la Directive définit le fait d'agir de concert comme étant la coopération avec l'offrant ou avec la société visée sur la base d'un accord formel ou tacite dont le but est d'obtenir le contrôle de la société visée ou de faire échouer l'offre.

3 L'article 5 stipule que si une entité acquiert un certain contrôle au sein d'une entreprise, elle est obligée de lancer une offre publique d'acquisition d'ensemble au sujet de tous les titres restants assortis de droits de vote, et ce à un prix équitable.

4 La règle de neutralité de l'organe d'administration ou de direction prévoit que pendant la période de validité de l'offre, l'organe d'administration ou de direction de la société visée obtienne l'autorisation préalable des actionnaires avant de faire échouer l'offre (Article 9). La règle de neutralisation des restrictions concerne la neutralisation des défenses dans la période précédant l'offre, notamment la cession de titres ou les restrictions au droit de vote pendant la période de validité de l'offre (Article 11).

Protection insuffisante des droits des salariés

La Commission reconnaît dans son rapport que les représentants des salariés ne sont pas satisfaits par la manière dont la Directive sur les offres publiques d'acquisition protège les droits des salariés et elle indique qu'elle poursuivra son dialogue en vue d'explorer les améliorations possibles. La CES se réjouit vivement de l'élargissement des discussions visant à inclure les droits des travailleurs et souligne que des modifications superficielles ne suffiront pas. Il est urgent de procéder à une refonte complète des dispositions sur les droits des travailleurs, en vue de rendre la Directive conforme au reste de l'acquis communautaire.

La CES demande notamment :

- a. Une référence claire à la Directive 2001/23/CE sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises :

La Directive 2001/23/CE est l'une des pierres angulaires de la législation européenne du travail. Selon cet instrument, un transfert d'entreprises ne constitue pas en soi un motif valable de licenciement. Ceci veut que si les licenciements ne sont pas motivés par des raisons économiques, techniques ou organisationnelles sans liens avec le transfert, les droits et les obligations découlant de la relation d'emploi doivent être maintenus après le transfert. L'information et la consultation au sujet du projet de transfert doivent également être effectuées au préalable.

A l'heure actuelle, les travailleurs concernés par un transfert dans lequel la personnalité juridique de l'entreprise n'est pas modifiée (ce qui est le cas d'une cession de titres) ne bénéficient pas de la protection accordée par la Directive 2001/23/CE. La CES a demandé à maintes reprises l'application uniforme de cette Directive à tous les travailleurs de l'Union européenne. Il est absurde que les travailleurs placés dans une situation similaire soient traités différemment selon que leur entreprise est cotée ou non en bourse.

- b. Des droits de consultation

La "voix" des travailleurs lors d'une offre publique d'acquisition est extrêmement faible. A l'heure actuelle, les représentants des salariés peuvent exprimer leur avis et cet avis est censé être communiqué par la direction aux actionnaires de la société visée. Or, seuls les actionnaires de la "société visée"

ont le droit de décider d'accepter ou non l'offre de rachat. Ces actionnaires ne partagent généralement pas les intérêts des salariés en ce qui concerne la durabilité à long terme de l'entreprise. Ils ont plutôt une forte incitation à "encaisser" la prime dans le cadre de l'offre d'acquisition et à "sortir" de la société en vendant leurs parts.

Il faut introduire dans la Directive sur les offres publiques d'acquisition un droit de consultation spécifique. La "consultation" doit être entendue comme étant l'établissement d'un dialogue significatif entre les représentants des salariés d'une part et l'offrant et la société visée d'autre part, en vue d'arriver à un accord sur les mesures proposées. Il est très important que ce dialogue ait lieu avant que toute décision ne soit finalisée et il est également très important que la direction existante de l'entreprise et la société acquérante y participent.

c. Des sanctions effectives

A l'heure actuelle, la Directive sur les offres publiques d'acquisition compte simplement sur les Etats membres pour déterminer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infraction à la Directive. Cette disposition est clairement insuffisante et n'a pas réussi à garantir une mise en œuvre correcte.

La Directive contient des obligations d'information des représentants des salariés au sujet de certains aspects de l'offre, en particulier en ce qui concerne les répercussions sur l'emploi. Bien que les offrants soient obligés par la Directive de fournir des informations sur leurs "intentions quant à la poursuite de l'activité de la société visée", y compris à l'égard du maintien de l'emploi et des conditions d'emploi, il est fréquent que ces déclarations d'intention ne soient pas respectées en pratique et il n'existe aucune sanction effective en cas de non respect.

La Directive prévoit aussi que les règles en matière d'information et de consultation contenues dans d'autres instruments de l'Union européenne tels que la Directive sur les comités d'entreprise européens doivent être appliquées. Mais il est fréquent que ces obligations ne soient pas satisfaites en pratique.

La CES considère que le seul moyen de garantir le respect des obligations contenues dans la Directive est de stipuler que les effets juridiques de la prise

de contrôle soient suspendus tant que toutes les obligations n'ont pas été correctement satisfaites. Ceci devrait notamment être le cas des cas de sérieuses violations du droit des salariés en matière d'information et de consultation.

d. Le droit à l'expertise

Afin de pouvoir fournir une contribution valable et bien informée, les représentants des salariés ont souvent besoin d'avoir recours à des experts en raison de la complexité des questions entourant les offres publiques d'acquisition. Ces experts peuvent être des spécialistes – avocats, économistes, etc. – en fonction du sujet concerné. Ils peuvent également jouer un rôle de suivi et de soutien. A cet égard, les experts peuvent être des représentants syndicaux.

La Directive sur les offres publiques d'acquisition devrait accorder aux représentants des salariés le droit à l'expertise. Le coût afférent devrait être pris en charge par la direction et seuls les représentants des salariés devraient pouvoir choisir les experts les plus appropriés.



Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5 | B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org