



# Stratégie et plan d'action 2007 - 2011



Confédération européenne des syndicats (CES)





# Stratégie et plan d'action

## 2007 - 2011

Sevilla <sup>11</sup> CONGRESS  
2007



Confédération européenne des syndicats (CES)

# → SOMMAIRE



→ « Manifeste de Séville »	5
→ 1. A l'offensive	13
■ Pourquoi passer à l'offensive ?	15
■ Les forces de l'Europe	16
■ Notre programme	19
■ Pour des syndicats plus forts	19
■ Pour une CES plus forte tant au niveau de l'UE qu'au niveau national	22
■ Points d'action	24
→ 2. A l'offensive pour :	
<b>Un marché du travail européen émergent à forte dimension sociale</b>	<b>25</b>
■ Les défis du marché européen du travail	28
■ Une plus grande égalité tout en respectant la diversité	32
■ Une politique proactive sur la migration économique, davantage d'investissements dans l'intégration	38
■ Un meilleur cadre pour la mobilité au sein de l'UE	41
■ Pour un meilleur droit européen du travail pour le marché européen du travail	
Pour une sécurisation des mobilités et des parcours professionnels des salariés en Europe	43
■ Des systèmes de protection sociale de qualité permettant de faire face au défi démographique et aux évolutions du marché du travail	47
■ Améliorer la santé et la sécurité au travail	52
■ Améliorer la formation et l'apprentissage tout au long de la vie – vers une société de la connaissance	54
■ Un agenda social plus ambitieux	59
■ Points d'action	62
→ 3. A l'offensive pour :	
<b>Un espace pour le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleurs/-euses</b>	<b>69</b>
■ Pour plus de dialogue social et pour un meilleur dialogue social	71
■ Davantage de coordination en matière de négociations collectives au plan européen	73
■ Davantage de coopération transfrontalière	75
■ Davantage d'accords reflétant la mobilité des entreprises	76
■ De meilleures conditions pour les comités d'entreprises européens (CEE)	77
■ Davantage de participation des travailleurs/-euses européens	78
■ Gouvernance d'entreprise	81

■ Responsabilité sociale des entreprises	83
■ Le capitalisme de casino	84
■ Points d'action	87
<b>→ 4. A l'offensive pour :</b>	
<b>Une Union européenne dotée d'une gouvernance économique, sociale et environnementale performante</b>	<b>89</b>
■ Un changement de politique afin de répondre aux objectifs de Lisbonne	91
■ Une coordination efficace des politiques fiscales, afin d'éviter une concurrence entre régimes	95
■ Pour un meilleur budget européen	96
■ Des services publics plus forts	97
■ L'innovation et les politiques industrielles	100
■ Une meilleure réglementation fondée sur des critères économiques, sociaux et écologiques	106
■ Une Europe plus durable	107
■ Points d'action	111
<b>→ 5. A l'offensive pour :</b>	
<b>Une Union européenne plus forte</b>	<b>117</b>
■ Pour une Europe forte et sociale	121
■ Elargissement ultérieur	122
■ Le voisinage européen	123
■ Partenariat euro-méditerranéen	124
■ Coopération avec d'autres régions du monde	125
■ Davantage d'influence sur le commerce	127
■ La paix internationale et le bien-être social en Europe	129
■ Points d'action	132
<b>→ Annexes</b>	<b>134</b>
■ Annexe 1 : Déclaration du Comité exécutif : Passer à l'offensive sur les salaires : vers l'égalité	135
■ Annexe 2 : Déclaration urgente sur la Charte des droits fondamentaux : Rendre la charte juridiquement contraignante	138
■ Annexe 3 : Charte de la CES sur le "Gender mainstreaming" dans les syndicats	140

# « MANIFESTE DE SÉVILLE »

Adopté par le XI<sup>ème</sup> congrès de la CES, à Séville, du 21 au 24 mai 2007



# « MANIFESTE DE SÉVILLE »



La CES reste absolument engagée en faveur d'une Europe qui est à la fois « davantage d'Europe » et « une meilleure Europe ». Une Europe qui est intégrée autour de droits et de valeurs comprenant la paix, la liberté, la démocratie, les droits fondamentaux, l'égalité, le développement durable, le plein emploi et le travail décent, le dialogue social, la protection des minorités, l'accès universel et égal à des services publics d'un haut niveau qualitatif et une économie qui réussit et qui soutient le progrès social et la protection de l'emploi. Mais une action reste aussi essentielle pour maintenir un équilibre adéquat entre les objectifs originels de Lisbonne de croissance, de progrès environnemental et de cohésion sociale. Cet équilibre sera perdu s'il n'y a pas un renouvellement de l'engagement en faveur de l'Europe sociale. L'Europe doit agir et saisir à bras le corps les problèmes qui résultent de la concurrence que se livrent les Etats membres pour abaisser les taux d'imposition, en particulier l'impôt des sociétés, et pour réduire la protection sociale et de l'emploi. Ce n'est que de cette façon que nous pourrons arrêter le glissement vers une « course vers le fond ».

Le Congrès de Séville constitue par conséquent pour la CES une nouvelle étape dans son développement vers une organisation plus forte, plus cohésive et plus influente au profit des travailleurs d'Europe et du monde. Prendre l'offensive, cela requiert une organisation qui soit en mesure de critiquer et de mobiliser, bien sûr, mais qui puisse aussi proposer, négocier et agir. Le renforcement du syndicalisme européen et les capacités de la CES sera par conséquent au centre de notre tâche de rendre cette offensive efficace et productive.

Une offensive est nécessaire. La CES doit relever une série de défis sur les fronts politique, économique, environnemental et social. Ces défis sont complexes. Mais si nous regardons les défis que nos prédécesseurs ont relevés avec succès (y compris le chômage de masse, et la pauvreté, les ravages de la guerre et la reconstruction de l'après-guerre, l'établissement de la paix depuis 1945 et le renversement des dernières dictatures et la réunification du continent), nous ne pouvons pas douter de la capacité de notre génération de surmonter les défis de notre temps. Quels sont-ils ?

Dans le domaine **politique**, il y a des signes que l'enthousiasme en faveur de l'Union européenne a décliné dans certains pays, et qu'il y a plus de scepticisme envers la création d'une Europe plus forte et plus

intégrée. Et même, pour certains syndicats, l'Europe risque d'être perçue comme permettant l'ouverture vers les pires effets de la mondialisation, dans lequel les emplois émigrent vers des destinations moins chères et que les gens qui immigreront sont souvent disposés à travailler à des tarifs inférieurs à ceux des populations locales. Dès lors, l'opinion publique a tendance à être plus sensible aux arguments simplistes de la rhétorique nationaliste et protectionniste qu'aux processus plus complexes de renforcement de l'intégration européenne ; et l'on est moins disposé à reconnaître que la mondialisation présente des avantages, mais aussi des inconvénients.

Dans le domaine **économique**, le chômage est élevé dans de nombreux pays ; et en dépit d'améliorations récentes et bienvenues, beaucoup de nouveaux emplois sont précaires et mal payés. En outre, dans certains pays clés, la croissance des salaires réels est négligeable. D'une manière plus générale, dans la plupart des pays à revenus élevés, la part des salaires dans le produit intérieur brut a diminué. Il est également évident qu'il y a une tendance de plus en plus importante au court-termisme chez les investisseurs financiers, avec des capitaux à risque, des fonds de placement spéculatifs, etc., qui traitent essentiellement les entreprises comme des outils de spéculation, plutôt que d'investir dans de nouveaux produits, de nouveaux services, la productivité élevée, et les technologies durables. Dans un contexte où la politique macro-économique est jugulée par la Banque centrale européenne dans le cadre des règles actuelles de l'euro, l'Europe s'efforce de générer de la croissance afin de faire jeu égal avec les pouvoirs économiques existants et émergents dans le monde.

Dans le domaine de l'**environnement**, les citoyens européens ont une conscience accrue des menaces que fait peser le réchauffement planétaire. Mais à ce jour, les efforts déployés par les autorités européennes pour combattre ce phénomène n'ont pas été à la hauteur du défi. L'Europe doit prendre la tête de ce combat ; dans certains domaines, tels que la réglementation des produits chimiques dangereux, c'est ce qu'elle fait. Les progrès accomplis à l'échelle européenne l'ont été récemment, grâce au développement des sources d'énergie renouvelable. Mais, en règle générale, il existe de fortes variations entre les Etats membres et les actions sont trop peu coordonnées au plan européen. La déréglementation est un thème dominant de l'actuelle Commission européenne, ce qui a freiné le progrès sur les questions d'environnement.

L'Europe **sociale** a aussi été victime d'une croyance à outrance dans les bienfaits de la déréglementation. Presqu'aucune mesure juridique destinée à soutenir les travailleurs européens a été proposée durant ces quatre ans. Une majorité de la Commission, la plupart des employeurs, et certains Etats membres se sont entendus pour mettre un terme aux progrès sur des mesures telles que le temps de travail et les travailleurs intérimaires. En fait, certains gouvernements se sont même parfois demandé s'il existait une Europe sociale, ignorant la soixantaine de mesures juridiques qui ont déjà été introduites en matière de santé et de sécurité, de comités d'entreprise européens, d'égalité et d'information et de consultation. Ils ont argumenté par contre que l'Europe n'avait pas besoin de dimension sociale, oubliant ainsi avec une certaine légèreté que le projet d'intégration européenne devait bénéficier d'un soutien populaire.

Dès lors, l'Europe a récemment subi des préjudices. Au cours des années écoulées, l'Europe sociale a été essentielle pour la progression de l'Europe. Elle doit le redevenir, et la Stratégie et le Plan d'action de la CES montrent la voie à suivre.

## La CES prévoit de passer à l'offensive sur cinq grands fronts :

### 1. Pour un marché du travail européen avec :

- plus d'**emplois** de meilleure qualité, et le plein emploi ;
- des **normes européennes** dans des domaines tels que les conditions de travail, les droits syndicaux, et la santé et la sécurité ;
- combattre et renverser la tendance croissance au **travail précaire** ;
- mener campagne pour augmenter les salaires minimum et pour de **réelles augmentations de salaires** pour les travailleurs européens ;
- donner la priorité à l'élimination de l'**écart salarial** entre hommes et femmes ;
- lutter contre la « **délocalisation** », stimuler les négociations sur la restructuration et offrir un cadre plus solide en matière d'information, de consultation et de participation, y compris des experts indépendants sur la **restructuration** ;
- **toujours** promouvoir l'égalité et l'intégration de la dimension du genre ; **toujours** combattre le racisme, la discrimination et la xénophobie ;
- lutter pour un meilleur cadre de **mobilité** des travailleurs européens sur la base du principe d'égalité de traitement à l'endroit où le travail est effectué ou le service est presté ;
- promouvoir une **politique de migration** proactive, ouvrant des voies légales à la migration, tout en combattant l'exploitation du travail des immigrés, y compris les sans-papiers ;
- militer en faveur des droits syndicaux en matière d'**action de grève au niveau transnational** ;
- reprendre le débat sur la **flexicurité** à ceux qui aspirent à réduire la protection de l'emploi et les prestations en matière de chômage ;
- encourager une meilleure **protection sociale** et des **Etats Providence** avec des services complets en matière de revenu minimum, retraites, santé, soins de longue durée, apprentissage tout au long de la vie, prestations de maladie et de chômage, marché de l'emploi actif et garde d'enfants ; et des mesures positives permettant de faire face au vieillissement de la population en Europe ;
- lutter pour le renforcement des **directives** sur le temps de travail, les comités d'entreprise européens et le détachement des travailleurs, et pour l'adoption d'une directive forte sur les travailleurs intérimaires.

## 2. Pour le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs

- encourager un **dialogue social** de haute qualité et un niveau européen de solution des litiges ;
- tenir davantage compte du mode d'élaboration et de coordination **des négociations collectives au plan européen**, y compris aux plans sectoriel, transfrontalier, et transnational des entreprises, et soutenir le travail des fédérations syndicales européennes ;
- renforcer la négociation collective à travers les frontières en Europe pour favoriser la position de négociation de chacun et en finir avec la compétition déloyale sur les salaires ;
- mettre en place de meilleures conditions pour les **comités d'entreprise européens** et encourager la **participation des travailleurs** ;
- militer en faveur de critères plus élevés de **gouvernance des entreprises**, sur la base de la reconnaissance des intérêts de toutes les parties prenantes et pas seulement des actionnaires, et également en faveur d'un engagement accru pour une vraie responsabilité sociale des entreprises ;
- exposer et combattre le « capitalisme de casino » et plus généralement les politiques à court terme, par la fiscalité, la réglementation et l'implication des travailleurs.

## 3. Pour une gouvernance économique, sociale et environnementale européenne plus efficace, y compris :

- relancer la stratégie de **Lisbonne** et redéfinir d'urgence ses termes de référence et sa place dans la construction européenne ;
- élaborer un cadre politique macro-économique qui encourage la **croissance** et l'innovation, fixe un objectif d'inflation plus élevé et vise un taux de change plus propice à la croissance ;
- promouvoir la **coordination** effective des **politiques fiscales** ;
- attribuer un **budget européen plus élevé**, en particulier afin de favoriser l'élargissement et la solidarité entre les régions et les pays ;
- mettre en place des **services publics** plus forts dans un nouveau cadre européen ;
- élaborer des **stratégies industrielles et innovantes** incluant les technologies durables, une productivité élevée, une main-d'oeuvre hautement qualifiée, la reconnaissance de l'importance constante du secteur de la manufacture européenne, une importante augmentation des dépenses en matière de recherche et de développement, et un meilleur agenda de réglementation basé non seulement sur des critères économiques, mais aussi sociaux et écologiques ;
- promouvoir une **Europe plus durable** grâce à des stratégies de croissance « intelligentes », des schémas de production et de consommation différents, et au respect des objectifs de Kyoto en matière d'émissions de carbone ; et intégrer les **questions environnementales et énergétiques** dans l'agenda syndical général.

#### 4. Pour une UE plus forte avec

- une défense de l'essence du **traité constitutionnel**, en particulier la Charte des droits fondamentaux, et les droits syndicaux à s'organiser et à faire grève ;
- une approche positive à l'égard de l'**élargissement** aux Balkans et à la Turquie, sur la base du respect total des obligations liées à l'adhésion à l'UE et des droits fondamentaux, y compris les droits syndicaux ; des **politiques de voisinage généreuses** à l'égard de l'Est de l'Europe et dans la région méditerranéenne ; et une coopération avec les autres régions **du monde** ;
- une approche du **commerce** qui respecte les droits et les normes de l'OIT, favorise les emplois en Europe, s'oppose à l'utilisation du commerce pour encourager une libéralisation agressive dans les pays en voie de développement, et recherche plus de cohérence entre la politique commerciale et le développement, les objectifs sociaux et environnementaux ;
- une politique extérieure basée sur la défense de la paix, l'adhésion aux **NU** et à sa constitution, le respect de l'état de droit, le recours à la force « douce » pour promouvoir la démocratie et les droits de l'homme, et la condamnation absolue du terrorisme ;
- la mise en place d'une authentique politique étrangère et de sécurité commune de l'UE.

#### 5. Pour des syndicats plus forts et une CES plus forte

- élaborer une stratégie d'**organisation** afin d'aider les affiliés à augmenter le nombre de leurs membres ;
- construire une **CES plus forte**, davantage capable de mener des campagnes et de promouvoir plus de solidarité ;
- travailler avec la nouvelle CSI et son Conseil régional paneuropéen, y compris avec les fédérations syndicales mondiales et le TUAC, afin de bâtir une organisation syndicale solidaire et influente dans le monde.



# 1. À L'OFFENSIVE







## 1. Pourquoi passer à l'offensive ?

**1** La CES est convaincue que le Modèle Social Européen (Etats providence forts, sécurité sociale forte, négociations collectives, services publics et normes du travail) est non seulement essentiel en tant que tel mais est aussi une source d'avantages concurrentiels. Il garantit la solidarité, il atténue les effets contraires du changement ; il encourage la responsabilité des entreprises et il promeut des possibilités d'emplois stables et de qualité. Le Modèle Social Européen est un modèle à défendre au sein de notre UE et à promouvoir dans le reste du monde. Pourtant ce modèle d'économie sociale de marché est menacé par ceux dont la conception néolibérale de la croissance repose de plus en plus sur une main-d'œuvre bon marché, avec une protection sociale limitée, et qui accroît l'exclusion sociale. Or, la CES cherche énergiquement à promouvoir l'économie sociale ainsi que la société à base de connaissances comme moyen le plus efficace d'accroître les ressources, le plus conscient de l'écologie, contribuant le plus à la promotion de l'innovation, et fournissant un accès plus équitable à l'éducation sans sélection sociale. Des tentatives de réforme par la restriction des dépenses publiques en matière de sécurité sociale, allant souvent de pair avec une taxation inférieure et des politiques du travail bon marché, empêchent la modernisation sur la base des connaissances, la mise en œuvre de la véritable stratégie de Lisbonne et l'amélioration souhaitée de l'Union Européenne comme force capable de mettre l'intégration Européenne et la globalisation au service de tous.

**2** Pour ce faire et dans le but de mettre en déroute les critiques et les apologistes du néolibéralisme, la CES se mobilise et passe à l'offensive en faveur d'une Union européenne qui :

- reconnaît le rôle du mouvement syndical européen qui représente des millions de travailleurs/-euses, améliore la qualité du travail et de la vie et soutienne la construction et une plus grande intégration de l'Europe autour de ces valeurs ;
- garantit une forte dimension sociale, incluant les droits syndicaux, les droits de tous les travailleurs/-euses et le dialogue social à tous les niveaux – c'est le cœur de notre mission\* ;

\* Voir Annexe 1 :

Déclaration du Congrès  
sur les salaires

- encourage la paix, la liberté, la démocratie, les droits fondamentaux, l'égalité des droits et l'égalité de traitement, une prise de conscience environnementale, le développement durable, le plein-emploi et le travail de qualité, la protection des minorités, l'accès universel et égal à des services publics de haute qualité, et une économie qui soutient le progrès social.

**3** Le progrès social dans l'UE n'a pas suivi le rythme du développement du marché intérieur, et l'objectif de l'harmonisation vers le haut ancré dans le Traité de Rome n'a pas été réalisé. Alors que l'UE prône le marché unique – en s'efforçant d'éliminer les barrières à la concurrence, en insistant pour promouvoir la libre circulation des marchandises, des services, du capital et de la main-d'œuvre – elle risque d'être considérée davantage comme une menace que comme une force de progrès. Si on ne veille pas à garantir la poursuite du progrès social, il en résulte une perte manifeste de soutien au projet européen dans certains pays et un surcroît de protectionnisme, de nationalisme et de xénophobie.

**4** L'intégration européenne, sociale, politique et économique n'a jamais été un processus simple. Ce n'est pas la première période difficile, et ce ne sera pas la dernière. Mais il y a de plus en plus de doutes quant au désir et à la capacité des États membres et de la Commission de passer à l'étape suivante nécessaire de l'intégration européenne. L'élargissement est considéré comme un grand succès, mais les démarches visant à approfondir l'intégration européenne ne progressent pas de la même manière que celles visant à élargir l'UE – comme le montrent les problèmes actuels concernant la proposition de traité constitutionnel de l'UE.

**5** La CES est déterminée à passer à l'offensive. Le congrès de Séville lance des initiatives en faveur d'une Europe facteur de progrès social, politique, économique et environnemental ; une Europe équitable et solidaire et équilibrée au niveau des genres sur son territoire et à l'étranger ; une Europe capable de maintenir et de développer les droits fondamentaux, civils et humanitaires, relevant ainsi avec succès les défis indéniables posés par la mondialisation ; et une Europe capable de susciter chez les citoyens et les travailleurs/-euses la confiance dans le fait qu'un changement peut être préférable au statu quo. Le chemin à suivre est vers « plus d'Europe ».

## Les forces de l'Europe

**6** L'Europe reste la région au monde où la proportion de la main-d'œuvre syndiquée est la plus élevée, où les États providence et les services publics sont les plus forts, où la démocratie est universelle et où le bien-être social et les droits fondamentaux des citoyens sont au cœur de la vie politique, sociale et économique. L'UE est également une région intégrée, composée de 27 pays et de 493 millions d'habitants, avec un marché unique. Ceci donne à l'Europe un énorme potentiel économique et commercial.

**7** L'Union européenne a été un vecteur de solidarité sur tout le continent, en fournissant un cadre et des politiques concrètes qui permettent aux pays moins développés de progresser à un rythme bien supérieur à la moyenne européenne. En même temps, les pays déjà membres de l'Union européenne ont bénéficié des développements liés à l'élargissement, qui ont généré une nouvelle richesse dans l'ensemble de l'U.E. L'élargissement a nécessité des adaptations parfois douloureuses mais, en général, il est évident que le processus fonctionne. En dépit de ses limites, l'intégration européenne a permis de réduire sensiblement l'écart de prospérité avec les 15 membres de l'UE. En raison de ses dimensions politiques, économiques et culturelles, l'UE est un projet géopolitique qui est une référence dans le monde sur le plan du progrès, de la solidarité, et de la paix. L'UE peut relever des tendances encourageantes à l'égalité et à la cohésion économique et sociale dans le monde d'aujourd'hui, caractérisé par la mondialisation.

**8** Mais il ne peut y avoir matière à l'autosatisfaction. Le chômage reste beaucoup trop élevé ; nombre de nouveaux emplois créés sont précaires et n'offrent pas de sécurité ; la croissance économique est trop faible en moyenne et, dans de nombreux pays, même si ce n'est pas le cas pour tous, l'âge moyen de la population augmente en raison d'une combinaison entre l'allongement de la vie (une bonne chose) et les faibles taux de natalité ; il y a un manque d'égalité entre hommes et femmes et l'absence d'équilibre entre la vie professionnelle et privée : l'exclusion sociale et les inégalités dans la répartition des revenus et de la richesse augmentent. Beaucoup d'Européens sont déçus par la mondialisation et s'inquiètent du départ des emplois vers des pays où les coûts sont moins élevés.

**9** En même temps, les syndicats européens sont confrontés à des questions difficiles. Les affiliations sont en recul dans certains pays, souvent à la suite d'une diminution des emplois dans l'industrie, un domaine où ils sont traditionnellement forts. La population de travailleurs/-euses est maintenant plus diversifiée et la pluralité des situations et besoins, représente un des défis des organisations syndicales européennes. Il faut incorporer à notre action syndicale leurs revendications et organiser les secteurs des services privés, les petites et moyennes entreprises, les femmes, les jeunes travailleurs/-euses, ainsi que les travailleurs/-euses en sous-traitance, les travailleurs/-euses des entreprises de travail temporaire, les travailleurs/-euses indépendants économiquement dépendants, les travailleurs/-euses intellectuels bien éduqués, les migrants, les étudiants, et ceux qui occupent des emplois précaires, les indépendants sans personnel et les travailleurs/-euses appartenant à des minorités ethniques. La CES veut passer à l'offensive afin d'aider à organiser ceux qui ne le sont pas.

**10** La CES défendra également le modèle social européen. Celui-ci est mis à mal par le poids du néolibéralisme économique et la concurrence entre les États membres dans le cadre de la mondialisation. La concurrence fiscale et la menace d'un nivellement par le bas des systèmes sociaux des États membres de l'UE vont à l'encontre du modèle social européen et d'une harmonisation sociale vers le haut. Notre stratégie syndicale doit répondre de façon offensive à ces questions, qui autrement peuvent mener à une spirale descendante dans le domaine social et au dumping social dans les États membres.

**11** Et les défis vont bien au-delà. Dans le milieu des affaires et de la politique, beaucoup se demandent si l'Europe possède un modèle social particulier qui lui est propre, ou s'il s'agit seulement d'un ensemble de modèles indépendants. Et ce, malgré le fait que le conseil de Barcelone en 2002 a défini le concept de l'Europe sociale comme incluant le dialogue social, l'accès aux services publics, la cohésion sociale et la réduction de la pauvreté. Le point de vue selon lequel il n'y aurait pas de modèle social en Europe est utilisé pour essayer de contenir la politique sociale dans les Etats Membres et pour justifier l'affirmation que dans l'UE, le souhait d'une réglementation sociale et d'une réglementation de l'emploi à l'échelon européen, est beaucoup moins marqué qu'il y a 10 ans. En revanche, on met actuellement l'accent sur la déréglementation, la simplification administrative et la suppression des barrières au marché unique. Avec le risque de voir les normes de travail menacées par des mesures destinées à promouvoir la libre circulation de la main-d'œuvre. D'ailleurs, au moins trois dossiers pour lesquels ce principe est en jeu se trouvent actuellement devant la Cour européenne de justice. Certains employeurs remettent en question le dialogue social, en rejetant les conventions collectives et en cherchant à court-circuiter les syndicats et parfois à les combattre. La mise en oeuvre et l'application totale des droits fondamentaux du travail dans le monde sont une condition nécessaire à la consolidation de notre modèle social européen.

**12** Par ailleurs, on est également confronté au défi posé par le réchauffement climatique planétaire et la nécessité de rendre la croissance économique durable. Aujourd'hui, on est bien plus conscient de l'ampleur de ce défi et de ses conséquences sociales potentielles. Notre objectif est de passer à l'offensive en faveur d'une croissance « intelligente » en investissant davantage dans l'éducation et la formation professionnelle, la recherche et l'innovation, et de transformer l'Europe en un centre scientifique majeur dans le monde, l'avant-poste du travail créatif, en combinant le plein-emploi et une sécurité sociale forte avec une production et des styles de vie durables. L'Europe doit tout faire pour créer un monde protégé et amélioré pour les générations futures.

**13** Ces objectifs sont menacés par des pressions de plus en plus à court terme, exercées par des investisseurs financiers parmi lesquels les fonds spéculatifs et les entreprises de capitaux à risque sont manifestement les plus rapaces. Ils utilisent les entreprises traditionnelles comme des vecteurs de spéculation au lieu de promouvoir la croissance en investissant dans les nouvelles technologies. Ce nouveau « capitalisme casino » ou capitalisme des « criquets pèlerins » est une menace pour la sécurité de l'emploi, le développement durable, l'innovation et la capacité de négociation des syndicats. Les capitalistes « casino » n'ont aucun intérêt dans le dialogue social et le partenariat social. Ils n'ont pas intérêt à s'attaquer aux conséquences négatives des niveaux de rémunération excessifs des cadres supérieurs. L'Union européenne doit faire en sorte de prioriser la mise en place d'une véritable réglementation des marchés financiers. Plus globalement, quelles que soient la nature et la provenance des capitaux finançant l'activité économique, il y a un besoin impératif d'une régulation reposant d'une part sur les réglementations européennes et internationales, d'autre part sur la capacité d'intervention syndicale dans les entreprises. Il s'agit de parvenir par ces régulations aux rééquilibres entre intérêts des salariés, des entreprises et des investisseurs.

Le sens de responsabilité sociale des entreprises et la nécessaire prise en compte dans leur stratégie des enjeux du développement durable doivent aboutir au niveau européen à une nouvelle gouvernance des entreprises.

**14** La stratégie européenne de Lisbonne ne fonctionne pas de manière adéquate. L'équilibre entre les objectifs initiaux de croissance, de progrès environnemental et de cohésion sociale, est perdu. Les mesures mises en œuvre n'ont jamais été cohérentes par rapport aux objectifs. Par conséquent, les modèles sociaux sont contraints de se concurrencer l'un l'autre. La CES pense que la stratégie de Lisbonne doit être mise en place dans sa structure et ses objectifs initiaux pour permettre à l'Europe d'atteindre son plein potentiel de croissance. Toutefois, il faut désormais éviter des contenus ambigus. L'UE doit se mettre d'accord sur la signification de la stratégie, du contenu social, environnemental et sociétal d'une stratégie de développement et les mesures et responsabilités qu'il faut partager.

## Notre programme

**15** À Séville, la CES poursuivra son offensive en faveur d'une Europe sociale plus solide, d'un progrès social renforcé, de syndicats plus forts, de négociations collectives plus nombreuses et d'une plus grande participation des travailleurs/-euses, d'une plus grande solidarité entre les travailleurs/-euses et les syndicats européens et d'un développement durable sur tout le continent. La CES stimulera l'action institutionnelle, le dialogue social, la négociation collective et la mobilisation syndicale européenne afin d'obtenir et de garantir des droits sociaux fondamentaux et leur application générale et effective dans toute l'Union Européenne. La CES prendra l'initiative en lançant des nouvelles stratégies, des nouvelles campagnes, et une meilleure organisation qui aillent bien au-delà du monitoring et de la réaction aux initiatives des employeurs et des institutions européennes. La CES lancera ses propres initiatives, en particulier en coopération avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI), et ce afin de relever les défis nombreux et variés que rencontrent les travailleurs/-euses européens. Séville sera une nouvelle étape du développement de la CES vers une organisation syndicale plus forte, plus cohésive, plus influente, qui bénéficiera à l'Europe et aux travailleurs/-euses dans le monde.

## Pour des syndicats plus forts

**16** Les processus de la mondialisation économique et sociale nécessitent un mouvement syndical attentif et proactif, combinant l'autonomie et la capacité de critiquer, de proposer et d'agir.

**17** Nous refusons que le rôle des syndicats soit réduit à la gestion des conséquences sociales des opérations de restructuration. Ils doivent avant tout jouer un rôle «proactif» de sorte que de telles opérations

puissent être anticipées, gérées et prévenues, et que l'on puisse les combattre, le cas échéant. Nous devons passer d'une stratégie défensive à une stratégie offensive.

**18** Le programme d'action de la CSI contient l'engagement de « *construire un mouvement syndical basé sur le changement social, en ouvrant la voie à une mondialisation qui sera bénéfique pour tous* ». Nous devons montrer que cette ambition est réalisable en Europe, le berceau du syndicalisme libre. Les syndicats européens doivent faire preuve d'une forte implication et mener des actions plus efficaces s'inscrivant dans la création d'une UE qui jouera un rôle dans la réglementation de la mondialisation. Sinon, les efforts visant à atteindre ces objectifs ou à progresser dans leur réalisation, seront compromis. Le syndicalisme européen doit être un véritable mécanisme grâce auquel les organisations de la CES pourront agir afin d'obtenir des résultats positifs sur le plan de la politique européenne.

**19** Le syndicalisme européen doit fonctionner comme l'outil des organisations de la CES et des salariés européens pour obtenir des résultats dans ce que nous attendons de l'Europe, en particulier dans ses politiques sociales. La CES doit dégager des positions communes à l'ensemble des organisations qui la composent dans les domaines qui constituent un socle commun dans tous les pays de l'Union :

- le renforcement des systèmes de relations professionnelles et la négociation pour conforter droits, règles et protections des emplois et des salaires ;
- l'amélioration des systèmes de protection sociale, santé et retraite qui, quelles que soient les disparités institutionnelles d'un pays à l'autre, font partie de notre modèle social ;
- le développement et l'amélioration au tant national qu'europpéen, de la négociation et de la participation des travailleurs/-euses dans les entreprises, les secteurs et au plan global ;
- la reconnaissance des droits syndicaux transnationaux.

La CES et ses affiliées doit organiser des mobilisations nationales et européennes auprès du patronat, des institutions européennes pour obtenir des résultats sur l'ensemble de son programme d'action.

**20** Plus directement, la CES doit résoudre le problème de la diminution des affiliations syndicales. Ces 20 dernières années, le taux de syndicalisation a chuté dans la plupart des pays européens. Ce recul est particulièrement sensible dans les nouveaux États membres, ce qui montre bien l'importance qu'il y a à investir davantage dans l'élaboration d'une organisation syndicale indépendante et représentative dans cette région. Mais un sérieux déclin se fait également sentir dans l'Europe des 15. Aujourd'hui, en Europe, la proportion de la main-d'œuvre salariée syndiquée n'a jamais été aussi faible depuis 1950. L'implication des groupes sous-représentés, comme les jeunes et les travailleurs/-euses migrants est cruciale pour la survie du mouvement syndical. Les membres des syndicats devrait être le reflet de la population active en général. C'est pourquoi ces groupes doivent être un centre continu d'intérêt dans les politiques syndicales.

**21** L'organisation et le recrutement incombent clairement aux syndicats nationaux, mais la CES a un rôle à jouer en encourageant et en soutenant des activités, des politiques et des échanges entre ses organisations membres. Étant donné le recul général de la syndicalisation depuis deux décennies, la stratégie visant à regagner le terrain perdu doit être un engagement sérieux et à long terme. Il est important que les syndicats analysent les raisons du déclin et définissent des stratégies afin de récupérer des membres et d'en augmenter le nombre, en faisant particulièrement attention aux femmes, les jeunes, les migrants et les travailleurs/-euses précaires. Le taux d'emploi des femmes et le nombre de femmes qui s'affilient aux syndicats est en augmentation. Les syndicats doivent en conséquence renforcer sa présence au niveau local. C'est là que les syndicats peuvent développer une aide communautaire et tester des approches innovantes. C'est pourquoi les organisations membres de la CES ont besoin d'échanger des informations sur la réussite des stratégies locales.

**22** En fin de compte, le soutien et l'affiliation ne sont pas seulement une question d'organisation. Il s'agit aussi d'améliorer la représentation de tous les travailleurs/-euses et de développer les conventions collectives et le dialogue social à tous les niveaux, et particulièrement à la base, y inclus dans les petites et moyennes entreprises. Et il faut aussi savoir comment combiner la politique et l'action. Le problème ne sera pas résolu correctement sans la création d'un programme (et d'une représentation) qui tienne compte des problèmes auxquels les travailleurs/-euses sont confrontés dans les différents secteurs.

**23** Nous proposons dès lors que chaque affilié de la CES s'engage à œuvrer afin d'augmenter les affiliations syndicales au cours des 4 années à venir en vue d'une augmentation significative du degré de syndicalisation en Europe. Les organisations membres seront invitées à préparer des plans d'action qui prennent explicitement en compte la dimension de genre, de préférence sur une base syndicale nationale commune, afin de déterminer dans les grandes lignes comment augmenter le nombre de membres. Nous aidons déjà les affiliés à planifier des campagnes et à échanger de bonnes pratiques afin de stimuler les affiliations et l'organisation. Mais ce travail pourrait se faire de manière plus systématique et concertée.

**24** Le soutien de la CES comprendra :

- le développement des échanges de bonnes pratiques et la mise en place d'un réseau d'organisation de la CES, soutenu par des ressources sur Internet qui relieront les responsables de l'organisation en Europe ;
- l'augmentation des formations destinées aux organisateurs, y compris l'amélioration des compétences en matière d'organisation de campagnes et en mettant en œuvre la dimension de genre ;
- le soutien des efforts pour incorporer et organiser les groupes de travailleurs/-euses émergents, tels que les jeunes, les travailleurs/-euses dans le secteur des services et dans les PME, les migrants et travailleurs/-euses transfrontaliers, les travailleurs/-euses précaires, les cadres, certains transnationaux, les travailleurs/-euses de PME, les indépendants sans personnel, et cela sur base transfrontalière, le développement des échanges de bonnes pratiques sur les méthodes de soutien et de recrutement des

- candidats pour la représentation des travailleurs/-euses au niveau de l'entreprise dans le cadre de la transposition de la directive 2002/14, avec une attention particulière pour les pratiques dans les PME ;
- la réduction de l'écart de représentation des femmes et autres groupes sous-représentés dans les structures syndicales et promouvoir leur visibilité et leur rôle dans la prise de décisions à tous les niveaux.

**25** En outre, la CES s'engage tous les deux ans à un exercice sur « l'état des syndicats européens », dans le cadre d'une discussion spéciale au sein du comité exécutif de la CES, au printemps 2008, qui traitera explicitement de la dimension de genre.

**26** Une partie de ce travail consiste aussi pour la CES à évaluer la charte syndicale adoptée lors du congrès d'Helsinki, et à examiner comment lui apporter un souffle nouveau. La manière dont nous soutenons les travailleurs/-euses migrants en leur offrant des modalités spéciales d'affiliation, sur une base acceptable par les syndicats du pays d'origine, est une question à examiner lors du congrès de Séville. Les évolutions européennes économiques et sociales actuelles nécessitent un développement de la solidarité transfrontalière pour que les droits de travailleurs/-euses soient garantis et défendus quelles que soient leurs affiliations syndicales nationales. Nous nous engageons à donner suite à la résolution du 9<sup>ème</sup> congrès par la généralisation d'accords de coopération et d'assistance mutuelle qui défendent les droits de travailleurs/-euses. Nonobstant d'autres formes de coopération, cette ambition requiert, si nécessaire, une modification des organes statutaires des affiliés des organisations membres de la CES. Les confédérations nationales doivent jouer un rôle clef à ce sujet.

**27** Une autre initiative importante consiste à analyser avec les affiliés quelles seraient les possibilités d'accroître le soutien politique public contre la répression dont les syndicats peuvent faire l'objet et en faveur de la syndicalisation sans ingérence et en préservant l'indépendance syndicale. Dans certains pays, les cotisations syndicales sont fiscalement déductibles, en tout ou en partie (tout comme les affiliations à des associations professionnelles). Étant donné que les syndicats sont reconnus comme des acteurs à part entière de la politique et dans les traités européens, cela pourrait-il devenir une initiative à l'échelle européenne? Et par ailleurs, l'éducation et la formation des travailleurs/-euses offertes par les syndicats, méritent également le soutien des pouvoirs publics.

## Pour une CES plus forte tant au niveau de l'UE qu'au niveau national

**28** La CES doit être capable de mobiliser les syndicats européens dans le cadre d'actions de solidarité. L'économie s'améliore et le chômage recule. Les conditions deviennent plus favorables à une force syndicale, et la CES doit être en mesure d'en tirer parti. Cette solidarité s'est avérée cruciale dans le succès de la campagne contre la proposition de directive « Bolkestein », et ce fut un élément de la campagne visant à sauver l'usine VW à Bruxelles. La solidarité – européenne et mondiale – est notre tâche centrale.



**29** Les relations avec tous les principaux groupes au sein du Parlement sont constructives. Il est également vital de renforcer notre influence auprès de toutes les institutions européennes, y compris la Commission et le Parlement. Nous voulons investir davantage de ressources dans ce travail et être mieux placés pour lutter contre les lobbys qui influencent la politique. Il est aussi important de renforcer nos capacités en ce qui concerne le droit du marché unique. Il s'agit de plus en plus d'un champ de bataille majeur et, dans ce domaine, l'expertise des syndicats est limitée (en comparaison avec le droit du travail). De plus, il est évident qu'il faut travailler en étroite collaboration avec les affiliés nationaux. Les problèmes stratégiques prioritaires doivent être définis régulièrement par le comité directeur afin de mettre davantage l'accent sur certaines questions essentielles.

**30** La CES doit également jouer un rôle à part entière dans le développement du syndicalisme mondial, en soutenant le travail de la Confédération syndicale internationale, ce nouveau développement passionnant qui a été approuvé lors du congrès inaugural de Vienne en novembre 2006. Ce travail comprend nécessairement la mise en place du conseil régional paneuropéen, qui sera l'instrument central du développement de la coopération entre la CES et les centres nationaux des pays européens non représentés dans la CES. Mais il doit aussi améliorer les relations avec les mouvements syndicaux aux frontières méridionales de la CES et dans le reste du monde (voir chapitre 5). La CES s'engage à collaborer activement à la réalisation de la Journée d'Action Syndicale Mondiale, pour l'application réelle et universelle des droits fondamentaux du travail et l'accomplissement des Objectifs du Millénaire, dont la convocation a été approuvée lors du Congrès fondateur de la CSI. La participation à la Campagne « Jeux francs 2008 », promue par l'« Alliance Jeux francs » lors des Jeux Olympiques de 2008 à Pékin, constitue également une bonne contribution pour atteindre cet objectif de mobilisation syndicale mondiale.

**31** En Europe, les 42 comités interrégionaux (CSI) ont prouvé leur efficacité en tant qu'institutions transfrontalières. Les syndicats nationaux compétents devraient attribuer une plus grande importance au travail réalisé par les CSI. Ils jouent un rôle important pour le développement régional et la participation dans des différentes Euro-régions et ils contribuent de façon décisive à gérer les changements et à améliorer la qualité des marchés du travail dans les régions transfrontalières. Les programmes de soutien à l'activité syndicale dans les régions ultrapériphériques doivent être renforcés.

**32** La CES travaillera (avec le soutien de l'ISE-REHS et de l'Agence pour le Développement Social) en coopération avec la CSI, la Global Unions Federation et la CSC/OCDE, les organisations syndicales nationales et régionales dans le monde entier, afin d'inclure une dimension sociale, y compris le travail décent, le développement durable et les droits humains et syndicaux, dans les différents accords commerciaux, de coopération et d'association de l'UE. Ceci concerne non seulement les pourparlers commerciaux et l'intégration des normes de travail fondamentales mais, plus généralement, la dimension sociale dont la référence est la Charte des droits fondamentaux, le dialogue social étant l'instrument essentiel à la pro-

motion de cette dimension. Ceci comprendra également une campagne et un travail commun sur le thème du capitalisme « casino ».

**33** Des syndicats plus forts et une CES plus forte sont la condition préalable à la réalisation de la stratégie qui suit. Les chapitres suivants de ce plan d'action détaillent les étapes que la CES se propose de suivre – et elle insistera pour qu'elles soient suivies par l'Europe –, afin de développer une intégration européenne dans toute une série de domaines.

## POINTS D'ACTION :

Le 11<sup>ème</sup> Congrès demande à la CES de :

- promouvoir une Europe plus forte, plus équitable et solidaire, plus prospère faisant du progrès social la priorité, qui inclut la dimension de genre ;
- rappeler en permanence aux peuples européens les forces de l'UE, tout en travaillant à corriger ses faiblesses en termes de chômage et face à la mondialisation ;
- développer une réponse syndicale au réchauffement planétaire, basée sur une croissance « intelligente », l'innovation et la R+D ;
- révéler et combattre, par la taxation et la réglementation, la financiarisation spéculative de l'économie et le capitalisme « casino » qui privilégient le court terme ;
- redonner vie à la stratégie de Lisbonne ;
- œuvrer avec la CSI, ainsi qu'avec les Fédérations Syndicales Mondiales (GUF) et le TUAC, à une organisation syndicale plus cohésive et influente dans le monde ;
- participer activement à la préparation de la Journée d'Action Syndicale Mondiale lancée par la CSI ainsi qu'à la Campagne « Jeux francs » lors des Jeux Olympiques de Pékin en 2008 ;
- développer une stratégie d'organisation de la CES destinée à aider les affiliés à accroître le nombre de leurs membres parmi les femmes et les hommes, les jeunes et les migrants ;
- supprimer le fossé de représentation féminine et des autres groupes sous-représentés dans les structures syndicales et promouvoir leur visibilité et leur rôle au sein des organes de décision à tous les niveaux ;
- construire une CES plus forte, plus apte à mener des campagnes, afin de promouvoir une plus grande solidarité, qui prenne en compte les besoins et les revendications des travailleurs de l'Europe du XXI<sup>e</sup> siècle\*.

\* Voir Annexe 1 :

Déclaration du Congrès  
sur les salaires

## 2. A L'OFFENSIVE POUR :



Un marché du travail européen émergent à forte dimension sociale



## Un marché du travail européen émergent à forte dimension sociale

**1** L'ambition de la CES est d'aiguiller à nouveau l'Europe sur les plans économiques et sociaux, afin de favoriser le progrès social et d'orienter la mondialisation, au profit des travailleurs/-euses d'Europe et d'autres régions du monde, de promouvoir la liberté et la démocratie, d'exercer une influence sur la paix et la solidarité dans le monde et de contrer la tendance au « capitalisme casino ». Pour ce faire, il est essentiel d'avoir une Europe sociale forte.

**2** Les réalisations obtenues jusqu'à présent ne sont pas négligeables. L'UE a mis en place des lois sociales axées sur la santé et la sécurité, l'égalité de traitement et la non-discrimination, les travailleurs/-euses postés et l'information et la consultation. Le programme actuel en matière de dialogue social vise à renforcer notre travail sur des questions essentielles telles que la restructuration, la libre circulation de la main-d'œuvre, la formation et la violence au travail. Mais la CES veut une Europe sociale plus dynamique, dont l'unité et la cohésion sont renforcées.

**3** En outre, l'Europe évolue graduellement, dans le cadre de ses traités, vers un marché unique du travail (fondé sur toute une série de marchés du travail transfrontaliers en évolution) caractérisé par une libre circulation de la main-d'œuvre dans les 27 Etats membres de l'UE (plus les pays de l'Espace Economique Européen) ainsi que la Suisse. Etant donné qu'une grande partie du marché intérieur est de la compétence de l'UE, il serait logique de mettre de l'ordre dans toutes les situations de travail transfrontalier, que ce soit sur la base de la libre circulation des travailleurs/-euses ou de la libre circulation des services. Un marché unique de l'emploi a besoin d'un cadre de règles pour l'harmonisation des conditions de travail, des droits syndicaux, le bien-être, la santé et la sécurité, etc. y compris des règles claires concernant le respect des systèmes de relations sociales et industrielles nationales. Sinon, les normes d'un pays seront menacées par des normes moins strictes ailleurs – c'est ce que l'on appelle le « dumping social ». Le plein emploi doit être un objectif central des politiques économiques.

**4** Par conséquent, la CES met l'Europe du progrès social au cœur de notre manifeste – une Europe sociale qui aide les travailleurs/-euses en garantissant la sécurité et en faisant face au changement, une Europe

sociale qui offre davantage d'emplois et de meilleure qualité, et une Europe sociale qui garantit les droits fondamentaux en incluant la Charte des droits fondamentaux de l'UE dans les nouveaux traités constitutionnels.

## Les défis du marché européen du travail

**5** Au cours des dernières années, les marchés européens du travail ont subi de grands changements, avec le déplacement des économies industrielles et/ou agricoles vers des économies de service, l'individualisation et la féminisation de la main-d'oeuvre, la mobilité transfrontalière accrue au sein de l'UE élargie, et des flux de migration considérables en provenance de pays extérieurs à l'UE. Cette situation contraint les travailleurs/-euses et travailleuses et leur famille à s'adapter à des situations en pleine évolution, dans un contexte de sociétés démocratiques dont la démographie est vieillissante.

**6** Bien que le chômage dans l'UE des 25 ait baissé à près de 8 % depuis le changement de millénaires, il demeure beaucoup trop élevé. Cette moyenne masque des taux beaucoup plus élevés dans certains secteurs du marché de l'emploi – en particulier des jeunes hommes et les jeunes femmes, les immigrés, et les travailleurs/-euses âgés – et dans certaines régions. Les taux de chômage ont baissé lentement, plus vite pour les femmes que pour les hommes, mais trop lentement pour atteindre d'ici 2010 les objectifs d'emploi de Lisbonne dans leur forme actuelle. La poursuite de ces tendances positives dépendra en grande partie du maintien de la reprise économique actuelle, et donc surtout, parallèlement à l'évolution mondiale dont l'Europe n'a pas le contrôle, de politiques macroéconomiques appropriées.

**7** Au cours des dernières années, les formes d'emploi atypiques ont continué d'augmenter et la tendance à l'emploi précaire s'est accélérée. Aujourd'hui, près d'un travailleur sur cinq dans l'UE a un travail à temps partiel et près d'un sur sept un contrat à durée déterminée. Il est vrai qu'en moyenne, dans la plupart des pays de l'UE, les travailleurs/-euses à temps partiel travaillent pendant environ la moitié des heures réglementaires du temps plein. Dans plusieurs pays, le travail à temps partiel est bien intégré dans la culture du monde du travail par l'effet du droit du travail, de la sécurité sociale et/ou des politiques fiscales. Le travail à temps partiel est alors un choix volontaire des travailleurs/-euses qui adaptent leurs heures de travail à leurs besoins afin de concilier le travail et la garde des enfants ou d'autres personnes dépendantes, et à leurs attentes personnelles. Cependant, dans plusieurs pays les femmes surtout travaillent à temps partiel parce que les emplois à plein temps sont rares, ou bien le choix du travail à temps partiel peut refléter l'absence de crèches abordables et de bonne qualité. Le salaire et les avantages sociaux ont tendance à être moins élevés pour les travailleurs/-euses à temps partiel et certains contrats sont manifestement proches de l'exploitation, avec des heures courtes et irrégulières (contrats à heure H) et des taux salariaux très bas, et ils sont souvent combinés à un contrat à durée déterminée. L'augmentation des contrats à durée déterminée est préoccupante étant donné qu'un contrat à durée indéterminée permet

de garantir la sécurité, ainsi que la capacité d'investir dans la formation et la motivation pour le faire et, plus généralement, de jouir de niveaux de vie décents. Mais pour de nombreux travailleurs/-euses c'est pire car la succession des contrats à durée déterminée est devenue une situation « permanente ». Il est important que les contrats à durée indéterminée restent le norme si on veut maintenir le travail décent et les emplois de qualité. Il devrait avoir une limite au nombre de contrats à durée déterminée, et le travail « atypique » tel que le travail d'intérim devrait être couvert par le droit du travail régulier et la réglementation de la sécurité sociale.

**8** La précarité est aussi caractérisée par la tendance au faux statut d'indépendant, dans lequel les employeurs se soustraient à leurs obligations à l'égard des travailleurs/-euses en redéfinissant les travailleurs/-euses « dépendants » comme des prestataires de services « indépendants ». Les travailleurs/-euses en paient le prix sous la forme de prestations sociales réduites ou inexistantes. Le travail intérimaire et le travail en détachement ou la mise à disposition de travailleurs/-euses salariés sont eux aussi en augmentation, dans le cadre de dispositifs juridiques pas toujours très transparents, qui ne sont souvent pas couverts par des conventions collectives, et ne donnent aux travailleurs/-euses que peu ou pas de protection sociale et professionnelle, et créent des situations de concurrence déloyale menaçant les normes du travail dans les entreprises des utilisateurs. Comme pour le chômage, l'emploi précaire a tendance à être concentré parmi les groupes vulnérables : les jeunes, les femmes et les travailleurs/-euses migrants, et conduit à une augmentation du nombre de « travailleurs/-euses à faible salaire ». Mais les diplômés universitaires et les jeunes cadres sont aussi confrontés de plus en plus à des perspectives de marché du travail peu sûres, sous la forme de contrats à durée déterminée, de travail indépendant imposé, de demandes de mobilité excessives, etc.

**9** Le faux travail indépendant révèle une autre face de la précarité et devrait être éliminé. Cependant il faut faire une claire distinction entre un faux indépendant et un indépendant par choix personnel. L'augmentation du travail indépendant sans personnel est un fait nouveau mais sera probablement une caractéristique permanente du marché du travail moderne. C'est pourquoi la CES élaborera une réponse syndicale pour faire reconnaître les besoins spécifiques de ce groupe d'indépendants sans personnel comme le droit à une assurance en cas d'invalidité et à une pension convenable.

**10** La lecture de la courbe des salaires est déprimante, tant d'une manière globale qu'en ce qui concerne les structures salariales. Globalement, dans la plupart des pays, la croissance des salaires réels est inférieure à la croissance de la productivité – elle-même peu soutenue. Dès lors, la répartition globale du revenu national passe de la main-d'œuvre au capital. Même avec une faible inflation, les salaires réels augmentent très lentement et, dans certains cas, ils ont même baissé. Plus récemment, la croissance des salaires dans les nouveaux Etats membres a cependant sensiblement accéléré, ce qui a permis de rapprocher les niveaux de vie. De plus, c'est à la base que la pression à la baisse sur les salaires est la plus forte : les salaires minimum ont rarement suivi le rythme de la croissance moyenne des salaires, élargissant

l'écart entre les travailleurs/-euses à bas salaires et à salaire moyen, un grand nombre des travailleurs/-euses à bas salaire étant des femmes, et exacerbant le problème des « travailleurs/-euses à faible salaire ». En outre, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes, qui est en moyenne de 15 % dans l'UE, reste élevé dans certains pays, mais en général il reste constant. C'est pourquoi la CES soutiendra les campagnes des affiliées en vue de conclure des conventions collectives ayant comme objectif d'augmenter les salaires, en particulier dans les pays où la modération salariale a été excessive. L'économie a besoin d'une augmentation de la masse salariale pour soutenir la consommation des ménages et pour transformer une relance à court terme basée sur les exportations et investissements en une relance à long terme de la croissance autonome.

**11** On a assisté récemment à une augmentation de la mobilité transfrontalière intérieure au sein de l'UE, en particulier depuis l'élargissement en 2004. D'une part, il convient de noter que dans aucun pays de l'UE des 15 (à l'exception du Luxembourg) la mobilité des travailleurs/-euses européens ne représente pas plus de 5 % de la population active et la majorité de ceux-ci proviennent des pays de l'UE à 15, et non des nouveaux Etats membres. D'autre part, dans les économies à croissance relativement rapide d'Europe occidentale (IRE, ES, UK, mais aussi en Allemagne), on a assisté à un afflux substantiel de travailleurs/-euses des nouveaux Etats membres. Mais il ne faut pas oublier que tant que les pays des deux derniers élargissements n'atteignent pas un niveau de développement économique et social proche des moyennes européennes, la mobilité des travailleurs/-euses de ces pays, se rapproche plus à la condition de mouvements migratoires qu'à l'exercice de la libre circulation. Bien que la contribution de ces travailleurs/-euses aux économies des pays d'accueil soit généralement considérée comme positive, les conditions dans lesquelles ces travailleurs/-euses sont souvent employés soulèvent de fortes préoccupations – avec des conditions de travail parfois proches de l'exploitation – et des conséquences négatives causées aux marchés de l'emploi des pays d'accueil, telles qu'une concurrence déloyale sur les salaires, ou des pays d'origine telles que les pénuries de main-d'œuvre, la fuite des cerveaux et l'exode des jeunes.

**12** Un des principaux moteurs de ces changements est l'émergence graduelle d'un marché de l'emploi paneuropéen qui, en dépit de l'imposition de mesures transitoires par la plupart des pays de l'UE des 15, a franchi un pas décisif avec l'élargissement en 2005. A partir de 2007, la plupart des pays réduiront les restrictions à la libre circulation des travailleurs/-euses et en 2011 tous les pays devront avoir aboli complètement de telles restrictions, ce qui souligne clairement la nécessité de prendre des mesures urgentes afin d'offrir un cadre juridique adéquat aux plans national et européen afin d'accompagner la mobilité accrue des travailleurs/-euses. De plus, même si la mobilité transfrontalière des travailleurs/-euses reste assez limitée en termes quantitatifs, les services et les capitaux peuvent aussi se déplacer. La mobilité des travailleurs/-euses, en particulier dans le cadre de la prestation de services – a donné lieu dans certains pays, régions et secteurs à des problèmes sur le marché de l'emploi et à des différends juridiques en instance sur les conditions légales appropriées à appliquer, en particulier, en ce qui concerne les conditions négociées collectivement. Dans les régions frontalières en particulier, la prestation accrue de services et le travail intérimaire transfrontaliers ont conduit à des conditions de vie précaires, à un manque de respect



des conventions collectives et au dumping social, ce qui a des effets très négatifs pour l'évolution socio-économique de ces régions. La délocalisation de la production – ou la menace de délocalisation – a été un puissant facteur de restructuration industrielle, de pertes d'emplois et de négociation qui ont abouti à des concessions faites par les syndicats dans certains secteurs et certains pays. Une véritable libre circulation des travailleurs/-euses, non contrainte pour des raisons économiques, si elle est correctement gérée en offrant des possibilités d'emploi adéquates aux travailleurs/-euses – peut contribuer à élever les niveaux de vie dans l'Europe élargie.

**13** Plus généralement, la mondialisation a eu tendance à déplacer l'équilibre du pouvoir de la main-d'œuvre vers le capital. Cette tendance atténuée incontestablement la hausse des salaires, et donne aux employeurs le pouvoir d'imposer leurs exigences. La mondialisation peut également être à l'origine des pressions visant à réduire les impôts et les dépenses publiques, y compris dans des domaines essentiels tels que les politiques en matière de marché du travail actif. Les pressions exercées par la mondialisation sont exacerbées par la mauvaise gouvernance et l'augmentation des intérêts des sociétés, dominés par (ou conduits par la crainte des) les capitaux financiers. Dans leur quête de rendements à court terme, les fonds spéculatifs, et en particulier les fonds de placement du secteur privé, pressent les travailleurs/-euses et les syndicats à faire des concessions et détruisent les relations industrielles basées sur des relations de confiance.

**14** Des tendances plus proches, de plus longue durée, telles que le relèvement des niveaux de formation, la participation accrue des femmes sur le marché du travail et les changements démographiques continueront à faire sentir leurs effets. Le recours accru aux emplois de service, en particulier les services domestiques et les services de prise en charge, en lieu et place du travail non payé à domicile, devrait se poursuivre. Entre-temps, les changements démographiques imposent des changements de politique, non seulement concernant les systèmes de retraite et les politiques familiales, mais aussi dans le monde du travail : l'apprentissage tout au long de la vie et la santé et la sécurité au travail étant des domaines clés.

**15** Dans ce contexte, les défis auxquels les syndicats sont confrontés en Europe sont à la fois clairs et exigeants :

- revendiquer des politiques qui soutiennent la croissance durable de l'emploi et l'emploi de qualité, et qui conduisent à une baisse durable et substantielle du chômage et du sous-emploi, en particulier pour les jeunes, les femmes et les immigrés ;
- insister sur le respect des normes de base de l'OIT (conventions et recommandations), la Charte des droits fondamentaux de l'UE, et le droit de tous les travailleurs/-euses du territoire européen (y compris les travailleurs/-euses de l'économie informelle) à un « travail décent », qui répond aux normes internationales minimum établies au niveau européen et national en termes de droits des travailleurs, y compris salaire, conditions et heures de travail, santé et sécurité, sécurité sociale, etc. ;

- militer en faveur d'un cadre de règles, incluant les droits syndicaux transnationaux, qui font du marché européen de l'emploi un marché dans lequel la mobilité librement choisie et la migration permettent d'améliorer les revenus et les niveaux de vie pour tous les citoyens et travailleurs/-euses d'Europe ;
- donner à tous les travailleurs/-euses concernés la possibilité de bénéficier « d'absorbeurs de chocs » pendant leur transition d'un emploi à l'autre, afin de réduire autant que faire se peut les périodes de chômage ;
- demander la définition par tous les pays de politiques nationales visant à mettre en application la Recommandation 198 de l'OIT, adoptée en 2006, sur la portée de la relation de travail, avec la participation des syndicats ;
- demander que dans tous les Etats membres, les travailleurs/-euses qui ont un emploi permanent soient couverts par des travailleurs avec un contrat à durée indéterminée et non pas par des travailleurs ayant une série de contrats à durée déterminée.

## Une plus grande égalité tout en respectant la diversité

**16** Dans toute l'Europe, la population active change : la caractéristique la plus visible est peut-être la féminisation de la main-d'oeuvre, qui a aussi de profondes conséquences sur les schémas familiaux et les sociétés. En outre, le marché de l'emploi devient de plus en plus multiculturel et coloré, ce qui remet en question les capacités d'intégration des communautés. Le travailleur blanc, masculin, standard à temps plein dans l'industrie, qui a pendant longtemps été le bastion des syndicats, devient de plus en plus rare, les travailleurs/-euses des services, dont beaucoup sont des femmes et/ou des travailleurs/-euses migrants ou de minorités ethniques – qui occupent des emplois à temps partiel ou à durée déterminée, souvent précaires –, prenant la relève. Les institutions et les politiques du marché de l'emploi devront s'adapter en conséquence. Les syndicats devront également rattraper leur retard. 59 % des étudiants qui obtiennent un premier diplôme d'enseignement supérieur sont des femmes, ce qui aura un impact sur la société et sur la vie professionnelle. Mais la main d'œuvre devient de plus en plus diversifiée. D'autres travailleurs/-euses réclament également la reconnaissance et la non discrimination sur le lieu de travail ou demandent une part équitable de l'emploi et une attention pour leurs besoins spécifiques sans tenir compte de leur orientation sexuelle, de leur appartenance ou non à une religion ou de leur handicap. Les institutions et les politiques du marché de travail vont devoir s'adapter. Mais les syndicats aussi devront tenir compte de cette réalité.

**17** La CES réaffirme que la discrimination sous toutes ses formes n'est acceptable ni sur le lieu de travail ni dans la société en général, et elle réaffirme son engagement en faveur de la lutte pour l'égalité effective des droits pour tous, et contre toutes les formes de racisme, xénophobie, discrimination ou rejet portant sur l'appartenance ou la non appartenance à une religion, et homophobie. Tous les travailleurs/-euses réclament la reconnaissance et un traitement égal sur le lieu de travail (lesbiennes, homosexuels, bisexuels

et transsexuels, c'est-à-dire les travailleurs/-euses LHBT) ou demandent une part équitable de l'emploi et une attention pour leurs besoins spécifiques (travailleurs/-euses ayant un handicap).

**18** L'égalité de traitement est un puissant concept, ancré de diverses manières dans le Traité européen (article 141 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes, et article 13), dans les directives approuvées en 2000 et dans les normes internationales du travail (telles que la Convention n° 111 de l'OIT). Il est clair que sa mise en oeuvre requiert un puissant lien avec les politiques sociales et des mesures positives qui offrent les conditions permettant aux travailleurs/-euses et aux citoyens de jouir vraiment de l'égalité des chances. Il est également important de reconnaître que dans une Europe de 27 Etats membres ou davantage, il est de plus en plus important d'admettre et de respecter la diversité en tant que caractéristique positive des sociétés européennes. Plutôt que de considérer l'égalité et la diversité comme des concepts qui s'excluent mutuellement, la CES perçoit l'égalité et la diversité comme complémentaires et lutte en faveur de l'égalité des droits et des chances tout en respectant et en valorisant la diversité.

Dans ces domaines, les priorités de la CES seront :

### Davantage d'intégration des genres

**19** Aujourd'hui, le taux d'emploi (dans l'emploi payé) des femmes s'élève en moyenne à 55,7 % (par rapport à 70,9 % chez les hommes) et elles représentent environ 44 % de syndiqués. Cependant, leur représentation et leur représentation, responsabilité et visibilité à tous les niveaux de la prise de décision sont beaucoup trop faibles. La CES réaffirme son engagement au plan d'égalité des chances et procédera à sa mise en oeuvre.

**20** Les droits humains pour les femmes constituent un principe bien ancré dans le système des Nations Unies depuis de nombreuses années. L'égalité des sexes en Europe demeure un défi majeur de tous les acteurs, aux plans national et européen. Bien que des progrès aient été accomplis depuis que le premier Traité européen (il y a 50 ans) a introduit l'obligation de garantir un « salaire égal » pour les hommes et les femmes, ils ont marqué le pas au cours des dernières années et dans certains pays on constate même une tendance inverse. L'écart salarial entre sexes stagne en moyenne à 15 pour cent dans l'UE des 25, mais dans certains pays il est supérieur à 20 pour cent. L'augmentation du chômage chez les femmes frappe essentiellement les emplois et les services hautement féminisés, et ils offrent généralement des conditions d'emploi plus précaires. Dans la plupart des pays, les crèches, les soins aux personnes âgées et autres facilités et mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont très insuffisantes et souvent de mauvaise qualité et trop onéreuses. De plus, elles sont encore perçues comme des « facilités pour les femmes » plutôt que pour les parents. En dépit du fait que les femmes ont comblé l'écart de formation entre-temps, la majorité des femmes occupe toujours le bas de l'échelle en termes de

compétences et de salaire. Investir dans la formation et l'apprentissage tout au long de la vie pour les femmes n'est toujours pas perçu comme un investissement économiquement viable.

**21** Récemment, l'UE a reconnu qu'il était important de prendre des mesures sur toutes ces questions (Printemps 2005, accord entre les partenaires sociaux au plan de l'UE sur un *Cadre d'action sur l'égalité hommes/femmes* ; au printemps 2006, la Commission européenne a adopté une *Feuille de route pour l'égalité entre hommes et femmes 2006-2010* ; le Conseil des Ministres a adopté lors du Sommet de printemps de 2006 un Pacte pour l'égalité hommes/femmes). Tous ces documents soulignent clairement l'importance que revêt la participation complète et égale des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi et dans la société dans son ensemble, en tant que composante essentielle du développement d'une Europe compétitive et prospère.

**22** Une condition préalable à l'égalité des genres est la capacité des travailleurs/-euses féminins et masculins de combiner vie professionnelle et vie parentale et soins aux parents à charge. La position de la CES sur la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et le vie familiale demande un nombre de mesures à mettre en place au niveau de l'UE, tel que :

- mettre l'égalité des sexes et l'équilibre travail/vie privée au cœur du débat sur le changement démographique ;
- intensifier les actions destinées à améliorer la disponibilité, la qualité, l'accessibilité, le prix abordable des services de soins, surtout la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées ;
- prendre des mesures pour reconnaître le droit au congé parental payé ;
- améliorer la directive sur la protection de la maternité ;
- intégrer l'équilibre travail/vie privée dans les règlements, politiques et dispositions du temps de travail ;
- mener une campagne pour encourager les hommes à partager les responsabilités domestiques.

**23** La CES souligne l'importance d'atteindre les objectifs de Lisbonne, y compris celui concernant l'égalité salariale et la garde d'enfants et propose l'ajout d'un nouvel objectif pour les soins aux personnes âgées.

**24** Parallèlement, la Commission européenne, les Etats membres et les organisations d'employeurs suivent souvent une démarche ambiguë, prônant d'une part l'égalité hommes/femmes et l'intégration des questions de genre, tout en adoptant d'autre part des politiques économiques, des politiques de l'emploi et des politiques sociales qui ont manifestement des effets pervers.

**25** Des recherches ont révélé que les conventions collectives sont bonnes pour les femmes : dans les secteurs et les entreprises syndicalisés, et dans les pays à forte couverture par des conventions collectives, les heures de travail sont généralement plus courtes pour les femmes et les hommes, les possibilités de travail sont plus flexibles dans des situations sécurisées, les travailleurs/-euses atypiques sont mieux protégés et l'écart salarial est plus faible.

**26** Pour la CES et ses affiliés, il est urgent d'intensifier les efforts et les actions en la matière. Les syndicats auront besoin de femmes actives pour défendre les grandes causes syndicales. Dans de nombreuses organisations affiliées à la CES, le nombre d'affiliées a augmenté et le taux de syndicalisation moyen (bien que ce ne soit pas le cas dans chaque pays!) est aujourd'hui plus ou moins proportionnel à la participation des femmes sur le marché de l'emploi.

**27** Bien que la syndicalisation en Europe est de nature de plus en plus diversifiée, et les syndicats attirent de plus en plus de femmes, cependant, la sous-représentation des femmes au sein du mouvement syndical reste très importante et ne reflète pas l'ensemble des syndiqués. Le niveau professionnel où les femmes ont tendance à plafonner doit disparaître. C'est pourquoi la CES et ses affiliées vont s'engager à accroître de façon significative la représentation des femmes pour la prochaine période.

**28** Les politiques qui mettent l'accent sur l'égalité des chances sont importantes mais insuffisantes. La dimension du genre a été reconnue et traitée dans tous les domaines de l'élaboration de politiques, tant au sein qu'en dehors du mouvement syndical.

**29** Par conséquent, la CES et ses affiliés doivent renforcer leurs actions et leurs activités dans les domaines suivants :

- donner la priorité aux actions destinées à réduire par tous les moyens possibles l'écart salarial lié au sexe, et en particulier dans les négociations collectives, en luttant contre les faibles salaires, en accroissant la valeur du travail des femmes, et en luttant en faveur d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- donner la priorité aux politiques visant à concilier le travail, la vie privée et la vie familiale, en particulier en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, les formules de travail favorables à la famille, les centres de santé, les équipements sociaux et les dispositions en matière de congé, pour les hommes et les femmes. L'accès au congé parental pour les pères est essentiel pour concilier vie professionnelle et vie familiale sur un marché du travail moderne en Europe ;
- en cas de besoin, revoir et adapter les réglementations sur la santé et la sécurité relatives à des conditions physiques spécifiques et aux besoins des femmes ;
- mettre l'accent sur l'intégration des genres dans toutes les politiques de l'UE, y compris les politiques du marché intérieur, ainsi que dans l'élaboration des politiques de la CES ;
- évaluer le lien positif entre les services publics de bonne qualité et accessibles universellement et l'égalité des sexes, prenant en compte le fait que les femmes dépendent des services de soins et d'autres services publics pour pouvoir participer pleinement au marché du travail et dans la société. De plus, une réduction des services publics pourrait affecter également la main d'œuvre majoritairement féminine dans ces secteurs ;
- éliminer l'écart de représentation dans les syndicats, à tous les niveaux ;
- promouvoir des politiques actives d'égalité pour qu'il n'y ait pas de postes de travail spécifiquement déterminés pour les hommes et les femmes.

## Davantage d'actions pour lutter contre le racisme et la xénophobie, et à promouvoir l'intégration et la non-discrimination des travailleurs/-euses migrants et des travailleurs/-euses de minorités ethniques

**30** Tous les Etats membres de l'UE font actuellement face à l'augmentation de la mobilité transfrontalière communautaire et de la migration extracommunautaire et à l'intégration d'anciens et de nouveaux groupes de travailleurs/-euses migrants et de travailleurs/-euses de minorités ethniques. Plusieurs pays sont confrontés à de graves troubles sociaux et à l'augmentation des manifestations de racisme et de xénophobie.

**31** Le renforcement de la capacité de l'UE, des Etats membres et des partenaires sociaux à offrir des conditions de vie et de travail justes et équitables et une protection sociale adéquate à tous les Européens dans un cadre d'égalité des droits et d'égalité des chances revêt une importance majeure en vue de garantir la cohésion sociale et la cohabitation pacifique dans le marché du travail et dans la société.

**32** Il convient de mettre davantage l'accent sur l'intégration en tant que processus à double sens, permettant non seulement aux anciens et nouveaux migrants de s'adapter à leur nouvel environnement de vie et de travail, mais favorisant aussi l'accueil sur les lieux de travail et par les communautés d'accueil, c'est-à-dire en ratifiant et en respectant la Convention de l'ONU sur les droits des travailleurs migrants et leurs familles. A cet égard, il est urgent d'avancer dans l'harmonisation progressive des droits et des devoirs sociaux, civils et politiques..

**33** La CES et ses affiliés recourent en outre au Plan d'action de la CES sur la migration, l'intégration et discrimination, et la lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie, adopté par le Comité exécutif de la CES en octobre 2003 et, de manière particulière, ils :

- lanceront une campagne syndicale de lutte contre les nouvelles formes de racisme et de xénophobie, en recourant aux exemples de bonne pratique des affiliés ; cette campagne devrait mettre l'accent sur tout ce qui rapproche et pas sur ce qui sépare tout en respectant la diversité en vue de surmonter l'écart croissant et potentiellement dangereux entre « insiders et outsiders » ;
- encourageront la représentation et la visibilité des travailleurs/-euses migrants et des travailleurs/-euses de minorités ethniques dans les syndicats à tous les niveaux, afin d'accroître la force démocratique et de montrer l'importance du mouvement syndical pour une main d'œuvre moderne et diversifiée ;
- réclameront des politiques d'intégration plus fortes en matière d'emploi, de formation, de conditions de vie et de logement et de services publics, dans lesquelles l'intégration est explicitement perçue comme un processus à double sens, en combinaison avec des politiques de non-discrimination, en mettant davantage l'accent sur la nécessité d'investir dans la cohésion sociale ;
- appelleront les employeurs et leurs organisations à comprendre le rôle clé que les partenaires sociaux doivent jouer : les activités conjointes sur le lieu de travail et au plan sectoriel, sur la base de négocia-

tions, d'accords, et de codes de conduite sont des instruments importants pour obtenir la participation de tous les acteurs appropriés et créer une dynamique positive. Les partenaires sociaux au plan de l'UE doivent jouer un rôle important dans la promotion de telles activités, et doivent aussi réactiver la déclaration de Florence ;

- la CES demande une ambiance de travail respectueuse des travailleurs/-euses, qui se focalise sur la gestion, de la prévention et l'élimination de toutes les formes de violence sur le lieu de travail résultant d'attitudes indésirables qui contreviennent à la dignité de la personne.

### **Davantage d'accès, de meilleure qualité, à l'emploi et à la formation pour les travailleurs/-euses handicapés :**

**34** Avec un niveau européen de chômage des handicapés 2 ou 3 fois supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs/-euses, et une moyenne de 23 % d'emploi, le défi visant à réaliser l'objectif de la CES en matière d'égalité d'accès aux emplois et à la formation demeure très important et requiert une mobilisation accrue de chacun. Dans le cadre des initiatives prises au cours des années précédentes, la CES continuera de mobiliser ses membres afin d'améliorer essentiellement le niveau d'emploi des handicapés et de faciliter l'accès à la formation.

**35** Les personnes avec un handicap sont des citoyens à part entière et doivent bénéficier des mêmes droits dans chaque aspect de la vie civile. La CES a pour objectif de cibler et d'augmenter la sensibilité des organisations nationales et sectorielles, afin d'évaluer les réalisations de l'Année européenne des personnes avec un handicap (2003) et de profiter de « L'année européenne de l'égalité des chances pour tous » en vue de lancer une nouvelle campagne en collaboration avec le Forum européen des personnes handicapées.

**36** Dans le cadre du dialogue social, la CES évaluera la légitimité de la « Déclaration conjointe sur l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées » faite en 2003 durant « l'Année européenne des personnes avec un handicap ». Elle prendra toutes les initiatives possibles pour rendre la participation des partenaires sociaux encore plus efficace.

**37** Au cours de cette période, la CES continuera aussi à se mobiliser et à mobiliser ses organisations membres ainsi que les organisations nationales et européennes appropriées afin d'aboutir à une directive spécifique pour les personnes handicapées, concernant notamment les conditions de vie, ressources et droits.

**38** Enfin, la CES engage ses organisations à faire pression sur leur gouvernement afin de ratifier et d'appliquer la Convention des Nations Unies adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies du 13 décembre 2006 « relative aux droits des personnes handicapées ».

## Davantage de sensibilisation et d'actions et d'activités destinées à faire face à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre

**39** Des recherches récentes de la Commission européenne (Eurobaromètre 2007) menées à l'occasion de « l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous » ont montré que l'on sait peu en Europe, y compris parmi les syndicats, que l'orientation sexuelle est un des motifs de non-discrimination reconnus au plan de l'UE. Dans de nombreux Etats membres, la mise en œuvre n'est pas réalisée activement. Il est donc urgent d'investir dans les activités de sensibilisation et de prendre des mesures plus efficaces contre les préjugés qui peuvent exister dans les syndicats et parmi leurs membres.

**40** La CES et ses affiliés intensifieront donc leurs actions et activités afin de dresser un tableau plus clair de ce qui se passe au plan national, et encourageront un échange d'expériences et de bonnes pratiques qui favoriseront la diversité et la non-discrimination dans leurs syndicats et une protection effective des droits des travailleurs/-euses sur le lieu de travail, et examineront les possibilités d'élaboration de lignes de conduite ou de codes de conduite avec les organisations d'employeurs au plan européen.

## Une politique plus proactive sur la migration économique, davantage d'investissements dans l'intégration

**41** Il est grand temps de reconnaître la nécessité de politiques plus proactives en ce qui concerne la migration et l'intégration au plan de l'UE, basées sur la reconnaissance des droits sociaux fondamentaux des citoyens actuels et des nouveaux arrivants, et intégrées dans de fortes politiques de l'emploi et du développement, tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil. Il est urgent de disposer d'un cadre commun de règles communautaires sur l'admission à l'emploi. Ces dispositions cadres ne doivent pas être destinées exclusivement à une promotion de la migration temporaire parce que de la sorte elles favorisent les formes de travail précaires et empêchent une intégration durable.

**42** Bien que les populations européennes aient souvent du mal à percevoir l'Europe comme un continent d'immigration, l'Europe attire toujours plus d'immigrants dans les emplois peu qualifiés et à bas salaire et dans les technologies de l'information et les soins de santé. Néanmoins, l'embauche régulière de travailleurs/-euses dans des pays tiers qui ne répondent pas à une analyse réelle des besoins du marché du travail et des conditions proposées, peuvent avoir comme conséquences, non seulement un manque de respect des droits des travailleurs/-euses migrants, mais aussi la modification des conditions de travail de ceux qui sont déjà partie intégrante des marchés du travail européens. Dans l'économie au noir et dans les emplois manuels, ce sont de plus en plus les migrants sans-papiers (des pays en dehors de l'UE ainsi que des nouveaux pays membres) qui répondent aux besoins des employeurs de main d'œuvre pas cher. Leur manque de statut juridique sans espoir d'être régularisés, les rend faciles à exploiter, et est l'une



des raisons pourquoi ils sont utilisés délibérément par certains employeurs pour réduire les salaires normaux qui ont fait l'objet de conventions collectives et donc pour profiter de la concurrence déloyale qui fausse en outre le marché de l'emploi. Il en va de même pour les travailleurs/-euses qui arrivent par des canaux «légaux» sont recrutés souvent par des intermédiaires et des sous-traitants, et employés dans des conditions très flexibles et précaires qui permettent à leurs employeurs de ne pas appliquer le droit du travail, les conventions collectives et la sécurité sociale.

**43** L'UE doit donc élaborer d'urgence une politique de migration plus proactive, axée sur la « gestion » et non sur la prévention de la mobilité et de la migration pour l'emploi, qui combine à de puissants efforts d'intégration aux mesures incitatives auprès des employeurs et des pouvoirs publics en faveur du respect et de l'application des normes du travail. Cela devrait offrir aux anciens et aux nouveaux groupes de migrants et de minorités ethniques des droits et opportunités égaux dans nos sociétés, tout en encourageant la cohésion sociale, permettant ainsi aux citoyens et aux travailleurs/-euses d'évaluer la contribution positive que les migrants apportent à nos économies et sociétés, et de percevoir la migration et l'intégration comme un défi positif plutôt que comme une menace négative.

**44** Dans une approche intégrée, une telle politique devrait être basée sur un cadre clair de droits établis par les conventions internationales des Nations Unies et de l'OIT et par les instruments du Conseil de l'Europe, et être élaborée en étroite consultation avec les partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés ; la CES intensifiera les actions et campagnes visant à appeler à la ratification et à la mise en œuvre des conventions et instruments appropriés, et encouragera l'utilisation des instruments juridiques permettant de défendre les droits humains des travailleurs/-euses migrants, tels que le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne qui prévoit un système de plaintes collectives, ainsi que les procédures mentionnés aux articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT.

**45** Une attention spéciale doit être accordée au trafic d'être humains et spécialement des femmes et des enfants dans un but d'exploitation sexuelles. La CES veut que toutes les mesures soient prises pour contre-carrer le trafic d'être humains et la prostitution forcée et que les victimes de trafic d'être humains doivent recevoir une protection adéquate. Le combat contre le trafic et la prostitution forcée doit être lié explicitement avec le respect, la dignité, et des droits humains.

**46** Cette politique doit donner la priorité à l'investissement dans les compétences et qualifications des citoyens de l'UE sans emploi et sous-employés – y compris les migrants ou les minorités ethniques, ainsi que les ressortissants de longue durée de pays tiers et les réfugiés – à faire face aux lacunes du marché du travail, plutôt que de dépendre de programmes de recrutement simplistes qui offrent aux entreprises et aux Etats membres des solutions à court terme sans traiter les conséquences à long terme.

**47** Une telle politique doit offrir des possibilités en termes d'admission des migrants économiques, en créant un cadre communautaire commun pour les conditions d'entrée et de résidence, qui serait basé sur un consensus clair entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux concernant les besoins du marché du travail d'une part, et l'illusion de frontières fermées d'autre part, empêchant une politique de migration à deux vitesses qui favorise et facilite la migration des personnes hautement qualifiées tout en refusant l'accès et les droits aux travailleurs/-euses semi et peu qualifiés.

**48** Cette politique devrait prévenir les conséquences de plus en plus négatives de la concurrence mondiale pour la main-d'œuvre qualifiée : les effets dévastateurs potentiels de la fuite des cerveaux et des jeunes dans les pays d'origine, ainsi que le gaspillage potentiel des cerveaux en termes de sous-utilisation des compétences et des qualifications des migrants dans les pays de destination.

**49** Des politiques plus proactives devraient également être élaborées afin de lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre, en particulier des migrants irréguliers, en exigeant la reconnaissance et le respect de leurs droits humains et syndicaux, et en leur offrant les passerelles pour sortir de l'irrégularité. Outre la nécessité d'être strict avec les employeurs recourant à des conditions d'emploi proches de l'exploitation, des politiques plus efficaces devraient être élaborées afin d'empêcher et de remédier à ces situations d'exploitation. Il convient de prévoir un espace légal dans lequel les travailleurs/-euses irréguliers peuvent se plaindre de leurs conditions de travail proches de l'exploitation, sans être immédiatement menacés d'expulsion, en séparant l'inspection du travail des services de l'immigration, en reconnaissant que les droits du travail et les droits humains peuvent exister, et existent, et doivent être traités, indépendamment de la possession des bons documents, en introduisant la responsabilité en chaîne des principaux contractants qui recourent à des intermédiaires et de sous-traitants qui ne respectent pas les droits du travail et les droits de l'homme minimum. Ces instruments utiles peuvent être encouragés par l'UE.

**50** Ces éléments doivent être associés à des politiques extérieures (commerce, développement) qui encouragent l'élévation des niveaux de vie et les opportunités dans les pays où partent les vagues migratoires, ce qui donnerait aux travailleurs/-euses migrants (potentiels) et à leur famille des possibilités d'emploi adéquates à domicile. La coopération et le partenariat avec des pays tiers, en particulier les pays en voie de développement et les pays européens limitrophes devraient être renforcée.

**51** La CES et ses affiliés doivent s'adresser aux employeurs et à leurs organisations au plan national et communautaire pour examiner les moyens de faire face à la migration économique et l'intégration dans le dialogue social à tous les niveaux appropriés, en reconnaissant la forte dimension que revêtent l'emploi et le marché du travail dans ces questions.

**52** La CES et ses affiliés se sont engagés à élaborer des politiques et des stratégies afin d'organiser les travailleurs/-euses migrants (quel que soit leur statut juridique), de développer des stratégies pour incor-

porer la situation et les besoins des travailleurs migrants dans le travail syndical, et de les intégrer dans les structures syndicales, prévenir et combattre l'exploitation, et améliorer leurs conditions de vie et de travail. La CES et ses affiliés doivent également renforcer leur coopération avec les syndicats dans les pays originaires des vagues migratoires en ce qui concerne l'information, l'éducation et la formation, avec le double objectif de renforcer le rôle des syndicats dans les pays d'origine et d'informer les migrants potentiels concernant les conditions de travail et les droits minimum à respecter dans l'UE. De manière plus particulière, la CES et ses affiliés :

- encourageront par tous les moyens la liberté d'association des travailleurs/-euses migrants quel que soit leur statut juridique, prévoient un échange de bonnes pratiques syndicales en la matière et soutiendront les actions en justice là où le droit est violé ;
- élaboreront des actions et activités afin d'atteindre les anciens et les nouveaux travailleurs/-euses migrants inorganisés, leur fourniront des informations, une protection et une assistance, et accroîtront les efforts visant à les recruter et les organiser, en coopération avec les associations de travailleurs/-euses migrants et les ONG actives dans ce domaine ;
- initieront et soutiendront les actions et activités qui montrent l'apport positif des anciens et nouveaux migrants et de leur famille aux sociétés et économies européennes, et contribuent à la solidarité et la compréhension mutuelle ;
- combattront activement le trafic des femmes et enfants.

## Un meilleur cadre pour la mobilité au sein de l'UE

**53** La CES soutient les quatre libertés de l'UE, à savoir la libre circulation des biens, des capitaux, des services et des travailleurs/-euses. Les libertés du marché doivent être rendues compatibles avec des valeurs telles que celles d'une Europe sociale et environnementale et les principes du développement durable. Et les conséquences pour le droit du travail et les relations industrielles doivent être traitées d'urgence. Au plan de l'UE, nous avons besoin d'un engagement politique permettant d'offrir les conditions adéquates, d'investir dans la gestion et l'ordre adéquats sur les marchés de l'emploi nationaux et européens, de renforcer les systèmes nationaux et européens de relations industrielles et de donner aux travailleurs/-euses la protection et la sécurité de base, afin que l'ouverture des frontières et la mobilité puissent vraiment être perçues comme un défi positif.

**54** La CES réclame un cadre européen de « règles du jeu » qui tout en ouvrant le marché à la concurrence, oblige les employeurs à respecter le droit national du travail et les relations industrielles et à assumer leurs responsabilités concernant les conditions de vie et de travail des travailleurs/-euses mobiles, et garantit une mise en œuvre adéquate des normes du travail, y compris par le renforcement des inspections du travail et de la santé et de la sécurité.

**55** Un cadre juridique communautaire propice pour la mobilité transfrontalière des travailleurs/-euses devrait comporter une série de normes minimales établies au plan de l'UE, des principes d'égalité de traitement des salaires et des conditions de travail applicables sur le lieu où le travail est effectué, un accès égal aux systèmes d'aide sociale et la portabilité des droits.

**56** Il devrait aussi limiter l'intrusion du marché de l'UE et des règles de concurrence dans les domaines de politique sociale (article 49 du Traité) et offrir une meilleure protection pour le droit national et les systèmes de protection sociale, les relations professionnelles et les négociations collectives.

**57** Il devrait offrir des mécanismes et instruments, y compris la responsabilité des principaux contractants, pour la surveillance et la mise en œuvre transfrontalières des conditions de travail et des normes de travail, et assurer une coordination européenne dans les questions de mise en œuvre. Il faudrait envisager de créer un « Europôle social » afin d'aider les Etats membres à appliquer les normes du travail et à lutter contre la fraude sociale.

**58** A un moment où les capitaux deviennent de plus en plus transfrontaliers et mondiaux, la main-d'œuvre a aussi besoin d'instruments appropriés pour faire face à cette situation. Par conséquent, un cadre européen adéquat pour la mobilité devrait contenir des formes d'équilibre du pouvoir de la main-d'œuvre organisée au plan transnational, telles que le droit transnational de mener des actions syndicales, fondées sur le respect total des systèmes nationaux de négociations et d'actions collectives.

**59** Pour assurer l'équilibre entre les quatre dimensions de la libre circulation transfrontalière, et contrer l'importance excessive accordée actuellement dans les Traités européens aux prérogatives des « capitaux » et des prestataires de services à contester les violations de leur liberté de mouvement, le mouvement syndical doit disposer « d'armes égales », c'est-à-dire le droit pour les travailleurs/-euses de coopérer au plan transnational et de se soutenir mutuellement grâce à des actions syndicales, y compris des actions de sympathie. La CES examinera si les conventions et Traités internationaux, y compris la Charte européenne des droits fondamentaux, offrent une protection et des sauvegardes suffisantes, ou si elles doivent être renforcées et elle élaborera des propositions en conséquence.

**60** Alors que l'UE ne peut plus se passer d'un cadre européen de règles, la poussée exercée par la réglementation sociale, la réglementation du travail et les règles fiscales continuera à avoir un caractère essentiellement national et régional, exigeant une forte coopération transfrontalière entre les services publics, les inspections du travail, et les syndicats, notamment dans le contexte d'EURES et des CSI, afin de fournir aux travailleurs/-euses transfrontaliers l'informations et l'assistance requises. La CES incitera vivement les institutions européennes à investir dans la quantité et la qualité des partenariats transfrontaliers EURES, en leur accordant les budgets adéquats, et elle stimulera leur capacité à faire face à l'intégration économique et sociale transfrontalière des marchés du travail et à la suppression des obstacles à la libre

circulation des travailleurs/-euses afin de promouvoir la mobilité de qualité, librement choisie, notamment au moyen du dialogue social transfrontalier. La CES demande instamment à la Commission de réviser les dispositions financières afin de garantir des ressources adéquates à l'EURES

**61** Bien qu'il faille clairement distinguer le droit à la libre circulation au sein de l'UE de la migration des travailleurs/-euses provenant de pays tiers, il est de plus en plus nécessaire d'élaborer des politiques cohérentes concernant la libre circulation de toutes les personnes, des citoyens de l'UE et d'autres résidents légaux, au sein de l'UE. Par conséquent, les restrictions transitoires au droit fondamental à la libre circulation des citoyens de l'UE doivent dès que possible être remplacées par des politiques axées sur la mise en place de conditions adéquates. De même, l'UE doit étendre le droit à la libre circulation au sein de l'UE aux ressortissants de pays tiers qui travaillent légalement dans un des pays de l'UE.

**62** La mobilité transfrontalière accrue requiert également l'adaptation des actions, activités et structures syndicales, afin de donner aux travailleurs/-euses concernés, en particulier ceux qui travaillent momentanément à l'étranger, une protection adéquate et effective concernant leurs droits sociaux et leurs droits du travail. La CES et ses affiliés se fonderont sur la résolution, adoptée en 1999 au congrès d'Helsinki (« Des syndicats sans frontières »), et examineront comment encourager sa mise en œuvre totale. En outre, des systèmes d'aide mutuelle – bilatérale et multilatérale – entre syndicats transfrontaliers, seront développés sur la base de bonnes pratiques existantes et la possibilité d'une coopération plus large sous la tutelle de la CES sera examinée.

## **Pour un meilleur droit européen du travail pour le marché européen du travail. Pour une sécurisation des mobilités et des parcours professionnels des salariés en Europe**

**63** L'essentiel du travail de la CES consiste à soutenir et développer la réglementation sociale grâce à la législation et aux relations contractuelles entre employeurs et organisations syndicales à tous les niveaux, y compris le niveau européen. En dépit de certaines réalisations importantes, aujourd'hui l'Europe ne répond pas aux préoccupations et attentes des travailleurs/-euses, particulièrement par la carence et le faible niveau des droits sociaux au niveau des Etats et au niveau européen, ce qui renforce la concurrence en matière sociale et donne l'image d'une Europe encourageant la concurrence entre les Etats.

**64** L'Europe doit mettre en place un système de protection des droits des travailleurs/-euses, protégeant les travailleurs/-euses dans toute l'UE et leur permettant de faire face aux défis intérieurs et extérieurs : des niveaux accrus de mobilité géographique et professionnelle, résultant du processus d'intégration européen et de la construction graduelle d'un marché européen unique du travail, de la restructuration et de la délocalisation mais aussi de l'impact de la mondialisation. L'UE doit viser l'harmonisation vers le haut

des conditions de vie et de travail et mettre un terme à la spirale descendante que les travailleurs/-euses ont subie au cours des dernières années.

**65** Dans le cadre de l'agenda de Lisbonne, de la stratégie pour l'emploi et la croissance, de la stratégie européenne pour l'emploi et des processus de coordination ouverts dans le domaine de l'intégration sociale et de la protection sociale, les Etats membres et la Commission européenne ont convenu de poursuivre les réformes sur leur marché du travail et les politiques sociales dans le cadre d'une approche de « flexicurité » intégrée. Le programme de travail conjoint 2006-2008 des partenaires sociaux européens inclut également la flexicurité, qui est une des questions d'intérêt commun. Il s'ensuivra des discussions de grande ampleur en 2007 et au-delà quant aux objectifs à poursuivre et aux méthodes et mesures à mettre en œuvre à chaque niveau. En tout cas, pour la CES, le débat européen sur la flexicurité et la modernisation du droit du travail ne peut pas servir d'excuse pour cacher l'incapacité des gouvernements de mettre en œuvre la stratégie de Lisbonne, et surtout de promouvoir la croissance de la productivité par l'innovation, le développement technologique et les compétences et qualifications des travailleurs/-euses, mais aussi l'avantage compétitif d'une société équilibrée au niveau des genres ; ou continuer à précariser, au moyen de la flexibilité, le marché du travail en vue de diminuer les coûts du travail et d'accroître la compétitivité sur le marché mondial, tout en affaiblissant la protection légitime des travailleurs/-euses à travers le droit du travail dans son sens le plus large et la sécurité sociale, sans donner de garanties compensatoires en termes de sécurité accrue. Dans le cadre de ce débat, il ne faut jamais perdre de vue que le droit du travail a une fonction de protection des travailleurs/-euses et qu'il sert en premier lieu à équilibrer leur infériorité structurelle par une négociation de leurs conditions de travail. Le fil conducteur doit être de procurer à chacun un emploi lui garantissant une protection sociale et un revenu décent pour vivre. Aussi, l'avantage concurrentiel d'une société équilibrée en termes de genres doit être pris en compte.

**66** Un agenda syndical de flexicurité doit inclure un certain nombre de principes qui devraient contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi, à des garanties individuelles et collectives pour les travailleurs/-euses et à l'adaptabilité et à la capacité nécessaires de réagir et de gérer le changement d'une manière qui profite tant aux travailleurs qu'à l'économie, impliquant une négociation collective portant sur des garanties individuelles et collectives. De plus, il n'y a pas qu'UN MODELE UNIQUE de flexicurité en Europe. Différentes approches basées sur les pratiques nationales doivent être respectées et prises en considération à tous les niveaux où la flexicurité sera discutée. Cet agenda est inséparable de l'agenda « travail décent ». Ces objectifs font partie d'une dynamique d'efficacité des systèmes de production et de la société dans son ensemble. Il est indispensable de garantir qu'il y ait un réel équilibre entre la flexibilité et la sécurité et que la balance ne penche pas en faveur des employeurs et des profits. La CES estime qu'une Europe plus développée avec une économie basée sur la connaissance requiert impérativement la promotion de l'emploi. La CES et ses organisations affiliées demandent en particulier :

- la lutte contre les emplois précaires et la promotion de la qualité du travail : les travailleurs/-euses attachent beaucoup d'importance à la sécurité de leurs emplois et estiment que c'est l'élément le plus important d'un emploi de qualité. Le nombre d'emplois précaires doit être réduit : ils sont non seulement précaires pour le travailleur mais ils produisent aussi un effet indésirable sur le marché du travail et l'économie. Ils minent les conditions de travail, la santé et la sécurité, génèrent des situations de pauvreté et portent atteinte aux droits sociaux et à la cohésion sociale. Les États membres et les entreprises doivent s'engager à créer et favoriser des emplois stables et de bonne qualité. Les travailleurs des agences d'intérim, par exemple, ont un accès beaucoup moins important aux formations offertes par les employeurs. Les travailleurs/-euses pris dans les chaînes de contrats de travail irréguliers auront des revenus moins stables et plus bas, et souffriront davantage de la pauvreté. Pour la CES, l'agenda de la flexibilité/sécurité ne peut être séparé de l'agenda sur la « qualité du travail » puisque c'est indispensable pour veiller à ce que l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité soit bien réel et qu'il ne penche pas du côté des employeurs et des bénéficiaires. Un ordre du jour positif consacré à la qualité du travail doit garantir le respect des droits des travailleurs/-euses et l'utilisation de la négociation collective comme principal instrument de gestion du fonctionnement des entreprises et des organisations, l'adaptabilité interne sur le lieu de travail par le biais d'une organisation du travail qui puisse être adaptée et l'utilisation du plein potentiel de chacun ;
- permettre aux travailleurs/-euses d'utiliser pleinement leur potentiel et leurs connaissances et d'organiser leur temps de travail et de loisir. Ceci suppose : droits d'accès à la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la transférabilité des compétences formelles et informelles et la promotion de leur développement personnel et professionnel, l'offre de programmes spéciaux en cas de restructuration ou de changement industriel, la sécurisation des parcours professionnels par la requalification professionnelle, maintien des droits des travailleurs/-euses et soutien aux revenus durant les transitions entre les emplois ;
- sauvegarder la législation sur la protection du travail et la compléter par des politiques du marché du travail encourageant la mobilité vers le haut : Il n'y a pas de preuve que moins de législation sur la protection de l'emploi conduira à plus de productivité ou à moins de travail précaire ; par contre, il existe un lien entre une législation qui offre moins de protection, et la précarité. Pour la CES, le cadre légal adéquat n'est pas un obstacle à un marché de l'emploi dynamique, au contraire il favorise les investissements en capital humain et dans l'innovation. Les systèmes de protection de l'emploi doivent fonctionner comme des systèmes « d'alerte avancée » permettant aux travailleurs/-euses menacés de se préparer au changement. La CES confirme le principe convenu par les partenaires sociaux européens dans les contrats à durée déterminée que les formes non-standard d'emploi doivent rester l'exception et ne pas devenir la règle ; des mesures appropriées doivent être prises dans les pays où l'exception est devenue la règle. La CES souligne le danger que présente le Livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle » et exprime clairement sa désapprobation à l'égard de la philosophie et de la formulation de ce document, qui risque de détruire les protections du travail, soumettant la législation du travail aux lois de l'économie. Il n'est pas possible de répondre à la fragmentation du marché du travail par de nouvelles formes de flexibilité.

- maintenir une approche élargie pour équilibrer la flexibilité et la sécurité - il n'y a pas qu'un modèle unique de flexibilité en Europe – et si l'on tient compte du fait que dans nombre de pays il y a de plus en plus de flexibilité et de moins en moins de sécurité, il faut envisager et respecter différentes approches basées sur les pratiques nationales ;
- améliorer les systèmes de sécurité sociale : pour la CES, la promotion de l'employabilité ne suffit pas ; pour être prêts à prendre des risques ou accepter le changement, les travailleurs/-euses doivent se sentir sécurisés. Les systèmes de protection sociale doivent jouer ce rôle et donner aux individus des chances d'éducation, de réintégration et d'adaptation en offrant une plus grande sécurité aux dizaines de millions de travailleurs/-euses européens qui changent d'emploi ou risquent de le perdre chaque année. La CES estime que cela ne sera possible que s'il y a un système universel et bien financé de sécurité sociale, des indemnités de chômage qui garantissent un niveau de vie digne, accompagnés de politiques actives du marché de l'emploi et d'organisations syndicales fortes ;
- intégrer la politique de flexicurité et la politique macro-économique : la flexicurité ne crée pas le moindre emploi et n'augmente pas les performances totales de l'emploi ; mener des politiques macro-économiques de soutien à la croissance et de créations de nouveaux et meilleurs emplois ;
- renforcer le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleurs, afin de donner aux travailleurs/-euses une place prépondérante dans le processus de réforme du marché de l'emploi ; l'élément le plus important de la flexicurité est l'implication des partenaires sociaux. Les conventions collectives et la participation des travailleurs/-euses peuvent jouer un rôle important en mettant les entreprises en concurrence sur la base de la productivité et non de la compétitivité salariale. Les partenaires sociaux doivent développer des instruments qui permettent d'anticiper le changement et de contrôler le respect et la mise en œuvre des droits collectifs ainsi que des parcours individuels.

**67** La question de la flexicurité renvoie à celle de l'égalité de traitement entre les différentes catégories de travailleurs/-euses : femmes, étrangers, handicapés. Elle revêt une forte dimension de genre, et implique dès lors des mesures destinées à lutter contre le travail précaire et à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et privée – telles que les dispositions en matière de temps de travail flexible dans la carrière, le congé parental rémunéré, davantage de dispositions et de meilleure qualité concernant la garde des enfants – pour éviter que les femmes ne restent les principales victimes du travail précaire.

**68** La législation du travail devrait être recadrée en vue de réintégrer des formes de relations de travail salarié précaires dans le champ d'application du droit du travail, en tenant compte de la Recommandation sur les relations de travail 198 adoptée en 2006 par l'Organisation internationale du travail.

**69** Le principe de l'utilisation du contrat à durée indéterminée (CDI) doit être reconnu par les entreprises comme étant la règle générale, stimulant et fortifiant ainsi la stabilité dans l'emploi. Les contrats temporaires doivent répondre à un besoin particulier, et leur réglementation doit prévoir des mesures efficaces pour empêcher les enchaînements successifs de contrats à court terme et les abus.



**70** Au niveau de l'UE, des définitions plus convergentes de « travailleurs/-euses » devraient être encouragées afin d'améliorer la cohérence et la transposition adéquate des directives européennes grâce au développement de critères et d'orientations communs concernant la définition de travailleurs/-euses et de statut d'indépendants, comme la recommandation de l'OIT, tenant compte du fait que la définition même de relation d'emploi, à distinguer du travail indépendant ou à compte propre, devrait être laissée à la législation et à la pratique nationales.

**71** La protection devrait être étendue aux nouvelles formes de travail (salarié) en considérant le développement d'un « noyau de droits » offrant à tous les travailleurs/-euses, quel que soit leur statut d'emploi, un ensemble de droits essentiels comprenant le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, avec une attention particulière pour les travailleurs/-euses dans les PME. Mais cela ne devrait pas conduire à la création d'une troisième catégorie de travailleurs avec un degré inférieur de protection.

**72** En outre, il faut élaborer d'urgence un cadre réglementaire adéquat pour les « relations de travail triangulaires » (travail intérimaire et sous-traitance, etc.), interdisant la mise en disponibilité illégale de travailleurs/-euses, contrecarrant les formes de travail manipulatoires utilisées par les intermédiaires et les exploitateurs, offrant aux travailleurs/-euses intérimaires de toute l'Europe une protection adéquate en termes de droit du travail et de couverture de sécurité sociale et de négociations collectives, et garantissant qu'ils sont traités sur le même pied que des travailleurs/-euses de la même catégorie dans l'entreprise de l'utilisateur. Le statut d'emploi des travailleurs/-euses intérimaires devrait être clarifié et un instrument de réglementation sur la responsabilité collective ou individuelle des entreprises utilisatrices et des intermédiaires dans le cas du travail par agence ou posté devrait être établi.

**73** La législation du travail et les normes de travail existants devraient être mieux mis en œuvre afin de lutter contre le travail non déclaré et l'économie informelle croissante. L'UE devrait promouvoir une coopération et une coordination plus intenses et meilleures entre les inspections sociales avec les partenaires sociaux.

**74** Si l'on tient compte de l'importance et de la signification de la défense des droits fondamentaux du travail dans le monde pour le développement du Modèle Social Européen, la législation européenne du travail doit fixer les bases des engagements de la RSE des multinationales européennes, incluant dans toutes leurs chaînes de production des mécanismes effectifs de vérification et d'intervention par les syndicats.

## **Des systèmes de protection sociale de qualité permettant de faire face au défi démographique et aux évolutions du marché du travail**

**75** Un autre défi à relever, et que certains acteurs essaient d'utiliser pour remettre le modèle social européen en question, est le sujet des changements démographiques. Les systèmes de protection sociale qui

sont au œuvre de ce modèle sont de plus en plus sous pression, en grande partie en raison de ces évolutions. Et souvent le seul souci des gouvernements et des employeurs est d'équilibrer leur budget, tandis que la qualité de vie de leurs bénéficiaires est reléguée au second plan.

**76** Mais en même temps, d'autres facteurs, qui ne sont généralement pas mentionnés, tels que les évolutions du marché du travail, les affectent de manière encore plus profonde, du moins à court terme.

**77** Il est donc nécessaire de préserver et d'élaborer des systèmes de protection sociale de qualité qui répondent à ce double problème.

**78** En ce qui concerne les changements démographiques, ils se caractérisent par la chute de la natalité dans certains pays et par l'allongement de la durée de vie. Pour la CES il ne s'agit pas d'une « crise » mais plutôt d'une transition qui doit être examinée en ayant l'esprit tourné vers l'avenir ; en d'autres termes, nous devons nous opposer aux opinions alarmistes, qui réclament un démantèlement de la protection sociale au nom des exigences financières.

**79** La CES estime que pour faire face de manière positive aux défis résultant de l'évolution démographique, une approche intégrée doit être adoptée dans le cadre d'une stratégie préventive, négociée avec tous les acteurs, notamment les syndicats. Il faut pour ce faire recourir à toute une série d'instruments, de politiques. L'accent doit être mis sur les mesures visant à promouvoir l'égalité des genres et la conciliation entre travail, vie privée et familiale, la formation tout au long de la vie, la promotion de l'emploi de qualité, l'adaptabilité négociée des conditions de travail, la prévention du chômage, y compris dans les restructurations d'entreprise, et les possibilités de formation continue pendant la deuxième partie d'une carrière dans le cadre de systèmes de protection sociale qui sont mieux adaptés aux besoins des gens et ne visent pas à pénaliser les individus. Les choix individuels concernant la gestion des carrières et les cycles de vie doivent être placés dans le cadre de garanties collectives. Ces politiques influencent également le comportement des travailleurs/-euses et ont donc une influence sur leurs choix individuels, ce qui a des répercussions sur la démographie.

**80** Une bonne protection de la maternité est une condition préalable à la participation pleine et égale des femmes sur le marché du travail. La CES demande une révision et une amélioration de la directive sur la protection de la maternité en tenant compte notamment des dispositions contenues dans la Convention 183 de l'OIT et d'étendre la protection aux travailleurs/-euses domestiques ainsi qu'à d'autres catégories de travailleurs précaires.

**81** La CES réclame donc un débat équilibré en reconnaissant la protection sociale de qualité mise en place et appliquée dans toute l'Europe et considérée comme un facteur productif contribuant à la croissance durable. Ceci contribue à une meilleure qualité de vie pour ses citoyens tout en permettant à

l'Europe de mieux résister aux chocs économiques.

**82** Les adaptations nécessaires des systèmes de protection sociale permettant de répondre à ces défis portent plus particulièrement sur les services de santé et les retraites.

**83** La question des soins de santé ne peut être réduite à une simple recherche consumériste des meilleurs soins disponibles sur le marché européen (comme certains l'aimeraient), ce qui conduirait à exclure ceux qui ne sont pas en mesure d'en bénéficier et donc à une inégalité supplémentaire.

**84** La CES demande instamment :

- la mise en place de soins de santé financièrement et géographiquement accessibles à tous, sur la base des besoins et non sur la capacité de payer ;
- des soins de santé de qualité, impliquant un personnel suffisant et suffisamment formé ;
- des soins de santé garantis financièrement ;
- l'application par les Etats membres de politiques préventives et l'amélioration des mesures sur le lieu de travail dans ces domaines, permettant une durée de vie plus longue et plus saine pour tous, ce qui ne peut qu'avoir un impact positif sur le marché du travail ;
- un accès large à l'information sur la santé sexuelle et les services de santé.

**85** En ce qui concerne les retraites, il est faux de penser que seuls les systèmes de retraite publics sont affectés par l'évolution démographique. Les régimes de retraite complémentaires et privés sont également touchés. Dans les réformes des systèmes de retraites la priorité doit être donnée à la recherche de la solidarité – aussi bien dans les régimes publics que dans les régimes complémentaires ou professionnels – afin de ne pas être amené à réduire les droits des retraités et leur assurer un droit à une vie digne et indépendante, comme le garantit la Charte des droits sociaux fondamentaux de l'UE.

**86** Quant aux régimes de pension professionnelle ou complémentaire qui jouent un rôle important dans certains pays, primo, ils ne devraient pas se substituer aux régimes publics de pensions fondés sur la solidarité inter- et intra-générationnelle. Leur développement ne doit donc pas se faire au détriment des régimes publics de pensions, ni être un alibi commode pour les Etats membres pour ne pas réformer ni améliorer leurs propres régimes publics ; deuxièmement, la CES sera vigilante sur le maintien des droits des travailleurs/-euses mobiles, tant à l'intérieur des Etats membres qu'entre les Etats membres et des solutions devront être trouvées, en complément aux mesures législatives européennes, notamment dans le cadre du dialogue social.

**87** La CES souligne, en outre l'importance de la solidarité entre les sexes dans la négociation et le développement de systèmes de pensions professionnelles ou complémentaires. La situation précaire de

nombreuses femmes sur le marché du travail (travail à mi-temps, travail intérimaire, périodes d'inactivité professionnelle pour raison de charges familiales, carrières interrompues etc.) a un effet négatif sur la situation des femmes. Non seulement les femmes gagnent moins, et donc elles ne touchent qu'une plus maigre pension de l'Etat, mais leur pension complémentaire ou professionnelle est souvent aussi moindre.

**88** Pour la CES il est inacceptable qu'alors qu'on s'efforce de réduire l'écart des genres en matière de pensions publiques, l'écart entre les pensions continue à s'élargir dans les systèmes professionnels ou complémentaires. La négociation collective et un contrôle systématique permettraient de prévenir ce genre de situations.

**89** La CES poursuivra sa mobilisation pour que les pouvoirs publics – tant au niveau national qu'euro-péen et quels que soient les systèmes en place – accordent la priorité aux régimes de pension basés sur la solidarité qui garantissent un revenu de remplacement en relation avec le salaire actif, en d'autres mots pas simplement le revenu minimal de survie.

**90** Tout ceci requiert un réexamen des modes de financement de la protection sociale, qui pèse encore trop sur les travailleurs/-euses et qui restent trop souvent fondés sur les effectifs des entreprises. Ces systèmes de financement sont particulièrement dépendants des changements du marché du travail. Nous devons trouver un moyen au niveau national d'utiliser tous les revenus des individus et des entreprises pour contribuer au financement de la protection sociale et d'introduire dans cette source de financement d'autres sources de revenus qui n'ont jamais ou rarement été pris en compte jusqu'ici. Ceci nécessite des politiques économique, fiscale et sociale plus proactives au niveau de l'UE.

**91** Et à ce propos, la CES déplore également les politiques pratiquées dans un trop grand nombre d'Etats membres, qui dispensent les employeurs des impôts et des cotisations de sécurité sociale, sous le prétexte de développer l'emploi, alors que ces mesures représentent en réalité des aubaines pour les entreprises et ne créent pas réellement d'emplois durables.

**92** Il est impératif de trouver un meilleur moyen de financer la protection sociale, en tenant compte de l'évolution du marché du travail, qui se traduit spécifiquement par une mobilité accrue aussi bien dans un secteur particulier qu'en dehors de celui-ci. Et pour la CES, cette mobilité et flexibilité sur le marché du travail ne devrait pas se traduire par une augmentation de la paupérisation des travailleurs/-euses déjà existante, ce qui contredirait notre objectif avoué de renforcement de la cohésion sociale. Il est donc important de mettre en place des systèmes de protection sociale garantissant un revenu décent mais aussi des droits sociaux (santé, logement, retraite, etc.) et la reconnaissance de l'expérience professionnelle antérieure. Cela devrait permettre à chacun de jouer un rôle dans la société européenne que nous souhaitons édifier et de participer activement à la consolidation du modèle social européen.

**93** Dans le contexte des changements démographiques et du débat concernant le vieillissement actif, la CES déplore le paradoxe auquel est aujourd'hui confronté le monde du travail européen, où l'entrée dans le monde du travail est de plus en plus tardive, et le départ de plus en plus précoce. En d'autres termes, bien qu'ils aient des diplômes et de meilleures compétences et connaissances, les jeunes ont les plus grandes difficultés à accéder au marché du travail en dehors des offres de contrats temporaires ou de placement professionnel, dont la succession les découragera souvent plutôt que de leur donner accès au monde du travail. En ce qui concerne les travailleurs/-euses plus âgés, en dépit des appels à un allongement de la vie professionnelle, les entreprises ont de plus en plus recours aux licenciements anticipés, avant même que les travailleurs/-euses aient atteint l'âge légal de la retraite.

**94** Pour la CES, les réponses à ces problèmes, à part les mesures réglementaires empêchant et pénalisant la discrimination sur la base de l'âge, sont à rechercher dans le cadre du dialogue social, en particulier en cherchant et en appliquant les mesures qui visent à assurer une intégration meilleure et plus facile au travail pour les jeunes et, pour les travailleurs/-euses plus âgés, en empêchant leur exclusion prématurée. Ceci peut se faire grâce à la formation continue, à l'adaptation des conditions de travail, etc. Cela signifie par conséquent que la CES a pour objectif de poursuivre les initiatives destinées à permettre l'accès à l'emploi pour tous ceux qui le souhaitent et à leur garantir une « sécurisation sociale » en accordant une attention particulière à ceux qui ont été éloignés du marché du travail et en particulier aux handicapés, pour qui l'accès à l'emploi est rendu encore plus difficile. Une action de la UE plus proactive au niveau des politiques de croissance économique, d'harmonisation fiscale et de promotion de l'emploi est indispensable pour arriver à consolider les systèmes nationaux de protection sociale.

**95** La CES s'est engagée à prendre les mesures nécessaires pour améliorer les droits des travailleurs/-euses migrants dont le nombre augmente considérablement, afin qu'ils ne soient pas pénalisés par rapport à ceux qui ne changent pas de lieu de vie et de travail. Ces mesures mettront spécifiquement l'accent sur la simplification et l'amélioration de la coordination des systèmes de protection sociale et la portabilité des retraites complémentaires, ainsi que des problèmes portant sur la double taxation des ces travailleurs.

**96** Dans le domaine de la protection sociale – qui est de la compétence des Etats membres – la coopération entre Etats membres par la méthode ouverte de coordination (MOC) doit être développée, en particulier en fixant des objectifs ambitieux communs. Cet outil peut permettre de tirer le mouvement vers le haut et de contrer les tendances en sens inverse, ce qui implique spécifiquement que les organisations syndicales jouent un rôle actif et s'impliquent dans les débats sur la fixation des objectifs et dans leur application et leur surveillance. Dans le cadre de la Méthode ouverte de coordination (MOC) sur l'intégration sociale, nous nous concentrerons sur la lutte contre la pauvreté en vue de combattre en particulier ce phénomène qui affecte un nombre croissant de travailleurs/-euses.

## Améliorer la santé et la sécurité au travail

**97** L'Union Européenne doit continuer à jouer un rôle important dans le domaine de la santé au travail et à se fixer pour objectif l'harmonisation des situations nationales en préservant les améliorations apportées. D'après les estimations de l'Organisation Internationale du Travail, chaque année près de 130.000 personnes meurent dans l'Union Européenne à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie causée par le travail. L'insuffisance des mesures de prévention est une cause importante d'inégalités sociales de santé. L'expérience a montré que les directives communautaires en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail santé au travail constituent un outil indispensable pour éviter une concurrence sauvage au détriment de la santé et de la vie des travailleurs/-euses. De même, les directives bien appliquées peuvent représenter pour les entreprises un véritable investissement. Investir dans la prévention des risques professionnels permet à l'entreprise de réaliser des gains importants. Mais cet outil doit être complété et adapté de manière à tenir compte des changements du travail et du profil des travailleurs/-euses, de l'évaluation de nouveaux risques professionnels, de nouvelles maladies professionnelles et des besoins et attentes des travailleurs/-euses. A cet égard et en accord avec les conclusions des rapports faits par l'Agence Européenne de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, une approche respectueuse des genres est plus que nécessaire et recommandée.

**98** La CES doit veiller à ce que la Commission garantisse que les nouvelles directives sur la santé et la sécurité soient introduites dans les domaines où la législation en matière de protection et prévention des risques pour la santé fait défaut, comme l'ergonomie, l'organisation du travail, les facteurs psychosociaux sur le lieu de travail. Les directives existantes devraient être révisées pour garantir que les normes correspondantes soient suffisamment élevées pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs/-euses.

**99** Sans une législation appropriée et une transposition, la globalisation mettra en danger les normes de santé et de sécurité à cause de la compétition entre les entreprises qui appliquent ces normes et celles qui ne les appliquent pas. L'Union européenne doit veiller à l'application des normes de santé et de sécurité sur le territoire national et à ce que les inspecteurs du travail disposent de suffisamment de ressources pour superviser la transposition de ces règlements. La globalisation devrait conduire à des normes plus élevées dans les pays où la protection est moindre et non pas réduire ou limiter les améliorations en matière de santé et de sécurité en Europe.

**100** Les délégués en matière de santé et de sécurité et les comités responsables de l'environnement au travail jouent un rôle important dans l'amélioration de la santé et de la sécurité. La CES devrait en priorité revendiquer que les travailleurs/-euses dans toutes les entreprises à partir de 5 personnes aient un délégué en santé et de sécurité titulaire d'une formation adéquate et que les entreprises de plus de 25 travailleurs/-euses aient un comité de l'environnement au travail avec un nombre égal de représentants des travailleurs/-euses et de la direction.

**101** Les travailleurs/-euses victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles devraient bénéficier d'un revenu compensatoire décent, soit du système de sécurité sociale, soit des assurances professionnelles pour garantir qu'ils aient un revenu décent suite à l'accident ou à la maladie professionnelle.

**102** La CES pense que les efforts accomplis depuis une quinzaine d'années doivent être consolidés dans le cadre d'une stratégie plus cohérente tant au niveau communautaire qu'au niveau national. Cela inclut notamment que l'Union Européenne doit se donner les moyens d'évaluer régulièrement l'évolution du milieu de travail. Elle doit définir des politiques et des programmes communautaires destinés à promouvoir l'amélioration du milieu de travail. La CES rejette toute tentative de dérégulation directe ou masquée en guise de simplification. La CES estime que la réduction des accidents de travail reste cependant fragile. Ce progrès est menacé par la précarisation du travail, par les méthodes de gestion qui réduisent la capacité des travailleurs/-euses à contrôler leurs conditions de travail. Nous constatons une forte croissance du nombre des troubles psychosociaux dus au travail et des troubles musculo-squelettiques, une progression de l'exposition aux risques chimiques. Les données récentes d'Eurofound montrent que l'intensification du travail est une tendance lourde avec un nombre de plus en plus important de travailleurs/-euses soumis à des cadences élevées et à des délais serrés. Les mouvements répétitifs de la main et du bras constituent le risque physique le plus souvent cité, avec 62 % des travailleurs/-euses européens qui déclarent y être exposés au moins pendant un quart de leur temps de travail. Les travailleurs/-euses mentionnent, en seconde place, les postures douloureuses et fatigantes : 50 % d'entre eux y sont exposés au moins pendant un quart de leur temps de travail. Près d'un tiers de la population active européenne déclare souffrir de mal de dos, de douleurs musculaires et du stress. Une des conclusions qui se dégage est l'extrême inégalité des situations : entre les pays, entre les secteurs, les groupes socioprofessionnels et les sexes.

**103** La CES et ses organisations affiliées ont une contribution importante à apporter à l'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs et travailleuses. Le principe de l'adaptation du travail aux travailleurs/-euses est ancré dans la législation européenne et doit tenir compte des différences de genres dans les conditions d'emploi. La segmentation et la division du marché du travail entre homme et femmes, à la maison et sur le lieu de travail ont un impact majeur sur les questions de santé liées à l'exercice d'un travail. Améliorer les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes requiert dès lors une recherche et un contrôle en fonction des sexes, incluant la dimension de genre dans la collecte de données, une approche neutre des genres dans la prise de décisions et dans la législation, une évaluation des risques tenant compte du sexe et enfin la pleine implication des femmes dans la formulation et la mise en œuvre des stratégies de santé et sécurité. Une attention particulière devrait être accordée au travail domestique. La revendication relative à un travail sain et sûr peut constituer un moteur à la syndicalisation des travailleurs et travailleuses de nouveaux groupes et de groupes plus vulnérables. Elle peut aussi être convertie en une question d'action syndicale internationale par le biais de campagnes communes, de

partage d'expériences, d'activités de Comités d'Entreprise Européens ainsi que des initiatives de dialogue social sectoriel et intersectoriel. La revendication en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail conduit aussi à une amélioration des politiques de santé publique qui englobent de meilleures conditions de travail dans le cadre plus large de l'action autour du creusement du fossé dans le domaine de la santé dans la société en général. Elle est indissociable du développement d'une approche syndicale de la protection environnementale.

**104** La CES veut renforcer son action sur la santé et la sécurité au travail :

- par la mise en place d'un soutien actif et renforcé et une coordination active de tous les acteurs syndicaux au niveau Européen (ETUI-REHS, CCHS Luxembourg, Agence de Bilbao, Fondation de Dublin) ;
- de prévoir à travers ces voies, un échange des bonnes pratiques syndicales et un soutien des actions nationales sur la santé et la sécurité au travail ;
- de mettre en place des actions annuelles au niveau européen pour soutenir les priorités de la CES en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

**105** La CES va faire campagne afin de réaliser ces priorités pour une stratégie Européenne sur la santé et la sécurité au travail, et notamment pour :

- le renforcement des systèmes d'inspection au travail ;
- la mise en place de sanctions efficaces, dissuasives et proportionnelles ;
- la couverture de l'ensemble des travailleurs/-euses par des représentants pour la sécurité ;
- un meilleur fonctionnement et accès des travailleurs/-euses aux services de prévention ;
- une couverture adéquate des travailleurs/-euses précaires
- le respect des obligations de sécurité dans toutes les entreprises, y compris leurs filiales, sous-traitants et multinationales
- un renforcement de la cohérence des politiques de prévention par rapport au risque chimique suivant la directive REACH.

## **Améliorer la formation et l'apprentissage tout au long de la vie – vers une société de la connaissance**

**106** Une éducation de qualité pour tous est importante pour les individus, la société et la justice sociale. La formation et l'éducation sont les clefs qui peuvent résoudre les problèmes sociaux et sont la base d'une vie professionnelle satisfaisante. On reconnaît de plus en plus l'importance des efforts réalisés tôt dans le processus de formation tout au long de la vie. Il faut se centrer en particulier sur l'inclusion de tous les enfants dans des institutions de qualité comme les jardins d'enfants, l'école primaire et secon-



daire inférieure car c'est là une condition préalable au développement des compétences de base et de la formation professionnelle.

**107** Le financement est l'élément prépondérant dans le développement de la formation et de l'enseignement tout au long de la vie, plus particulièrement lorsque l'accès à la formation est le principal problème qui se pose. Le financement est une responsabilité conjointe des gouvernements et des employeurs (supprimer les travailleurs/-euses. Il convient de rechercher de meilleures pratiques de financement et de les examiner conjointement, à l'instar de ce que les partenaires sociaux ont réalisé dans leur cadre d'action visant à promouvoir le développement de compétences et d'un apprentissage tout au long de la vie. Étant donné l'élargissement et le rôle fondamental que jouent l'enseignement et la formation dans l'avenir de l'Europe, le financement apporté par les programmes communautaires reste inadéquat. Il convient de l'augmenter de manière significative. Le financement est une responsabilité conjointe. Les gouvernements et les employeurs y ont chacun un rôle à jouer.

**108** Quelque 100 millions de travailleurs/-euses sur le marché de l'emploi européen sont menacés par leur faible niveau de qualification. L'Europe compte plus de 20 millions de chômeurs et 72 millions de travailleurs/-euses sans qualifications, qui représentent ensemble 30 % de la population active (statistiques CEDEFOP). Beaucoup de ces personnes sont des femmes et des migrants ayant des emplois précaires et n'ayant pas de possibilité d'accès à la formation. La problématique de ces compétences et qualifications des travailleurs/-euses est essentielle pour l'emploi et la compétitivité en Europe.

**109** Près de 16 % des jeunes de l'UE quittent l'école à un âge précoce. Environ 20 % des jeunes de 15 ans éprouvent toujours de graves difficultés de lecture. Seuls 77 % des 18 à 24 ans terminent leur formation secondaire supérieure. En moyenne, moins de 11 % des adultes ont participé à un apprentissage tout au long de la vie en 2005. Ceux qui ont les niveaux de formation de base les plus faibles sont ceux qui ont le moins de chance de participer à cette forme permanente d'apprentissage. Entrer sur le marché du travail avec une qualification de départ constitue une grande priorité.

**110** Ces statistiques montrent que les systèmes de formation européens n'apportent pas les bases requises à l'emploi et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Les taux de participation à la formation professionnelle initiale et continue, postérieure à la formation de base, restent un défi de taille pour les pays européens. Partant des taux de participation actuels, et conformément aux prévisions démographiques, d'ici à 2030 le nombre de personnes intégrées dans des structures professionnelles et des structures d'enseignement et de formation devrait tomber à environ deux millions. Ajoutons à cela 14 millions de personnes âgées et 9 millions de personnes moins jeunes. En 2009, selon des études réalisées par le CEDEFOP, le nombre des 14-24 ans sera inférieur au nombre des 55-64 ans. Le marché du travail recrutera de plus en plus de personnes âgées et de migrants.

**111** Il est également important de souligner le fait que dans certains pays, 50 % (voire plus) des jeunes participent actuellement à une forme ou l'autre de formation supérieure. Pour bon nombre de ces diplômés, il devient de plus en plus difficile de trouver un emploi adéquat. Le mouvement syndical européen doit se concentrer sur ce problème et chercher des solutions au problème de la transition des études vers l'activité professionnelle. La reconnaissance internationale des diplômes est très importante pour encourager l'employabilité transfrontalière.

**112** Le message fondamental de la CES est simple : l'Europe doit investir plus largement dans l'enseignement et la formation, tant au plan national qu'europpéen. En Europe, l'investissement dans l'enseignement et la formation, du niveau du pré-primaire à l'apprentissage est une nécessité, pas un luxe. L'apprentissage tout au long de la vie (qui inclut entre autres la formation professionnelle et enseignement supérieur) doit être développé afin de permettre aux travailleurs/-euses européens de relever le défi de la concurrence internationale. Dans ce contexte, l'enseignement et la formation professionnels en tant que source de développement des aptitudes et des compétences sont tout aussi importants que la formation de niveau supérieur.

**113** Pour accroître les investissements réalisés dans l'enseignement et la formation et atteindre ainsi une plus grande adéquation entre les qualifications de ceux qui cherchent de l'emploi et les exigences du marché du travail, il est essentiel de créer un système éducatif axé sur l'implication active des partenaires sociaux, de préférence au niveau sectoriel.

**114** La CES souligne que pour atteindre une économie basée sur la connaissance, nous devons développer les compétences des citoyens et des travailleurs/-euses. En effet, la plupart des nouveaux emplois créés en Europe seront occupés par des adultes, ce qui signifie que l'accès individuel à la formation, non seulement des jeunes mais aussi des adultes, doit devenir la pierre angulaire des efforts déployés par l'Europe afin de promouvoir l'emploi et devenir ainsi plus concurrentiel. Les taux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie (qui est tout aussi important pour les diplômés et les managers que, tout au long de leur vie, pour les travailleurs/-euses manuels) restent très faibles en Europe, et sont particulièrement bas pour les femmes.

**115** Une attention particulière devrait être accordée à l'accès à la formation et à la formation tout au long de la vie pour les travailleurs/-euses à temps partiel, à durée déterminée et postés, ce qui leur permettrait d'améliorer la qualité de leur travail actuel et leur ouvrirait des perspectives pour de meilleurs emplois.

**116** Le développement d'aptitudes et de compétences après la formation initiale se fait également dans l'exercice quotidien du travail ou dans des situations d'apprentissage informel. La validation et la reconnaissance de ces activités doivent être une priorité lors de l'examen du développement des connais-

ces, des compétences et des aptitudes des travailleurs/-euses européens. Ce point est particulièrement important pour les femmes qui ont acquis une large palette de qualifications dans leurs activités dans l'économie informelle ou dans le travail non payé.

**117** Le cadre des actions menées par les partenaires sociaux en faveur du développement permanent de compétences et qualifications, adopté en 2002, soutient la validation de l'apprentissage au titre d'objectif partagé et d'action bénéficiant d'une priorité absolue.

**118** Il est important de développer et de valider l'apprentissage non officiel et informel dans tous les pays et à tous les niveaux de formation. Cet aspect doit également être pris en compte dans le cadre du contrôle de la qualité pendant les étapes de développement et d'application. La validation de la formation non formelle et informelle ne doit cependant jamais atténuer l'accent qui est mis sur l'importance qu'il y a à atteindre un niveau élevé de formation initiale.

**119** Le Cadre européen de certification (CEC) peut servir de catalyseur pour les actions et projets nationaux qui tendent à développer de nouvelles qualifications et à valider et reconnaître les formations et compétences. Le CEC peut ainsi devenir un outil qui permet d'aider les individus à acquérir des qualifications. Nous pensons ici aux objectifs sur le long terme qui amélioreront la qualité de la formation et de l'apprentissage.

**120** Stimuler la formation permanente des travailleurs/-euses exige le développement de systèmes intégrés d'information et d'orientation professionnelle, pour les travailleurs/-euses occupés mais aussi pour les chômeurs, dans l'intérêt du développement de l'itinéraire personnel en vue de l'amélioration de la carrière professionnelle.

**121** Les syndicats peuvent jouer un rôle considérable en la matière, en veillant à ce que les opportunités de formation soient mises à l'ordre du jour des négociations collectives, que les employeurs ne contraignent pas les travailleurs/-euses à passer des examens et à ce qu'ils les encouragent à apporter leur propre contribution.

**122** Les gouvernements doivent adopter des mesures afin de garantir un niveau d'enseignement et de formation élevé, à tous les stades de la vie, de l'enseignement pré-primaire à l'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur européen a besoin d'un niveau d'excellence international, mais la CES souligne l'importance qu'il y a à homogénéiser la qualité. En d'autres termes, la force de la formation supérieure européenne réside non seulement dans l'excellence de quelques institutions, mais aussi dans la qualité globale de la majorité de ses institutions. La CES souligne le fait que le processus de décision politique ne doit pas exacerber les différences qui existe entre les diverses universités en termes de situation financière, mais qu'il doit démocratiser la participation à l'enseignement supérieur.

**123** Les universités européennes ont besoin d'une plus grande coopération entre les divers acteurs, ainsi que de nouvelles formes de gestion, d'information, de consultation et de participation. La question des acteurs n'est pas confinée aux universités, aux gouvernements et aux sociétés de premier plan. Il est également nécessaire d'aboutir à une coopération plus étroite avec les sociétés et le marché du travail. Les acteurs, y compris les partenaires sociaux et les étudiants, doivent être impliqués dans la gouvernance des institutions de formation supérieure.

**124** La CES souligne que les institutions de formation supérieure doivent jouer un rôle de premier plan dans le domaine de la concurrence et qu'elles doivent encourager l'équité et la cohésion sociales parmi les citoyens européens. Le défi européen consiste à faire en sorte que les universités soient plus largement au service des citoyens et de la société que c'est le cas actuellement.

**125** La Commission européenne et les Etats membres se tournent de plus en plus vers des partenariats public/privé afin d'améliorer l'efficacité des systèmes éducatifs et l'impact des réformes, non seulement dans l'enseignement supérieur, mais aussi dans l'enseignement général. La CES souligne le fait que ce type d'approche ne peut en aucun cas donner lieu à une diminution de la responsabilité des gouvernements dans le financement de l'enseignement. Il convient en effet de garantir la qualité de l'enseignement et de la formation, ainsi qu'un accès égal à l'enseignement et à la formation. L'introduction de partenariats public/privé ne peut davantage donner lieu à aucune restriction du rôle des syndicats dans le dialogue social et les négociations collectives. Qui plus est, les partenariats public/privé, par exemple les contrats de longue durée conclus entre le secteur privé et le secteur public, peuvent réduire la flexibilité à s'adapter aux modifications des politiques et des objectifs pédagogiques : ils pourraient en effet en fin de compte également s'avérer plus onéreux.

**126** La CES considère que la formation professionnelle constitue une composante permanente du processus d'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les travailleurs/-euses que pour les citoyens. La CES souligne le fait qu'il convient de mettre l'accent sur le rôle de la formation professionnelle dans les situations suivantes :

- la formation de la main-d'œuvre qualifiée ;
- la préservation et la mise à jour des compétences et qualifications des travailleurs/-euses dans des environnements changeants avec une attention spécifique pour les travailleurs/-euses dans des emplois précaires, postés et à temps partiel ;
- la formation et la stimulation des citoyens à jouer un rôle actif dans la société ;
- l'introduction des systèmes d'enseignement et de formation destinés à favoriser la création de nouveaux emplois et de nouvelles façons de travailler en Europe ;
- de meilleures formations et formations tout au long de la vie pour une société basée sur la connaissance.

**127** Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans les divers processus et dans les diverses actions. Leur capacité à intégrer dans les négociations collectives des questions relatives aux droits et conditions affectant l'accès à la formation et le moment où celles-ci ont lieu, ne peut être ignorée. Pour ce qui est du marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie devrait occuper une place plus importante dans les conventions collectives, y compris les options permettant à l'employeur d'octroyer des congés et des financements destinés à faciliter la participation à des formations professionnelles, et à mettre à jour les compétences de tous les travailleurs/-euses, entre autres à un âge plus avancé.

**128** La CES plaide en faveur de l'ajout de quatre nouveaux objectifs aux modèles européens de l'emploi, de l'enseignement et de la formation :

- l'augmentation des investissements (2,5 % du salaire) de formation consentis par les employeurs ;
- la participation, en 2010, d'un travailleur sur deux à des formations pendant les heures de travail ;
- la généralisation de systèmes de congés éducatifs rémunérés attractifs ;
- la formation professionnelle considérée comme étant un droit pour tous les travailleurs/-euses, ce qui suppose d'y consacrer un nombre minimum d'heures annuelles de formation, pendant le temps de travail, ainsi que l'application d'un programme de formation décidé conjointement avec les représentants des travailleurs/-euses dans l'entreprise.

## Un agenda social plus ambitieux

**129** La CES estime que l'agenda de l'Europe en matière de politique sociale est un instrument clé de la politique sociale de l'UE. Il est loin d'être complet et l'on peut en dire autant de la dimension sociale du marché intérieur. Il semble que le gel de la législation sociale, qui a été demandé par les employeurs européens à l'occasion de l'élargissement de l'UE à dix nouveaux pays, soit progressivement mis en pratique, dans la mesure où l'on ne perçoit que peu d'initiatives de la Commission européenne dans le domaine de la politique sociale.

**130** De plus, certaines initiatives récentes de révision des directives sociales par la Commission, par exemple la Directive sur le temps de travail, peuvent être considérées comme loin d'être sociales et contraires aux besoins générés par les changements démographiques, et comme étant plutôt axées sur l'accentuation de l'individualisation des relations /conditions de travail, sur une flexibilité excessive et une déréglementation accrue. Pour la CES, la révision de toute directive de l'UE devrait aller dans le sens d'une harmonisation accrue et en aucun cas d'une régression quelconque, encore moins d'une concurrence sociale entre législations nationales, à un opting-out ou à la réduction des normes déjà atteintes, et devrait tenir compte des besoins d'un équilibre entre vie et travail.

**131** La CES continuera de mettre la pression sur les employeurs européens afin qu'ils assument plus de responsabilités politiques dans les domaines d'intervention spécifiques des partenaires sociaux, plus particulièrement pour qu'ils complètent les actions promues par la Commission européenne ou qu'ils comblent les lacunes qui existent lorsqu'il n'y a pas d'initiative de la part des institutions européennes. Dans le même temps, il est urgent que la Commission européenne, le Parlement européen et le conseil de l'Europe, chacun dans le cadre de ses responsabilités spécifiques, aboutissent à un accord rapide sur les propositions en attente et initient de nouvelles propositions législatives dans le contexte plus vaste d'un agenda de politique sociale ambitieux portant sur les domaines suivants :

- la révision de la directive sur le temps de travail en vue de limiter la flexibilité excessive des heures de travail et de sauvegarder le droit fondamental à la limitation des heures de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs/-euses ; le maintien du temps de travail hebdomadaire à maximum 48 heures dans le respect total de la Convention n°1 de l'Organisation internationale du travail ; la garantie de l'élimination de l'opting-out d'ici à 2010 et la reconnaissance en tant qu'heures de travail des temps de garde sur le lieu de travail ;
- la révision de la directive sur les Comités d'entreprise européens pour garantir une information et une consultation en temps opportun et circonstanciées du CEE, avant toute prise de décision par l'entreprise, pour améliorer les droits des travailleurs/-euses et élargir les compétences existantes, dotant les Comités d'entreprises européens d'une capacité de négociation et reconnaissant le rôle et la responsabilité des organisations syndicales ;
- l'adoption de la directive sur les agences d'intérim, garantissant un traitement égal à celui des travailleurs/-euses comparables de l'entreprise de l'utilisateur et l'apport d'un cadre réglementaire adéquat afin de contrer la multiplication des intermédiaires manipulateurs et frauduleux sur les marchés du travail, qui agissent de plus en plus au-delà des frontières ;
- l'accroissement de la transparence et la simplification de la mise en œuvre et de l'application de la directive sur le détachement des travailleurs/-euses : il convient de mieux clarifier la situation pour ce qui est des conditions légales et d'emploi applicables aux relations d'emploi transfrontalières et de renforcer les dispositions d'application de la directive, sauvegardant ainsi la capacité des états membres à réglementer leur marché du travail et à éviter le dumping social ;
- l'examen des directives reprenant les accords cadres européens (congé parental, travail à temps partiel et à durée déterminée) afin d'intégrer la jurisprudence de la Cour européenne de Justice dans ces directives et de les ajuster en fonction des évolutions économiques, sociales et sociétales qui voient le jour pendant l'adoption de ces accords ; ces mises à jour doivent contribuer à garantir un congé parental rémunéré, des congés pour dispenser des soins, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, une meilleure intégration et progression sur le marché du travail, ainsi qu'un renforcement de l'utilisation de contrats à durée indéterminée comme règle générale pour les contrats de travail de l'UE ;
- l'instauration de mécanismes visant à recentrer la législation du travail de manière à ce qu'elle couvre toutes les formes d'emplois précaires et la réglementation des formes spécifiques de relations d'emploi

- non standard (par exemple, les travailleurs/-euses économiquement dépendants, les travailleurs/-euses domestiques et à domicile, ...) par l'implication active des partenaires sociaux dans le but faire respecter les droits sociaux de ces travailleurs/-euses et de lutter contre le travail non déclaré ;
- la protection des travailleurs/-euses contre les licenciements injustifiés et ratification par tous les Etats membres de l'UE de la Convention N° 158 de l'OIT sur la cessation de la relation de travail ;
  - la réglementation de la propriété intellectuelle des travailleurs/-euses ;
  - la promotion des droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs/-euses ;
  - la protection des données dans le contexte de l'emploi ;
  - la protection des travailleurs/-euses contre des clauses de non concurrence trop restrictives afin de garantir leur liberté de choisir librement une occupation et leur liberté de mouvement, de sorte que les compétences qu'ils ont à offrir soient utilisées au mieux ;
  - un droit à un revenu minimum pour tous les travailleurs/-euses européens qui doit être fixé selon les pratiques nationales\* ;
  - la promotion d'une clause sociale dans les contrats publics, qui respecte la Convention de l'OIT n° 94, ainsi que les conventions collectives ;
  - l'intégration dans la législation européenne des droits définis dans la Charte européenne des droits fondamentaux, y compris le droit de faire la grève et la garantie de la dimension transnationale de ces droits ;
  - des normes européennes qui garantissent que, toutes les entreprises européennes ayant des filiales, fournisseurs ou sous-traitants dans des pays non-européens, prennent des engagements en matière de RSE pour concrétiser l'action réelle de l'entreprise visant à garantir le respect total des droits fondamentaux du travail dans toute la chaîne de production avec des systèmes de vérification transparents et des instruments d'intervention syndicale.

**132** Le droit de faire la grève et d'organiser des actions de solidarité pour des questions transnationales est tout particulièrement important, de telle sorte que les syndicats puissent être de taille à se mesurer aux sociétés qui peuvent agir à leur guise dans le monde entier. Actuellement, les droits de grève reposent sur les constitutions nationales et des conventions internationales qui sont parfois interprétées de manière restrictives afin d'empêcher les syndicats de se soutenir mutuellement en solidarité au-delà des frontières. La CES s'engagera dans le développement d'une stratégie visant à atteindre ces objectifs.

**133** Outre la nécessité d'accroître les normes, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, il existe un besoin très clair de garantir une mise en œuvre, un contrôle et une application plus effectifs des acquis. Le contrôle doit être plus régulier et ne pas se concentrer uniquement sur le processus formel, mais aussi sur les expériences pratiques, il doit clairement identifier les infractions et donner lieu aux mesures nécessaires à l'application des procédures en matière d'infraction. Les partenaires sociaux doivent être entièrement impliqués dans ce processus.

\* Voir Annexe 1 :  
Déclaration du Congrès  
sur les salaires

## POINTS D'ACTION :

Le 11<sup>ème</sup> Congrès demande à la CES de :

- Faire campagne, à tous les niveaux, pour une Europe sociale afin de finaliser le marché unique pour qu'il garantisse la sécurité et aide les travailleurs/-euses à gérer le changement, pour qu'il génère davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité et garantisse les droits fondamentaux.
- Travailler à l'établissement d'un cadre de règles prévoyant des normes minimales en matière de salaires, de conditions de travail, de droits syndicaux, de santé et sécurité et d'autres thématiques sur un marché de l'emploi européen émergent.
- Demander et contribuer à des politiques qui soutiennent la croissance de l'emploi et conduisent à une diminution durable et substantielle du chômage pour les jeunes mais aussi pour les femmes et les immigrés.
- Combattre la précarité et insister sur le droit de tous les travailleurs/-euses d'Europe à un « travail décent » c-à-d un travail qui respecte les droits du travail en termes de salaire, de conditions de travail, d'horaires de travail et de sécurité.
- Développer la mobilisation syndicale au sein des maisons-mères européennes des entreprises multinationales pour qu'elles incorporent dans leurs objectifs syndicaux immédiats la défense d'un travail décent dans toute la chaîne mondiale de production.
- Analyser en profondeur – en coopération avec la CSI et le TUAC – les implications des fonds privés de valeurs mobilières et des fonds de spéculation sur l'économie européenne, spécialement pour l'emploi et les travailleurs/-euses.
- Demander que l'UE œuvre à la mise en place d'un cadre commun réglementaire et joue un rôle majeur dans l'instauration d'une réglementation internationale.

### Plus d'égalité dans le respect de la diversité

- Donner la priorité aux actions qui visent à réduire le fossé salarial par tous les moyens possibles.



- Soutenir des politiques de promotion de la conciliation de la vie professionnelle et familiale, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, les arrangements de flexibilité, les services de soins et de garde et les dispositions en matière de congé.
- Incorporer la dimension de genre dans toutes les politiques de niveau communautaire, y compris les politiques de marché intérieur, ainsi que dans la politique de la CES.
- Développer une campagne syndicale de lutte pour l'égalité des chances pour tous et contre toutes formes de discrimination telles que le sexisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination basée sur la base des convictions religieuses.
- Incorporer dans le dialogue social les politiques de migration et d'intégration dans le marché du travail comme moyen de lutte contre l'exploitation et promouvoir la non-discrimination des travailleurs/-euses migrants et des minorités ethniques. Il faut également rendre visible l'incorporation de ces points dans notre agenda syndical et promouvoir la participation des migrants à tous les niveaux des structures syndicales.
- Faire campagne pour une directive européenne pour les personnes handicapées, concernant notamment leur conditions de vie, ressources et droits.

### Une politique plus proactive sur la migration économique, davantage d'investissements pour l'intégration

- Œuvrer à une politique européenne proactive de l'immigration visant à la gestion et non à la prévention de l'immigration, combinée à une intensification des efforts pour l'intégration et au renforcement des droits humains, des normes de travail pour combattre l'exploitation, et en particulier des travailleurs/-euses irréguliers.
- Intensifier les actions et les campagnes tant au niveau européen que national en faveur de la ratification et l'application de tous les conventions et instruments importants de l'OIT, de l'ONU et du Conseil de l'Europe sur la protection des droits de tous les travailleurs/-euses migrants et leurs familles.
- Soutenir les politiques qui reconnaissent les droits sociaux fondamentaux de tous les travail-

leurs/-euses et qui favorisent la cohésion sociale en évitant la création de canaux de migration à deux vitesses et l'exploitation au travail des travailleurs/-euses en situation administrative irrégulière et le recrutement de migrants dans des conditions de travail et de protection sociale précaires.

- Combattre toutes les formes de trafic humain.

### Un meilleur cadre pour la mobilité au sein de l'UE

- Travailler à un cadre européen de mobilité transfrontalière des travailleurs/-euses en insistant sur le principe d'égalité de traitement en termes de salaires et de conditions de travail en vigueur là où le travail est exécuté, et d'accès égal au système d'aide sociale et de portabilité des droits.
- Faire campagne pour les droits des travailleurs/-euses syndiqués d'entreprendre des actions au niveau transnational, et d'avoir en particulier le droit transnational de grève.
- Promouvoir la mise en application complète de la déclaration « Les syndicats européens sans frontières » adoptée lors du congrès de Helsinki en 1999 et recherche une coopération plus large, sous l'égide de la CES.

### Une meilleure législation européenne pour le marché du travail et plus de sécurité pour les travailleurs

- Insister pour que l'on intègre des critères sociaux, y compris le respect des conventions collectives et des droits en matière d'emploi, aux contrats de marchés publics.
- Faire en sorte que le débat sur la flexicurité ne confirme pas les exigences des employeurs visant un plus large recours aux contrats de travail « flexible » et une diminution de la protection du travailleur « standard » en cas de licenciement par le biais de règlements facilitant le licenciement.
- Développer un agenda syndical commun avec les organisations affiliées pour recentrer et renforcer la législation du travail en y intégrant les formes de travail précaire et empêcher que la législation de protection de l'emploi ne puisse être affaiblie.

- Exiger de nouvelles formes de sécurité pour les travailleurs/-euses définies par la loi et/ou négociées en leur garantissant une protection adéquate et des moyens de s'adapter aux changements rapides du marché du travail et à la globalisation du capital.
- Ensemble avec la CSI, les Fédérations Syndicales Internationales, (GUF), soutenir l'extension et le renforcement du dialogue social et l'accumulation d'expériences pour parvenir à des accords et à l'instauration de Comités d'Entreprise Globaux avec les multinationales.

### Des systèmes de protection sociale de qualité pour faire face au défi démographique et aux changements sur le marché du travail

- Soutenir le développement de systèmes de protection sociale de haute qualité qui correspondent aux défis des changements démographiques et du marché du travail.
- Contribuer à des stratégies larges et de prévention des changements démographiques se focalisant sur des mesures pour améliorer l'équilibre travail/vie, la formation, l'emploi de qualité avec des conditions de travail appropriées et négociées, réduisant le chômage et luttant contre la discrimination de l'âge.
- Développer des systèmes de soins de qualité accessibles financièrement et géographiquement à tous, sur base des besoins réels et non sur la capacité de payer.
- Insister sur le développement de politiques européennes qui sauvegardent et encouragent une bonne santé.
- Soutenir les réformes relatives aux pensions, égales pour les femmes comme pour les hommes, garantissant aux personnes retraitées une vie digne et indépendante.
- Souligner la nécessité d'élargir la base des contributions aux systèmes de sécurité sociale.
- Lutter contre la pauvreté, entre autres par une méthode plus ouverte de coordination en matière d'inclusion sociale.
- Adapter et améliorer les systèmes de protection sociale pour répondre aux nouvelles inégalités nées des changements dans le contexte de l'emploi, les familles, la composition de la famille et les nouveaux risques sociaux.

## Une meilleure santé et sécurité sur le lieu de travail

- Accorder la priorité aux actions pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs/-euses.
- Demander et contribuer à une meilleure législation en la matière.
- Faire campagne pour demander et faire appliquer la législation en la matière.
- Allouer des ressources suffisantes à l'inspection du travail.
- Œuvrer au droit des travailleurs de disposer de délégués en santé et sécurité et des comités de l'environnement au travail.
- Faire campagne pour des systèmes de compensation de pertes de revenus en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

## Une meilleure formation et un meilleur apprentissage tout au long de la vie en vue d'une société de la connaissance

- Faire campagne pour accroître l'investissement dans l'enseignement de haut niveau et dans la formation des travailleurs/-euses de tous âges, hommes et femmes, de toutes les qualifications, et faire reconnaître les qualifications informelles et les expériences professionnelles, avec la participation des partenaires sociaux.
- Garantir à tous les travailleurs/-euses, une formation professionnelle avec un minimum d'heures pendant leur journée de travail, fondée sur des programmes de formation négociés avec les représentants des travailleurs/-euses.
- Incorporer dans la législation européenne, l'exigence d'engagements réels de la part des employeurs européens pour que tout au long de la chaîne de production soient respectés les droits fondamentaux du travail, en garantissant une vérification transparente des conditions de travail et une intervention syndicale appropriée pour y contribuer.
- Faire campagne pour un investissement dans la formation de haute qualité pour les travailleurs de tous âges, et pour la reconnaissance d'un apprentissage et expérience informel avec l'engagement des partenaires sociaux.

- Améliorer l'accès individuel à l'éducation et à la formation pour tous, pas seulement des jeunes mais aussi des adultes et pour tous les travailleurs/-euses atypiques, particulièrement ceux à temps partiels, à durée déterminée et intérimaires.
- Veiller à ce que les universités servent davantage les citoyens et la société au sens large.
- Garantir que la formation tout au long de la vie pour tous les groupes et catégories de travailleurs/-euses joue un rôle plus central dans les conventions collectives, par exemple en encourageant la reconnaissance internationale des diplômes et des qualifications.
- Demander d'accroître les investissements (de 2,5 % du budget des salaires) dans la formation organisée par les employeurs de sorte qu'un travailleur sur deux participe à la formation durant les heures de travail en 2010 et généraliser les systèmes attractifs de congé éducation payé.
- Demander une éducation de qualité pour tous. Améliorer la coopération et le dialogue entre les systèmes d'éducation et la vie professionnelle et entre le niveau universitaire et la recherche.
- Promouvoir l'accès à l'éducation pour les chômeurs. Une grande partie de travailleurs/-euses inactifs se retrouve parmi les bénéficiaires – ou non – d'avantages sociaux. Ces groupes peuvent profiter considérablement des programmes de formation pour pouvoir entrer ou revenir sur le marché du travail.
- Renforcer le rôle et le fonctionnement des services d'inspection du travail et de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail.

### Un agenda social plus ambitieux

Faire campagne auprès des institutions européennes pour :

- Réviser la directive temps de travail et éliminer l'opting-out.
- Réviser la directive sur les Comités d'entreprise européens.
- Adopter une directive pour les travailleurs/-euses intérimaires.

- Réviser la directive sur les travailleurs détachés.
- Réviser les directives transposant les accords-cadres européens.
- Incorporer dans la législation européenne les droits stipulés dans la Charte des droits fondamentaux.
- Faire campagne pour améliorer le monitoring de l'acquis communautaire.

# 3. A L'OFFENSIVE POUR :



Un espace pour  
le dialogue social,  
la négociation collective  
et la participation de tous  
les travailleurs/-euses





# Un espace pour le dialogue social, la négociation collective et la participation de tous les travailleurs/-euses

## Pour plus de dialogue social et pour un meilleur dialogue social

**1** Le dialogue social européen constitue une partie déterminante du processus d'intégration européenne et un instrument essentiel dans la construction d'une Europe davantage sociale. En tant que co-législateurs en matière de politique sociale, les partenaires sociaux européens ont la responsabilité de s'entendre sur leur programme de travail autonome, et également de compléter les initiatives prises par la Commission Européenne. D'importantes avancées ont été réalisées et le dialogue social européen apparaît comme unique au monde. Mais il y a encore beaucoup à faire pour arriver à un système de relations industrielles européen puissant qui soit à même de compléter les systèmes nationaux. De plus, considérant l'initiative prise par les institutions européennes en matière de politique sociale, les partenaires sociaux ont la responsabilité plus grande encore de s'attaquer aux questions qui constituent une préoccupation commune et qui concernent l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi européen. Cependant, en l'absence de pressions quelles qu'elles soient de la part des institutions européennes, les organisations d'employeurs soutiennent que la compétence en matière de politiques d'emploi revient exclusivement au niveau national, et donc elles sont réticentes à s'engager dans les discussions et des négociations. La CES est convaincue que le renforcement du dialogue social autonome à tous les niveaux, assorti de meilleures capacités de négociation pour les partenaires constitue le meilleur moyen d'équilibrer les intérêts tant des employeurs que des travailleurs/-euses, de promouvoir un partenariat plus efficace et de générer des situations dans lesquelles tout le monde se retrouve gagnant. Les organisations des partenaires sociaux, qui sont fortes, représentatives et capables de négocier seront le mieux à même de faire face aux défis présents et à venir de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi, de la croissance, de l'innovation, de la productivité et de la compétitivité.

**2** Construisant sur l'expérience du passé et se fixant pour objectif de promouvoir davantage le dialogue social à tous les niveaux, la CES :

- va poursuivre son objectif de promotion d'un dialogue social davantage qualitatif, spécialement au niveau des thèmes qui y sont discutés, de ses résultats et de la mise en œuvre concrète de ces résultats ;

- va œuvrer, comme prévu dans le Programme de travail 2006-2008 des Partenaires sociaux, avec ses affiliés et en coopération avec les organisations d'employeurs, au développement d'une compréhension commune des instruments du dialogue social européen. Un tel exercice devrait conduire à conclusion d'un accord commun sur les principes qui sont à la base de ces instruments, sur leur statut, les droits et obligations qui y sont associés et les résultats escomptés à tous les niveaux. Ceci devrait s'appliquer aux résultats des négociations de niveau intersectoriel et sectoriel et également aux résultats obtenus au sein même des Comités d'entreprises européens ;
- estime qu'il est essentiel de garantir à tous les travailleurs/-euses, des plus grandes aux plus petites entreprises, les droits et les bonnes pratiques inscrits dans les accords cadres européens. Pour les garantir, il faut œuvrer à la définition au niveau européen d'un système de règlement des conflits, impliquant la participation des partenaires sociaux européens, qui assurera une interprétation et une application cohérentes des accords cadres européens de tous les pays concernés ;
- va œuvrer à l'amélioration et l'élargissement des exigences minimales en Europe pour les systèmes nationaux de consultation et d'information des travailleurs/-euses (directive 2002/14) à toutes les entreprises à partir de 20 travailleurs/-euses ;
- réitère la nécessité de mettre en place un cadre consistant pour la négociation collective et pour le droit de grève au niveau de l'UE. Elle réitère sa demande pour la création d'un département à la Cour Européenne de Justice, consacré aux problèmes sociaux et du travail ;
- estime essentiel de renforcer davantage les liens entre les différents niveaux de dialogue social (intersectoriel et sectoriel européen ; transfrontalier ; national ; sectoriel ; régional et d'entreprise) afin de réaliser de meilleurs résultats et de développer les synergies et la complémentarité nécessaires ;
- estime nécessaire d'incorporer au dialogue sociale les politiques concernant l'emploi des collectifs émergents de travailleurs/-euses et également celles qui garantissent l'égalité de traitement et la non discrimination dans le contexte du travail entre hommes et femmes et, entre autres collectifs, les travailleurs/-euses handicapés, les travailleurs/-euses migrants et les minorités ethniques ;
- gardera à son ordre du jour l'objectif de garantir le droit à l'apprentissage tout le long de la vie à tous les travailleurs/-euses afin de leur permettre de progresser dans leur carrière et leur épanouissement personnel ;
- continuera à soutenir ses organisations affiliées dans la mise en œuvre et le suivi des résultats du dialogue social, en veillant à ce que les syndicats conservent l'initiative à l'égard des employeurs au plan national et sectoriel et combattent tout blocage que les employeurs pourraient vouloir instaurer ; la CES et ses organisations affiliées estiment que les résultats des instruments sociaux de l'UE sont contraignants dans tous les cas pour les partenaires sociaux et que ces derniers s'engagent par conséquent à transposer à leur niveau les résultats du dialogue social européen par la négociation collective, par la législation et/ou les instruments au niveau de l'entreprise ;
- développera plus avant son action pour soutenir le développement de capacités des syndicats dans les nouveaux Etats membres, afin de participer pleinement au dialogue social européen ; cette action sera également étendue aux pays candidats à l'adhésion ;
- inciter la connaissance et la diffusion des pratiques et des résultats du dialogue social au niveau national et autre.

**3** La CES souligne qu'il est d'une importance cruciale que la Commission respecte pleinement le rôle co-régulateur des partenaires sociaux européens en faisant de nouvelles propositions législatives en vue de renforcer davantage les droits des travailleurs/-euses. Face aux nouveaux défis du marché de l'emploi, la Commission doit assurer une consultation adéquate des partenaires sociaux européens dans le cadre de l'Article 138 CE pour toute proposition (législative) qui pourrait avoir un impact sur/ou qui pourrait concerner la politique sociale en général et les droits des travailleurs/-euses et de leurs représentants en particulier.

**4** La CES attache aussi une grande importance au processus de concertation engagé avec la Commission Européenne et le Conseil Européen notamment dans le contexte du Sommet Social Tripartite qui précède le Conseil de Printemps. La CES va continuer à travailler à un dialogue et à une coopération plus substantiels entre les partenaires sociaux et ces institutions dans tous les domaines du processus d'intégration européen.

## Davantage de coordination en matière de négociations collectives au plan européen

**5** Depuis le Congrès d'Helsinki en 1999, la CES a renforcé, en coopération avec les affiliés nationaux et les fédérations européennes, la coopération en matière de conventions collectives en Europe. Cette stratégie vise à construire un système intégré de relations industrielles et est poursuivie afin d'atteindre les objectifs suivants :

- assurer aux travailleurs/-euses un revenu équitable, en particulier en garantissant que le pouvoir d'achat des travailleurs/-euses augmente de la même façon que la croissance de la productivité ;
- contrer les risques de compétitivité des systèmes sociaux, en particulier dans le contexte de l'Union économique et monétaire où la dévaluation monétaire n'est plus possible ;
- surmonter l'inégalité croissante en matière de revenus et aboutir à l'égalité des salaires et de traitement ;
- mettre la pression sur nos homologues à tous les niveaux, afin de garantir l'efficacité, la cohérence et la complémentarité du système de dialogue social et de négociation collective de la CES.

**6** Aujourd'hui, nous voyons que la mobilité transfrontalière de la production a fortement augmenté. Les tendances qui caractérisent le commerce mondial, conjointement avec le pouvoir croissant du capital financier, indiquent que ces phénomènes seront en augmentation.

**7** Il en résulte une augmentation des inégalités sociales, une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'économie, des salaires réels qui stagnent ou même diminuent dans certains pays européens,

une remise en question des droits des travailleurs/-euses, une nouvelle tendance à allonger, au lieu de raccourcir, les heures de travail, une insécurité croissante de l'emploi et une aggravation des conditions de vie et de travail. En même temps, tout comme on en déduit de l'activité quotidienne des CSI dans les zones frontalières pour ce qui concerne les dangers récurrents de dumping social et/ou de profondes différences entre les conditions des travailleurs/-euses, il apparaît clairement qu'il faut de toute urgence que les différentes fédérations de secteur et la CES elle-même adoptent au niveau européen des politiques contractuelles et des niveaux de négociation mieux coordonnés, en mesure d'harmoniser positivement la qualité des droits et des conditions des travailleurs/-euses en Europe.

**8** Nous avons aujourd'hui besoin d'un nouvel élan afin d'améliorer les relations industrielles existantes, développer la coordination des négociations collectives et encourager et soutenir la coopération entre les syndicats dans toute l'Europe, dans un cadre général proposé et soutenu par la CES. Conjointement avec la nouvelle CSI, nous devons renforcer les droits syndicaux afin de permettre aux syndicats d'entamer des négociations collectives. Dans de nombreux Etats membres, il faut intensifier les capacités syndicales et renforcer les négociations collectives sectorielles là où elles n'existent pas. Et étant donné que les capitaux se jouent des frontières, les syndicats doivent être plus efficaces au plan européen et au plan mondial.

**9** La CES réaffirme son engagement à améliorer sa capacité à développer la coordination des négociations collectives afin d'offrir un cadre général plus cohérent et de soutenir les Fédérations syndicales européennes (FSE) et les confédérations nationales de toutes les manières appropriées, y compris en renforçant les activités de l'ETUI-REHS et de la Social Development Agency (SDA) dans ce domaine. Il convient pour ce faire de renforcer la comité de la CES chargé de la coordination de la négociation collective en Europe.

**10** Dans ce contexte, la CES s'engage à :

- rendre l'échange d'informations plus spécifique et plus ciblé, en soutenant et en élargissant les communications existantes, par ex. les newsletters, sites Internet, bases de données, etc. Pour améliorer l'efficacité et la continuité des opérations, nous devons créer un réseau de responsables des négociations collectives au plan national et au sein des FSE afin de ne pas interrompre la mise en œuvre et de faciliter l'échange d'informations en temps voulu ;
- coordonner la politique salariale et le temps de travail, les arrangements pour les réconciliations entre vie professionnelle et familiale sur la base d'orientations destinées à contrer les risques de dumping social et d'éviter une détérioration des accords et des conditions de travail et assurer des salaires équitables et des augmentations des salaires réels, en tenant compte de l'évolution de la productivité dans chaque Etat membre de l'UE, et de s'attaquer aux bas salaires et à la pauvreté au travers d'une négociation salariale solidaire, et d'assurer des salaires conventionnels et minima plus élevés, inscrits dans les conventions collectives\* ;

\* Voir Annexe 1 :

Déclaration du Congrès  
sur les salaires

- bâtir une politique plus efficace en termes de coordination des éléments qualitatifs relatifs aux droits des travailleurs/-euses dans les conventions collectives. Les expériences en cours, basées sur les décisions prises dans les FSE de fixer des exigences européennes communes dans des domaines qualitatifs, constituent un instrument de lutte très important contre les inégalités croissantes et la garantie d'une harmonisation vers le haut plus effective des droits des travailleurs/-euses ;
- développer la coordination de la négociation collective et la mobilisation syndicale correspondante, dans chaque pays et dans les domaines sectoriels européens afin de pouvoir atteindre les normes minimales dans tous les pays de l'Union.

**11** La CES s'engage à assurer une plus grande cohérence entre les négociations collectives à tous les niveaux et avec les résultats déjà obtenus dans le dialogue social et la législation de l'UE relative à la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des chances et de traitement, l'amélioration du travail des femmes, la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement au travail et enfin la lutte contre l'emploi précaire ainsi que la protection des indépendants. La CES s'engage à ce que les négociateurs participant dans les négociations collectives au niveau européen aient les compétences en matière d'égalité des droits entre hommes et femmes.

**12** Il faut renforcer le rôle et la représentativité des travailleuses dans les structures syndicales traitant de la négociation collective et du dialogue social à tous les niveaux, incluant le niveau européen et les comités d'entreprises européens.

## Davantage de coopération transfrontalière

**13** Nous devons encourager, favoriser et soutenir toutes les initiatives de coopération au niveau transfrontalier ainsi que dans les secteurs qui intéressent la négociation collective, afin de faire face au risque croissant de dumping social. Le groupe Doorn des syndicats en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en France et en Allemagne, et les activités déjà menées par les FSE, sont un critère de référence et elles devraient être étendues aux domaines où les conditions économiques, territoriales, monétaires et sociales sont similaires (en particulier dans les pays de la zone Euro). Dans ce contexte, l'activité de la CES peut jouer un rôle très important. En effet, le but de la CES est d'encourager le dialogue transfrontalier à tous les niveaux, en commençant avec les syndicats, et en l'étendant au niveau du territoire, industrie, entreprise. A cette fin, il y a un phénomène important et croissant de coopération et d'intégration de l'économie et des services entre entreprises dans les zones frontalières, spécialement dans les nouveaux états membres, qui nécessite un renforcement de la coopération entre syndicats sectoriels et représentants des entreprises dans les régions frontalières. La CES soutient l'engagement des Conseils Syndicaux Inter-régionaux de favoriser les liens transfrontaliers directs entre structures sectorielles et entreprises.

**14** Cette coopération doit aboutir à des échanges plus efficaces d'informations et améliorer la coopération intersyndicale, promouvoir, sélectionner et disséminer les bonnes pratiques et expériences qui se développent à ce niveau, tout en tout en respectant les différents systèmes de négociations collectives. En outre, cette coopération doit se dérouler dans le cadre des activités de la commission de coordination des négociations collectives de la CES, afin d'assurer une prise de conscience et une cohérence globales.

## Davantage d'accords reflétant la mobilité des entreprises

**15** La mobilité transfrontalière des entreprises et des entreprises transnationales (ETN) en Europe et ailleurs augmente très sensiblement. L'absence de pouvoirs et de procédures de négociation transnationale pose des problèmes croissants pour la gestion sociale de ces processus, qui ont souvent un effet de contagion sur l'emploi et les conditions de travail. A ce jour, cette activité s'est déroulée sans règles ni procédures claires. Il convient de rappeler qu'au cours des trois dernières années, près d'une centaine d'accords ont été signés, dont la plupart concernent la dimension européenne, mais que des conventions cadres globales ont également été signées. Ces conventions ont souvent été signées par une multitude de parties, y compris les FSE et/ou les syndicats sectoriels au niveau national et/ou des Comités d'entreprise européens.

**16** Pour ces raisons, la CES souligne que l'initiative de la Commission, qui figure dans l'Agenda social 2005-2010, dont l'objectif est d'offrir aux partenaires sociaux qui le demandent un cadre juridique pour ces accords, comble un besoin évident. En tout cas, les FSE et les syndicats qui participent à ce processus au plan national ont la responsabilité majeure de définir des règles et procédures de négociation et de gestion de cette activité.

**17** Le rôle de la CES concerne la définition d'un cadre plus général destiné à soutenir et à renforcer cette action. Dans son état actuel, ce cadre tourne autour de deux points principaux :

- une définition détaillée des acteurs impliqués et de leur capacité de représentation. La CES estime que cette capacité de représentation devrait uniquement être accordée aux syndicats étant donné que leur représentation collective peut avoir un impact juridique. Par conséquent, la compétence de négocier et le pouvoir de signer doivent demeurer entre les mains des syndicats. Dans ce contexte, les CEE en tant qu'acteurs dans le système de relations de travail au niveau de l'entreprise doivent remplir le critère de représentation et de démocratie interne tel qu'il est défini dans le cadre du Fonds Social Européen et des syndicats nationaux, qui sont les points de référence dans le processus de négociation au niveau des entreprises ;
- Le contenu et les effets des accords signés ne doivent pas conduire à une dilution du contenu des clauses déjà négociées dans les conventions collectives et dans la législation nationale. Une clause de non régression devrait être clairement incluse.

**18** Dans la ligne des critères susmentionnés, la CES soutiendra les Fédérations Syndicales Européennes et les syndicats nationaux dans le développement de la négociation collective transnationales au niveau sectoriel et d'entreprise, chaque fois qu'il faudra trouver les meilleures conditions pour une homogénéisation des améliorations des conditions de travail sans diluer des clauses déjà négociées dans des conventions collectives et dans les lois nationales. Les responsables directs de la négociation – les FSE et les syndicats nationaux – et la CES soutiendront la collaboration des Comités d'entreprise européens et les Comités du dialogue social compétents pour le secteur. Les Conseils syndicaux interrégionaux des régions transfrontalières peuvent aussi jouer un rôle, le cas échéant, dans la promotion des accords transfrontaliers. Le Comité de négociation collective et le Comité exécutif de la CES analyseront périodiquement la portée et la validité de cette expérience.

## De meilleures conditions pour les comités d'entreprise européens (CEE)

**19** L'intense activité des entreprises transnationales rend le rôle des CEE d'autant plus important. C'est la raison pour laquelle la CES continue de réclamer une révision de la directive sur les Comités d'entreprise européens, ainsi que :

- il faut améliorer l'efficacité et les conditions de fonctionnement des CEE. Ceci concerne en particulier le droit à l'information et à la consultation et la négociation, avant que des décisions soient prises par les entreprises ainsi que la reconnaissance des syndicats tout comme une clarification du droit des CEE d'affirmer leurs droits vis-à-vis du management par des procédures en justice à charge des employeurs ;
- il faut confirmer le droit pour les représentants des syndicats et les experts syndicaux de participer aux réunions, surtout en soutien au Groupe spécial de négociation (GSN) lors de ses négociations, mais aussi au moment des réunions du CEE avec la direction centrale. C'est déjà explicitement réglementé de cette manière dans la Directive sur la Société Européenne, qui a été adoptée bien après la Directive sur les CEE ;
- la sous-représentation persistante des femmes dans les GSN et les CEE et leurs comités doit être résolue. De plus, les politiques CEE n'incluent pas suffisamment le « gender mainstreaming » ;
- les problèmes et les incertitudes au plan juridique doivent être clarifiés, comme par exemple les joint ventures 50:50, le nombre maximal de sièges, l'absence de dispositions en matière de renégociation et d'adoption de l'accord ;
- la portée de l'application de la Directive sur les CEE doit être élargie aux plus petites multinationales de 500 travailleurs/-euses ;
- si la direction centrale refuse d'avoir des réunions de négociation avec le GSN au moins dans les 6 mois, les dispositions subsidiaires devront s'appliquer ;

- en tout état de cause, le fait qu'il y ait déjà plus de 11.000 représentants de CEE dans près de 800 multinationales signifie qu'un effort supplémentaire doit être fait pour soutenir les CEE.

**20** A cet égard, la CES s'engage à :

- soutenir les Fédérations syndicales européennes (FSE) afin d'améliorer les mesures dotées de «gender mainstreaming» en matière de systèmes de formation, d'expertise des représentants des CEE et d'amélioration de la mise en réseaux, ainsi que la surveillance soutenue des accords, au moyen des bases de données existantes ;
- soutenir les efforts des FSE en faveur d'une renégociation des accords et de leurs extensions à toutes les multinationales concernées ;
- améliorer les synergies potentielles renforçant les liens entre les CEE et les syndicats, par une série d'initiatives ayant l'aval des FSE, afin d'aboutir à une gestion positive de la restructuration des entreprises et de la mobilité, sur la base de pratiques et d'expériences spécifiques destinées à offrir des modèles de référence généraux ;
- mentionner dans le préambule de la directive l'importance de la promotion de la démocratie des genres dans les CEE tout en étant conscient que la CES elle-même et ses organisations membres ont encore du chemin à faire en ce qui concerne cette question.

## Davantage de participation des travailleurs/-euses européens

**21** Aujourd'hui, les marchés financiers sont dominés par l'approche libérale en vertu de laquelle les entreprises existent uniquement pour les bénéfices de leurs actionnaires et investisseurs. Cette vision met de plus en plus le monde des affaires dans une position où il doit se justifier face au grand public. Mais les scandales de ces dernières années sur les marchés financiers ont montré que correction et transparence de gestion des entreprises impliquées n'étaient qu'un thème parmi tous les sujets liés au sort et à la destinée des entreprises. L'intérêt croissant pour la responsabilité sociale des entreprises révèle qu'on avait pris bonne note des doutes autour des avantages du système libéral.

**22** Pour contrecarrer ce libéralisme dans les marchés financiers, il faut modifier les logiques spéculatives qui caractérisent aujourd'hui de nombreux instruments financiers. Il faut souligner de façon critique le rôle que peuvent jouer dans ce cadre les fonds institutionnels, en vue de renforcer les principes de la transparence et d'une plus forte démocratisation de l'économie pour équilibrer les pouvoirs de contrôle que la finance exerce sur la gouvernance d'entreprise.

**23** Etant donné les craintes répétées des régulateurs financiers concernant l'activité des « hedge funds » et des « private equities » qui ont d'ailleurs amené la BCE à parler du « risque de crise systémique » qu'ils



font peser sur l'économie, la CES exhorte la Commission conformément à son plan d'action sur la modernisation du droit des sociétés et du gouvernement d'entreprise à déposer au plus vite sa proposition législative visant à renforcer l'information fournie par les investisseurs institutionnels en ce qui concerne leur politique en matière d'investissement et de vote.

**24** Parallèlement, il est important de mettre au point des outils statistiques permettant de mieux cerner l'industrie des « hedge funds » et des « private equities » ainsi que des indicateurs relatifs à la « corporate governance ».

**25** Ni les dirigeants, ni les investisseurs – ni d'ailleurs la Commission européenne – ne doivent être les seuls à définir ce que les entreprises font pour la société. La participation des travailleurs/-euses n'est pas une affaire privée aux mains des employeurs. C'est une question d'ordre public qui, le cas échéant, doit être imposée politiquement contre les souhaits des employeurs et des investisseurs. Il convient aujourd'hui de créer un cadre dans lequel d'autres groupes sociaux que les investisseurs peuvent organiser et déterminer leurs intérêts dans l'entreprise. Les travailleurs/-euses et leurs syndicats jouent un rôle en la matière parce qu'ils ont à cœur de sauvegarder leur emploi et d'améliorer leurs conditions de vie et leurs revenus.

**26** Les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs doivent être conçus d'une manière telle qu'ils puissent peser sur la prise de décisions de l'entreprise en ce qui concerne les arrangements avec les partenaires des fonds d'investissements privés. Ces droits doivent être considérés comme étant des facteurs-clés dans la promotion et la confirmation de la capacité de création de valeurs à long terme par l'entreprise.

**27** La Commission et les États membres doivent veiller à ce que la responsabilité sociale des entreprises intègre bien l'ensemble des parties prenantes, y compris les fonds de placement qui exercent une influence sur les sociétés dans lesquelles ils sont impliqués et qu'ils dirigent parfois. A cet égard, le CES s'interroge sur l'application de la directive 2002/14 sur l'information/consultation des travailleurs/-euses aux holdings et demande que cette directive soit revue si ceux-ci n'étaient pas concernés.

**28** Une participation forte et obligatoire des travailleurs/-euses, au travers de l'information, de la consultation, de la participation et des conventions collectives, garantit qu'un modèle social européen a des retombées jusqu'au cadre de vie et de travail des citoyens européens : les droits de participation des travailleurs/-euses devraient aboutir à un ensemble de droits comprenant le droit à l'information et à la consultation pour tous les travailleurs/-euses des plus petites aux plus grandes entreprises (information en temps opportun et consultation finalisée en avis motivés avant que les décisions ne soient prises, incluant en cas de restructuration que les droits des travailleurs/-euses à l'information et à la consultation ou à l'accès aux expertises externes soient garantis dès la planification de la restructuration). Ce sont

là des mécanismes qui soutiennent l'intégration sociale et révèlent la richesse de la société civile et sa capacité de faire face aux défis de la mondialisation et d'aboutir à des accords satisfaisants à un niveau micro-économique. Les syndicats demandent le soutien des décideurs européens pour que ce mécanisme fonctionne. Les droits fondamentaux, ainsi qu'une législation ultérieure au plan européen, devraient donner aux travailleurs/-euses l'assurance de pouvoir négocier sur un plan d'égalité avec les employeurs, en s'appuyant sur le pouvoir politique autonome de leurs syndicats. C'est la raison pour laquelle la CES demande à la Commission européenne de développer un ensemble cohérent de règles juridiques européennes régissant la participation des travailleurs/-euses fondées sur les dispositions qui sont déjà présentes dans différentes directives européennes.

**29** La CES souhaite qu'un débat soit instauré sur la création d'un droit européen fondamental d'influencer les décisions des entreprises qui concernent les travailleurs/-euses, combinant une représentation des intérêts qui soit représentative, directe et basée sur les syndicats. Les politiques européennes devraient être stimulées afin de développer davantage les droits fondamentaux des citoyens en introduisant ce droit fondamental ancré dans l'art. 137 des traités européens. Ce droit pourrait être dérivé des dispositions pertinentes de la Charte européenne des droits sociaux de 1989, conjointement avec le droit fondamental à l'information et à la consultation défini à l'art. II-87 du projet de constitution européenne. De plus, cette vision pourrait se fonder sur les droits fondamentaux correspondants ancrés dans la constitution / loi fondamentale d'un certain nombre d'Etats membres de l'UE, tels que l'Allemagne, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal et la Slovaquie, qui accorde aux travailleurs/-euses le droit d'exercer une influence sur les décisions des entreprises.

**30** La CES demande aux employeurs et aux institutions européennes de faire preuve de plus de compréhension à l'égard du lien étroit existant entre la « Voie royale » favorisée par les économies européennes et une participation forte et obligatoire des travailleurs/-euses. Les entreprises européennes qui veulent être compétitives dans une dimension globale doivent tenter d'aboutir à une participation étroite avec leurs travailleurs/-euses parce que les ressources humaines constituent le facteur-clé. L'innovation active au sein des entreprises ne conduit au succès que si l'organisation du travail tient compte des aspects sociaux. Les éléments typiques sont l'acceptation des droits et principes fondamentaux au travail, et l'information ouverte et transparente des travailleurs/-euses et de leurs représentants et la participation à la prise de décision au niveau du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des entreprises. La compétitivité des entreprises dépend dans une large mesure de la capacité et de la volonté de la direction d'impliquer activement les travailleurs/-euses dans les activités de développement et d'innovation.

**31** En termes d'innovation, les travailleurs/-euses sont à la fois une des plus grandes ressources, et à la fois une ressource des plus négligées. Les travailleurs/-euses sont souvent ceux qui convertissent leurs connaissances en de nouveaux produits et services et leur savoir-faire et expérience sont souvent une importante source d'innovation. En d'autres mots, l'innovation induite par le travailleur vient d'en bas au

lieu d'en haut. Dans le contexte de l'innovation induite par les travailleurs/-euses, la conception des idées, la mise en œuvre des idées et la création de valeur sur base des idées ne sont pas le fait d'une équipe limitée, disons, d'ingénieurs, ou d'autres personnes hautement qualifiées, mais se basent sur l'implication systématique de tous les groupes de travailleurs/-euses. Les valeurs pour l'entreprise peuvent être des valeurs « fortes » telles qu'un chiffre d'affaires plus élevé, de meilleurs résultats à la production etc., et des valeurs « douces » comme une plus grande satisfaction de son emploi, une réduction du stress etc.

**32** Par conséquent, la politique de l'innovation de demain doit contenir une stratégie pour déterminer comment garantir aux travailleurs/-euses le cadre le meilleur possible pour exploiter leur potentiel innovateur, en veillant à régler la question de la propriété intellectuelle des travailleurs/-euses. Il est en outre important qu'un système étendu de formation professionnelle et continue combinant la connaissance générale et l'apprentissage axé sur la pratique étaye le développement de l'innovation induite par le travailleur.

**33** L'optique du travailleur est particulièrement pertinente en lorsqu'il s'agit de l'innovation promue par les usagers. La majorité des entreprises européennes ne sont pas des entreprises géantes promues par la recherche, mais sont essentiellement des PME qui mettent l'accent le développement progressif et l'adaptation graduelle de produits et de services aux besoins du marché. A cet égard, l'expérience des travailleurs/-euses et la connaissance des clients et des fournisseurs jouent un rôle important. Les initiatives dans le domaine de l'innovation doivent par conséquent prendre aussi les travailleurs/-euses en considération dans les processus.

**34** La CES encouragera la Commission à inclure l'innovation induite par les travailleurs/-euses et son encadrement par la négociation collective dans ses considérations sur une politique européenne en matière d'innovation et de l'inclure comme priorité intersectorielle dans la politique industrielle de l'UE. L'innovation par les travailleurs/-euses contribuera aussi à soutenir l'influence des travailleurs/-euses à leur poste de travail et à développer une coopération à tous les niveaux dans chaque entreprise. Il serait donc sage d'envisager l'inclusion du thème de l'innovation induite par le travailleur dans le programme de travail du dialogue social avec les employeurs d'Europe.

## Gouvernance d'entreprise

**35** L'Europe sociale a besoin d'entreprises européennes bien gouvernées servant non seulement les actionnaires et les marchés mais aussi les communautés, la société en général et les parties intéressées. Elles doivent être structurées d'une manière qui équilibre la compétitivité économique avec les intérêts sociaux et les exigences écologiques. Pour ce faire, la structure et le fonctionnement de l'entreprise doivent être aussi transparents que possible. A cette fin, la stipulation des droits des actionnaires minoritaires, le recours aux audits internes et externes, la transparence de la rémunération des directeurs, etc. sont

indispensables après les derniers scandales que l'on a connus en Europe et dans le monde. Il est également souhaitable que les principes de gouvernance d'entreprise de l'OCDE s'appliquent à tous les pays d'Europe. Les programmes d'intéressement des travailleurs/-euses par l'actionnariat, s'ils sont organisés collectivement et sur une base volontaire, peuvent contribuer à l'amélioration du fonctionnement de la gouvernance d'entreprise par le jeu de l'influence partant de l'Assemblée générale vers les organes de l'entreprise.

**36** Pour donner aux travailleurs/-euses des entreprises transfrontalières la possibilité d'exercer leurs droits à l'information, la consultation et en particulier à la participation aux orientations commerciales, pour intervenir dans les orientations des affaires, le droit européen des sociétés insiste sur la participation obligatoire des travailleurs/-euses. Le statut de la société européenne (SE) d'octobre 2004 offre une structure adaptée indiquant à quoi la gouvernance d'entreprise peut ressembler. Les SE dans lesquelles un accord sur la participation des travailleurs/-euses a été conclu ont clairement révélé que les deux parties étaient disposées à accepter que la participation des travailleurs/-euses constitue un élément clé de leur structure d'entreprise européenne. Conformément aux dispositions de la directive sur les SE, cette participation doit être exercée par un comité d'entreprise SE fortement implanté conjointement avec une présence des travailleurs/-euses dans des conseils (de surveillance) en tant qu'élément clé.

**37** Dans son programme d'action du Congrès de Prague de 2003, la CES a revendiqué une compréhension européenne de la notion de mandat et d'exercice de la représentation des intérêts des travailleurs/-euses dans les conseils de direction et de surveillance d'une société européenne (SE). Afin d'appliquer et d'améliorer ce programme, une formation spéciale et des plateformes d'échange d'expériences doivent être mises en place afin de garantir que les travailleurs/-euses puissent assumer ces nouvelles responsabilités. La CES doit examiner l'idée d'organiser une « académie représentative au niveau du conseil » conjointement avec des centres de formation des affiliés nationaux et les FSE concernées. La CES confirme son engagement d'envisager un fonds européen en coopération avec les FSE dans lequel pourrait être placée la partie appropriée de la rémunération des représentants des travailleurs/-euses aux conseils d'administration des SE.

**38** Le public devrait savoir avec précision si la disposition sur la participation des travailleurs/-euses à une SE a été correctement adaptée dans chaque cas individuel. La Commission européenne est donc appelée à organiser un répertoire précis des SE contenant non seulement les données commerciales minimales requises, mais indiquant aussi si un accord existe avec les travailleurs/-euses et, si tel est le cas, sur quels sujets. La CES est préoccupée par le nombre important de SE qui ont été acceptées sans avoir conclu d'accord en vertu de la directive sur la SE. Les fondateurs ont affirmé qu'ils n'avaient pas d'employés sur le lieu d'établissement. Etant donné qu'il n'existe aucune disposition sur les renégociations au plan de l'UE, on pourrait avoir des SE sans implication des travailleurs/-euses, dans les cas où les entreprises commencent à opérer avec des travailleurs/-euses engagés seulement après la création de la SE. La Commission européenne est appelée à combler cette lacune juridique.

**39** La CES souhaite conserver l'objectif de l'harmonisation dans le domaine de la loi sur la société européenne et elle envisage également un cadre européen qui explique et respecte le rôle des représentants des travailleurs/-euses dans les conseils. Cet objectif doit refléter les travaux du Parlement européen sur la gouvernance d'entreprise. De plus, des mesures doivent être prises afin de compléter la 14e directive sur le transfert transfrontalier des sièges d'entreprise, avec, au minimum, le même niveau de règles que ce qui est prévu par la directive sur la SE. La législation européenne doit veiller à ce qu'il ne subsiste aucune faille permettant aux entreprises de contourner les droits de participation déjà existants. La CES va demander à la Commission européenne de mettre en place un mécanisme qui permette de garantir le principe de la « portabilité » des droits existants des travailleurs/-euses dans tous les cas de mobilité de l'entreprise ou de parties d'entreprise. En particulier, le principe « avant - après » – défini dans la directive sur la SE et empêchant que les travailleurs/-euses ne perdent leurs droits existants dans le cadre de règles nationales avant qu'une entreprise recoure au droit européen pour modifier sa structure ou son siège enregistré – doit être respecté. Une définition impropre de la participation des travailleurs/-euses, par exemple dans un futur « Statut européen de société privée » pourrait conduire à ignorer ou saper la participation des travailleurs/-euses dans les Etats membres de l'UE qui ne prévoient pas de participation obligatoire des travailleurs/-euses. Les revendications de la CES sont clairement adressées à la Commission européenne pour que soient respectés dans leur substance les droits des travailleurs/-euses lorsqu'il y a de nouvelles règles législatives en matière de droit européen des entreprises.

## Responsabilité sociale des entreprises

**40** La CES soutient les initiatives qui servent à encourager et promouvoir la responsabilité sociale effective dans les activités des entreprises européennes. La CES soutient en particulier les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les efforts entrepris pour augmenter l'efficacité des points de contacts européens au niveau national. La CES a aussi apporté son soutien au Livre vert de la Commission de 2002 sur ce sujet. La CES soutient l'importance d'avoir un cadre européen de critères obligatoires visant la transparence, l'obligation de rendre des comptes et la participation des travailleurs/-euses sans lequel la responsabilité sociale des entreprises ne peut pas fonctionner : la dimension interne et externe de la responsabilité sociale des entreprises doit être identique. Une telle approche tient évidemment compte du fait que la RSE élargit les obligations des entreprises au-delà du respect naturel des contraintes législatives et contractuelles (librement acceptées) : la RSE exige que ce principe de comportement soit adopté par une entreprise dans son intégrale dimension de gouvernance. Depuis qu'au Forum Multilatéral le débat est dominé actuellement par le point de vue des entreprises, la CES va centrer ses actions autour de ces principes afin de retrouver la signification originelle de la RSE et de rééquilibrer davantage les positions dans les relations avec les institutions et les autres parties intéressées par les enjeux.

**41** La CES considère que dans les entreprises avec des filiales, des fournisseurs ou des sous-traitants non européens, les engagements concernant la RSE ne peuvent se limiter aux frontières de l'Union mais doivent expressément inclure toute la chaîne de production. Pour que cela ne soit pas une pure opération de marketing, la CES doit considérer comme nécessaire 1) que les entreprises européennes les rendent publics auprès de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants dans le monde, 2) établissent partout des procédures sérieuses et transparentes de vérification de l'application des droits fondamentaux du travail et 3) assument une intervention syndicale réelle dans toute leur chaîne de production, avec droits de présence et action spécifique et coordonnée des structures syndicales sectorielles et territoriales de tous les domaines où leur activité de production est présente.

## Le capitalisme de casino

**42** Un nouveau phénomène ou au moins un développement qui a récemment explosé à l'ordre du jour des syndicats est l'augmentation des fonds de placement de valeurs mobilières et des fonds spéculatifs.

**43** Ces institutions diffèrent des grandes institutions financières car il s'agit de firmes privées et non cotées en bourse. Elles opèrent largement en générant un endettement et en dirigeant les profits vers les paradis fiscaux hors de portée des autorités de régulation. Elles visent un rapport minimum de 15 % par an et gardent rarement un investissement au-delà des 4 ans. Leur philosophie est le court terme combinant souvent la vente d'avoirs pour stimuler le rendement et la réduction des emplois et des coûts. Le vice-Chancelier allemand a qualifié ces fonds privés de « criquets pèlerins ».

**44** En juillet 2005, la Commission a lancé un débat public sur les moyens possibles d'encourager la mise en place d'un cadre européen pour les fonds d'investissements. La Commission a établi deux « groupes d'investissements alternatifs » pour décrire comment ils voient le développement futur des fonds spéculatifs et des fonds de placement de valeurs mobilières en Europe et s'il existe des obstacles réglementaires au niveau européen ou autres qui empêcheraient l'organisation efficiente de ce genre d'affaires en Europe. Les deux groupes ont présenté leurs conclusions en 2006.

**45** La CES a critiqué le fait que ces rapports aient été réalisés sur une base faussée par des experts issus exclusivement d'organisations ayant fortement intérêt à ce qu'il n'y ait pas de régulation ou alors une régulation ultra légère. Les analyses du rapport ont pris délibérément une orientation axée sur la déréglementation. Les imperfections du marché et la non transparence, les informations asymétriques, la croissance énorme de l'effet levier, le financement à court terme, l'évasion fiscale, la prise systémique de risques sur les marchés financiers et la vulnérabilité croissante des entreprises publiques après l'implication des fonds d'investissements privés, tout cela a à peine été relevé.

**46** Ces rapports sont en contraste frappant avec les craintes bien documentées sur l'absence de transparence dénoncée dans les rapports de la BCE et de la Banque Mondiale, des institutions monétaires américaines comme la Security and Exchange Commission. Le PSE a déjà critiqué le travail de la Commission dans une série de commentaires sur les rapports des soi-disant groupes alternatifs d'experts en investissements.

**47** Récemment, un Commissaire Européen a exprimé son point de vue : Les instituts de fonds d'investissement et des gestionnaires de fonds de toutes sortes, y compris les fonds spéculatifs jouent un rôle plus important que n'importe quel gouvernement ou régulateur en réduisant le coût du capital.

**48** D'autres commissaires ont essayé d'être plus critiques et lors d'une réunion de l'ECOFIN sous la présidence finlandaise on est parvenu à un consensus avec le Secrétaire général lorsqu'il a exprimé des préoccupations quant aux effets contraires d'une optique à court terme sur la recherche et le développement, soutenus en partie par les fonds spéculatifs et des fonds de valeurs mobilières.

**49** La CES travaille désormais avec la CSI et le TUAC et d'autres organisations pour un meilleur contrôle de ces fonds et elles se concentrent essentiellement sur :

- la taxation,
- la réglementation,
- l'information, la consultation et la négociation.

Et en particulier, durant une courte période, des firmes d'investissements privés sont devenues propriétaires d'énormes bassins de capitaux, de pans significatifs de l'économie et de l'emploi. Les sociétés d'investissement privé et les fonds spéculatifs qui sont « activés par les événements » peuvent mettre en péril la capacité des entreprises qu'ils ont dans leur collimateur de s'orienter vers la création de valeurs à long terme, la responsabilité sociale des entreprises et des conditions d'emploi décentes.

**50** C'est pourquoi les législateurs de l'Union Européenne et des Etats membres doivent créer un cadre de gouvernance d'entreprise qui offre aux Conseils d'administration suffisamment d'instruments pour répondre – et le cas échéant, résister – aux offres d'achat imminentes et contrôler les tentatives d'une minorité d'actionnaires d'infléchir la stratégie de l'entreprise dans le sens de leur volonté sans tenir compte des intérêts des autres actionnaires ni de ceux des travailleurs. Ce cadre de gouvernance doit être renforcé contre les dépeceurs d'entreprises, qui font passer la charge de l'endettement pour investissements vers l'entreprise et qui opèrent d'autres transactions douteuses motivées par des conflits d'intérêts.

**51** D'autre part, les politiques d'investissement des sociétés d'investissements privés doivent être réglementées suivant les règles de prudence qui visent à la fois la stabilité du marché financier et la création

de valeurs à long terme. Sous cet éclairage, la réglementation fiscale - y compris la déductibilité des intérêts de la dette – doit être révisée. Le seuil de participation des fonds d'investissements à notifier aux autorités des marchés financiers et à l'entreprise concernée doit être revu à la baisse. L'exercice du droit de vote sur la base d'emprunts temporaires pour obligations doit être limité.

**52** Ce travail sera une partie importante du prochain mandat de la CES.

## POINTS D'ACTION :

Le 11<sup>ème</sup> congrès de la CES charge la CES de

- Renforcer le contenu de la concertation social tripartite et du Dialogue macroéconomique.
- Promouvoir un dialogue social de meilleure qualité, au bénéfice du plus grand nombre de travailleurs/-euses, et une mise en œuvre concrète des résultats obtenus.
- Coopérer avec les organisations d'employeurs en vue de développer une compréhension commune des instruments du Dialogue social européen dont les principes devraient être stipulés dans un accord conjoint.
- Chercher à définir au niveau européen un système de règlement des conflits et demander la création d'un département, au sein de la Cour européenne de Justice consacré aux problèmes sociaux et de travail, et ce, avec la participation des partenaires sociaux.
- Renforcer plus étroitement les liens entre les différents niveaux du dialogue social en vue d'arriver à de meilleurs résultats et de développer les synergies nécessaires et complémentaires.
- Combattre tous les blocages que les employeurs voudraient concevoir pour affaiblir le dialogue social.
- Donner un nouvel élan à la coordination des politiques de négociations collectives en intensifiant les échanges ponctuels et continus d'informations, en encourageant la coopération parmi les syndicats à travers l'Europe et par un monitoring plus étroit des tendances de la formation de salaires et des conditions de travail qualitatif. Il faut mettre un terme au dumping social et salarial, et la tendance à la baisse de la part des salaires dans les revenus totaux, ainsi qu'à la stagnation ou même à la baisse des salaires réels, doit être inversée



- La CES demande à son comité de négociations collectives d'examiner, dans la perspective de défendre la notion de travail décent, les modalités pour instaurer une coordination en matière de salaire décent, tenant compte des réalités conventionnelles et législatives nationales en matière de bas salaires.
- Aider les Fédérations syndicales européennes et les confédérations nationales dans la coordination des activités et renforcer la coordination du comité des négociations collectives de la CES.
- Soutenir les campagnes de négociation des organisations affiliées en vue de conclure des accords sur des salaires plus élevés pour un salaire minimum effectif dans les pays où les syndicats jugent nécessaire\*.
- Promouvoir et étendre les coopérations transnationales là où il y a des objectifs et intérêts communs et soutenir l'engagement des CSI à encourager la coopération transnationale directe des activités sectorielles et d'entreprise.
- Relancer le débat syndical à tous les niveaux pour fixer les normes européennes minimales en ce qui concerne les ordres des relations de travail.
- Promouvoir la reconnaissance de l'efficacité directe et générale des accords obtenus par les partenaires sociaux au niveau territorial ou sectoriel.
- Développer le cadre général de soutien et de renforcement des accords transnationaux d'entreprise dans lesquels la capacité de représentation devrait être accordée seulement aux syndicats et aux fédérations syndicales européennes.
- Développer une campagne visant à ce que les multinationales respectent les normes internationales de travail, les entreprises reprises dans la Déclaration tripartite sur les multinationales et la Politique sociale, adoptée par l'OIT, et les orientations de l'OCDE sur les multinationales.
- Insister sur une révision de la directive des Comités d'entreprise européens pour renforcer les droits à l'information et à la consultation, pour améliorer l'efficacité et les conditions de travail des CEE, pour reconnaître le rôle des syndicats dans les CEE, pour élargir le champ d'application de la directive à des firmes ayant plus de 500 employés et pour assurer le succès des négociations du groupe spécial de négociation (GSN) dans un délai de 6 mois, ainsi que pour clarifier le droit du CEE de faire valoir ses droits face à la direction par une action en justice (action en référé) aux frais de l'entreprise .

\* Voir Annexe 1 :  
Déclaration du Congrès  
sur les salaires

- demander à la Commission européenne de développer un ensemble de normes légales généralisées sur la participation des travailleurs/-euses, les droits d'information et de consultation qui existent déjà dans les différentes directives européennes.
- Demander à la Commission européenne d'élaborer un registre sur les sociétés européennes (SE) qui devrait comprendre des informations significatives sur les compagnies et des informations sur les conditions de participation des travailleurs/-euses.
- confirmer l'engagement d'établir un fonds européen en coopération avec les fédérations syndicales européennes, où on pourrait placer la part appropriée de la rémunération des représentants du Conseil d'Administration des sociétés européennes.
- Faire pression sur la Commission afin que la législation sur la société européenne respecte les droits de participation obligatoire des travailleurs/-euses et complète la 14ème directive sur les transferts de sièges avec les mêmes règles que celles stipulées pour la participation des travailleurs/-euses dans la directive SE.
- Insister sur le fait que l'amélioration de la gouvernance d'entreprise européenne soit utile à toutes les parties prenantes et pas seulement aux actionnaires et qu'elle contribue à une plus grande transparence de la structure des compagnies et sur la rémunération des managers.
- Continuer à promouvoir une responsabilité sociale de l'entreprise efficace et demander à la Commission européenne un cadre européen de références pour les CEE, qui contienne et garantisse des critères concrets sur la transparence, l'obligation de rendre des comptes et la participation des travailleurs/-euses.
- Obtenir le droit à l'information et la consultation des travailleurs/-euses et au recours aux experts externes, dès le stade de la planification du processus de restructuration.
- Désigner un Commissaire européen chargé de développer une politique préventive des restructurations et capable de globaliser sous sa responsabilité les différents aspects liés au dossier des restructurations.
- Renforcer et élargir l'utilisation du fonds d'ajustement à la mondialisation pour faciliter la gestion sociale des restructurations.

# 4. A L'OFFENSIVE POUR :



Une Union européenne dotée d'une gouvernance économique, sociale et environnementale performante



# Une Union européenne dotée d'une gouvernance économique, sociale et environnementale performante

**1** Une Europe sociale performante, capable de créer davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité, dépend d'une économie performante – et l'inverse est également vrai. L'agenda initial de Lisbonne, défini par le Conseil européen en 2000, proposait simultanément de développer le marché intérieur et la libéralisation des services publics, tout en cherchant à accroître la capacité de l'Europe à relever, grâce à la productivité et à l'innovation, des défis tels que la mondialisation, l'évolution technologique et le vieillissement de la population. La cuvée 2000 de Lisbonne considérait l'Europe sociale comme un élément de la solution : une société de la connaissance vaste et efficace ne pouvait se construire que sur la base d'une forte cohésion sociale et d'une main-d'œuvre bien formée et motivée, occupée dans des emplois décents et sûrs. Le rapport à mi-parcours 2005 et la relance du processus de Lisbonne ont modifié l'agenda politique européen. Lisbonne, cuvée 2005, fait passer le pilier de la compétitivité avant le pilier de la cohésion sociale et de l'amélioration de l'environnement et, pire encore, redéfinit la compétitivité en fonction d'un programme de déréglementation restrictif et favorable aux entreprises.

## Un changement de politique afin de répondre aux objectifs de Lisbonne

**2** Le rôle du niveau européen s'amenuise et se borne à ouvrir le marché européen à une concurrence encore plus intense. Au-delà de cela, c'est aux États membres qu'il revient de mettre en œuvre des réformes de leur marché du travail afin d'accroître, en principe, leur compétitivité. Le slogan-clé de la nouvelle stratégie de Lisbonne est que les gouvernements nationaux doivent mettre en œuvre des réformes nationales. À cette fin, en plus de recommander aux États membres d'appliquer des réformes, « l'Europe » ne peut ou ne devrait pas faire beaucoup plus qu'activer la concurrence en renversant les barrières commerciales et en favorisant la mobilité sur le marché intérieur européen. Par conséquent, le glissement du contenu politique s'accompagne d'un glissement des responsabilités relatives à l'élaboration des politiques.

**3** Il y a toujours des éléments positifs dans la stratégie de Lisbonne, mais on les met de moins en moins en avant. Le principal élément moteur du nouvel agenda de Lisbonne, c'est que chaque État membre se

retrouve livré à lui-même. Il n'y a qu'un cadre européen très limité garantissant qu'une concurrence plus intense sur le marché européen va de pair avec des politiques macroéconomiques qui assurent une demande intérieure en forte croissance, et avec des politiques qui créent des règles de jeu qui soient les mêmes pour tous sur le marché européen du travail.

**4** Au nom de la « compétitivité », les États membres sont tentés, en raison de ce cadre et de son fondement idéologique, de rivaliser à qui offrira les salaires les plus bas, les régimes de travail les plus flexibles, les droits les plus limités en matière d'emploi et d'environnement et la fiscalité sur les bénéficiaires la plus faible. Les politiques égoïstes qui reportent les problèmes sur les autres, sont de règle, elles tentent d'attirer vers les pays particuliers une part plus importante de l'infrastructure industrielle qui subsiste encore en Europe. Comme les politiques macroéconomiques ont les mains liées par des règles de politique fiscale et monétaire (le pacte de stabilité, la Banque centrale européenne, et le nouveau système européen des taux de change), la politique sociale et les droits des travailleurs/-euses risquent de devenir le seul facteur d'adaptabilité. En agissant ainsi, l'Europe se prive de sa demande intérieure et précarise sa main-d'œuvre. C'est l'une des principales raisons qui expliquent pourquoi la croissance de la productivité a été si léthargique. L'Europe se prive également de la possibilité d'offrir une réponse réelle et durable à la concurrence mondiale, en oeuvrant ensemble, en investissant ensemble dans la recherche, l'innovation, les connaissances pour tous, des emplois décents assortis de conditions de travail équitables et une économie dynamique, tout en tenant compte des défis de la durabilité. Avec la « nouvelle Lisbonne », un plus grand nombre d'États membres concourent pour un gâteau donné, alors qu'il faudrait en fait que l'Europe renforce la coopération européenne pour que le gâteau devienne plus gros pour l'ensemble des membres. Avec la « nouvelle Lisbonne », l'Europe travaille à concurrencer la Chine sur la base d'une stratégie axée sur des faibles coûts et un travail moins cher – une stratégie qui n'est pas viable.

**5** L'Europe a besoin de baser sa stratégie de compétitivité sur une forte productivité, un haut niveau de qualification, la participation des travailleurs/-euses, l'investissement dans les nouvelles technologies, la recherche et le développement, et dans l'utilisation rationnelle des ressources. Il est temps de se rendre compte que l'actuelle stratégie de Lisbonne ne fonctionne pas et nécessite un changement politique clair. Elle doit revenir à l'approche initiale, qui combinait la compétitivité, la cohésion sociale et le progrès environnemental, et reconnaître également ses liens avec d'autres éléments en Europe, notamment le pacte de stabilité et de croissance, les grandes orientations en matière d'emploi et la stratégie européenne de développement durable.

**6** L'Europe a d'abord besoin d'être son propre moteur de croissance. L'économie européenne doit retrouver la voie d'une croissance forte, durable et autosuffisante, en ce sens qu'elle doit être fondée sur la demande intérieure, comme c'était le cas au cours de la période 1997-2000. À cette époque, la croissance en Europe était de 3 %, l'emploi augmentait de 2 % par an et les investissements de 6 % par an. Ces augmentations se renforçaient l'une l'autre et soutenaient une expansion rapide sans générer de pressions

inflationnistes sur le flanc intérieur. En revanche, le redressement douloureusement lent depuis 2003 a trop compté jusqu'à récemment sur une croissance tirée par les exportations et, par conséquent, a été vulnérable aux chocs de l'économie mondiale et à l'augmentation de la valeur de l'euro.

**7** Le cadre européen actuel de politique macroéconomique nécessite une réforme majeure. Il est déséquilibré et ne parvient pas à déclencher et à soutenir des cycles de croissance élevée. La politique monétaire réagit rapidement et vigoureusement en luttant contre les menaces inflationnistes – qu'elles soient réelles ou supposées. Le cadre des règles européennes de politique en matière fiscale a été amélioré, mais il se concentre toujours unilatéralement sur une réduction des déficits et il continue à ne pas prêter suffisamment d'attention aux impacts négatifs sur le cycle économique. Aucune des deux formules ne réussit à mettre en place et à soutenir une réponse politique coordonnée et opportune qui restaurerait la confiance économique lorsque la croissance et l'emploi rencontrent des problèmes.

**8** Au lieu de cela, nous devons investir ensemble dans la croissance et l'innovation. Pour déclencher un cycle de croissance et de création d'emplois, semblable à celui qui était intervenu pendant la seconde moitié des années 90, la politique fiscale doit prendre l'initiative. Les États membres devraient élaborer des plans de croissance nationaux en utilisant l'approche des « doubles dividendes » qui combine un impact à court terme sur la demande globale et un potentiel de croissance à long terme. Tout ceci doit se faire en axant les « plans de croissance nationaux » sur les priorités de Lisbonne (innovation, réseaux européens, secteur social, capital humain, environnement et énergie). Afin d'accroître leur impact et aller dans le sens du partage d'un projet de développement, ces plans de croissance et de redressement nationaux doivent être coordonnés sur une base européenne. En plus de la construction d'opérations de politique fiscale « intelligentes » qui augmentent le niveau de la demande globale sans accroître le déficit net, il faut se servir de la récente réforme du pacte de stabilité pour affirmer que le déficit d'innovation de l'Europe est une situation exceptionnelle, ce qui permettrait de s'écarter du calendrier de consolidation du déficit public. Le pacte de stabilité doit être réformé davantage et passer de l'accent mis sur les déficits publics à un objectif visant à garantir des niveaux de dette publique viables, par des politiques de dépenses publiques actuelles, qui sont durables mais tiennent compte des besoins cycliques, et par des politiques d'investissement public qui augmentent la croissance.

**9** La politique monétaire ne devrait pas contrecarrer les tentatives de la politique fiscale d'accroître les taux de croissance tant réels que potentiels. La politique de la Banque Centrale Européenne se doit de poursuivre, sur un pied d'égalité, les objectifs de stabilité des prix, de croissance et d'emploi. Pour ce faire, l'objectif de stabilité des prix de la BCE doit devenir plus clairement symétrique par rapport à l'inflation minimale qu'elle vise à présent (« en deçà mais proche de 2 % », ce qui signifie probablement 1,9 %). De plus, de l'objectif actuel d'une inflation faible combiné à une union monétaire immature risquent de pousser certains États membres dans de longues périodes de déflation. C'est pourquoi l'objectif de la BCE en matière d'inflation devrait évoluer et passer d'un objectif à une fourchette d'objectifs d'inflation qui

soient un peu plus élevés qu'actuellement. Elle devrait également envisager une gamme de références d'inflation alternative et cesser de se concentrer sur l'inflation brute pour se concentrer sur des mesures relatives à l'inflation de base, afin de refléter les forces structurelles (dés)inflationnistes à l'œuvre dans l'économie.

**10** Un régime de taux de change favorable à la croissance est nécessaire en Europe. Pour éviter que l'Europe ne supporte le fardeau des déséquilibres mondiaux, l'Europe a besoin d'un régime de taux de change qui empêche une augmentation excessive de la valeur de la devise, et sa dépréciation excessive. La CES invite les ministres des finances européens à élaborer des lignes directrices sur le comportement du taux de change de l'euro, qui devront ensuite être respectées par la BCE conformément au Traité. De plus, la CES soutient l'idée d'un siège pour la zone euro au Fonds Monétaire International dans la ligne de la décision du Conseil Européen (Vienne 1999) pour renforcer le profil extérieur de la zone euro.

**11** Les nouveaux États membres doivent être capables d'adhérer à l'union monétaire sans renoncer à l'investissement public et à la cohésion sociale. Le régime européen de politiques macro, caractérisé par son déséquilibre favorisant une « stabilité sans croissance », contraint les États membres d'Europe centrale et orientale, qui souhaitent entrer dans l'union monétaire, à opérer des coupes dans leurs investissements publics, dans les salaires du secteur public et les salaires minima légaux, et ce, en dépit du fait que bon nombre d'entre eux ont encore un besoin énorme d'investissements publics, d'infrastructures publiques, de systèmes d'enseignement et de sécurité sociale de qualité.

**12** Il est vital que l'Europe construise les institutions de gouvernance économique afin d'améliorer la coordination des politiques macroéconomiques. Un cycle de croissance forte, non inflationniste et générateur d'emplois, ne peut être amorcé et soutenu que si les différents acteurs (banques centrales en Europe, ministres des finances, ministres de l'emploi et partenaires sociaux) élaborent la bonne combinaison de politiques, en ce compris la formation des salaires. C'est pourquoi la CES demande un renforcement des mécanismes de coordination existants. Le dialogue macroéconomique jouerait un rôle plus efficace si les réunions étaient plus régulières et si les discussions portaient davantage sur les politiques. En outre, il est nécessaire d'établir une plus grande articulation avec le niveau national, impliquant entre autres choses des réunions entre les parlements nationaux et les partenaires sociaux avant les réunions du Conseil Européen. De plus, des réunions des partenaires sociaux européens avec les ministres des finances (Eurogroupe), les ministres de l'emploi et la Banque centrale européenne doivent être organisées au moins deux fois par an.

**13** Les objectifs de Lisbonne relatifs aux taux élevés de l'emploi féminin, en terme de quantité et de qualité, sont impossibles à réaliser sans la promotion de la réconciliation entre le travail et la vie privée et familiale dans les Etats membres. L'UE a un rôle important dans la coordination et la stimulation au niveau national et dans le contrôle de sa mise en œuvre. Il faut un plus grand effort en ce qui concerne l'accès



et qualité des soins en Europe, pas seulement pour la garde des enfants mais aussi pour les soins aux personnes âgées. Des mesures légales ou autres pour promouvoir la prestation par des personnels de services de soins aux enfants et aux personnes âgées devraient être introduites. Pour commencer, un nouvel objectif devrait être ajouté à ceux de Lisbonne, visant à reconnaître le droit à une qualité effective des soins, à développer des services substantiels et fournir suffisamment de personnel qualifié et à garantir le financement approprié et durable de la solidarité.

## Une coordination efficace des politiques fiscales, afin d'éviter une concurrence entre régimes

**14** La libre circulation des capitaux, des biens et des services à l'intérieur de l'UE, l'eupéanisation et l'internationalisation des entreprises, et la mondialisation des marchés commerciaux et financiers ont conduit, en l'absence d'une coordination fiscale transnationale efficace, à une concurrence fiscale dommageable et l'on risque une érosion dramatique de l'assiette de l'impôt et de la souveraineté fiscale des États membres. Jusqu'à présent, la stabilité du niveau des revenus fiscaux totaux a été atteinte au prix d'une altération progressive de la structure de la taxation : la charge fiscale a été déplacée vers la base d'imposition la moins mobile – le travail et les produits – afin de récupérer l'impôt perdu avec l'érosion des bases plus mobiles. De cette manière, les systèmes fiscaux sont devenus non seulement défavorables à l'emploi, mais aussi injustes d'un point de vue social.

**15** La fiscalité est une condition préalable vitale pour donner aux gouvernements les moyens qui leur permettront d'affecter des dépenses à des objectifs socialement souhaitables. Il s'agit aussi d'un moyen de redistribuer les revenus. C'est donc un pilier important de l'Europe sociale. À ce titre, la CES est préoccupée par un certain nombre de développements et de débats récents en Europe. La CES se prononce pour la suppression des paradis fiscaux.

**16** Actuellement, ce n'est pas la Commission avec les États membres qui conduit le processus d'harmonisation fiscale dans l'UE. C'est plutôt la Cour européenne de justice qui est amenée à prononcer des jugements obligeant les États membres à modifier leurs lois nationales pour les rendre « compatibles avec l'euro ». Mais cette « intégration négative » ne suffit pas. Malheureusement, les initiatives de la Commission sont bloquées par la nécessité de rencontrer l'unanimité au Conseil. La CES a longtemps été favorable au passage au vote majoritaire sur taxes sur les entreprises, taxes sur le capital et taxe sur le travail qui ont un impact sur l'environnement, estimant que l'harmonisation fiscale est importante pour éviter les distorsions de la concurrence et échapper à une dynamique de la « course au nivellement par le bas ».

**17** Une préoccupation majeure est l'érosion de l'assiette de l'impôt des sociétés et des taux d'imposition qui peut aussi conduire à une réduction du budget imputé aux services publics. La Commission a tenté

d'établir une définition commune de l'assiette des taxes sur les bénéficiaires, mais les progrès sont lents. Actuellement, vu l'opposition probable de certains pays, la Commission envisage sérieusement d'utiliser une coopération majorée (c'est-à-dire une assiette fiscale commune consolidée pour un sous-ensemble d'États membres européens). La CES y est favorable, pour autant qu'on discute aussi d'une assiette minimale d'impôt des sociétés.

**18** Parallèlement, des pays s'engagent dans le « tourisme fiscal » des investissements mobiliers en réduisant les taux d'imposition des sociétés. Il y a ici un risque sérieux de nivellement par le bas, ce qui impliquerait soit une compression des dépenses, soit une nouvelle augmentation de la charge fiscale sur le travail. En ce qui concerne la taxe sur les sociétés, donc, la CES tient fermement à l'objectif des taux minimum obligatoires européens. La CES demande à la Commission une étude sur un taux minimum de taxes sur les entreprises afin de combattre la concurrence entre les États membres.

**19** La CES considère les écotaxes comme une solution prometteuse pour la politique fiscale. Elles permettraient de réduire la charge sur le travail et les emplois de contribuer à un développement durable. Cependant, les tentatives de l'UE pour se mettre d'accord sur une taxe commune sur les émissions de dioxyde de carbone ont échoué, et la directive sur la fiscalité de l'énergie, adoptée en 2003, fixe des taux d'imposition qui sont trop faibles pour pouvoir véritablement influencer les prix de l'énergie. Dans ce domaine, la CES est favorable à une réforme fiscale européenne, dont l'objectif serait de tirer davantage de recettes de la taxation de la pollution et/ou de l'utilisation des ressources naturelles. Ceci devrait s'inscrire dans une refonte en profondeur de la politique fiscale et tenir compte des conséquences potentielles en ce qui concerne l'impact social, l'utilisation des recettes fiscales et la nécessité d'éviter tout impact négatif sur le niveau des services publics et de la protection sociale, et en même temps qui garantisse que les pays moins développés disposent de suffisamment de ressources publiques pour soutenir leur développement.

## Pour un meilleur budget européen

**20** La croissance de l'UE a été fortement soutenue par les fonds qu'elle a pu mettre à la disposition des États membres et des régions moins développés. En 2005, l'accord sur les perspectives financières pour 2007-2013 était préoccupant à cet égard, étant donné qu'il avait eu pour résultat que les fonds mis à la disposition des nouveaux États membres étaient moins importants que dans le passé. Il était naturellement bienvenu que le budget ait été approuvé, mais il faut reconnaître que des problèmes subsistent. Chaque élément devra être examiné en 2008/2009, conformément à la décision du Conseil européen de mars 2006, y compris les subsides agricoles et la situation particulière de rabais (même réduit) britannique au budget européen.

**21** Étant donné que la Commission n'a proposé aucune nouvelle ressource propre pour l'avenir immédiat, le système gardera sa structure actuelle. Le système actuel est critiqué pour son manque de transparence et sa complexité, en sorte que la CES est favorable à la proposition d'un débat sur la question et sur la manière de corriger ses imperfections. Un tel débat ne peut se limiter à un aspect particulier mais doit réévaluer la structure tant des ressources que des dépenses. La mise en place d'un groupe de haut niveau pour étudier ces questions pourrait représenter un pas en avant.

**22** Pour la CES, les perspectives financières de l'UE sont l'expression des aspirations politiques de l'Union. Elles se fondent sur l'idée que l'avantage économique que chaque pays tire de son appartenance à l'Union dépasse le coût strictement budgétaire de sa participation. L'Europe est le niveau approprié pour certains types de dépenses et investissements. C'est la valeur ajoutée européenne qui doit guider la réflexion, et non des efforts visant à s'assurer un « juste retour » basé sur le calcul spéculaire des équilibres budgétaires nets au plan national.

**23** L'élargissement et la solidarité que cela nécessite, ainsi que la concentration des politiques européennes sur les objectifs de la stratégie de Lisbonne, sont l'occasion de réfléchir à un nouveau système de ressources propres et à une assiette de l'impôt européenne. Nous voulons que l'UE s'engage à atteindre ses objectifs et que les États membres soient prêts à contribuer à des politiques communes dont ils reconnaissent l'efficacité et la nécessité, sur la base d'une solidarité et de manière plus démocratique.

**24** En ce qui concerne la question des ressources indirectes, la CES rappelle également la nécessité de rechercher de nouvelles possibilités, par exemple, l'idée d'un fonds européen pour des infrastructures de transport qui serait financé par un prélèvement d'un pour cent par litre de carburant consommé par l'ensemble des véhicules. Il faudrait aussi examiner s'il y a lieu pour l'Union de conserver les crédits inutilisés dans le – maigre – budget européen, plutôt que de le restituer aux États membres.

## Des services publics plus forts

**25** Les services publics, connus sous la notion des services d'intérêt (économique) général dans la terminologie européenne, constituent une part importante du système économique et social de chaque État membre et – en permettant la réalisation des intérêts collectifs – ils constituent un pilier de la cohésion sociale et économique de l'UE. Ils représentent un des instruments clefs de la réalisation des objectifs de la création d'emplois, du développement durable et de l'économie basée sur la connaissance. Les services publics sont d'une grande importance pour l'égalité des droits entre hommes et femmes. La participation des femmes dans la vie professionnelle dépend de la qualité élevée des services publics. Les services publics doivent être considérés comme des facteurs de redistribution de la richesse, d'efficacité productive et de cohésion sociale

**26** Il y a des différences considérables entre les États membres en ce qui concerne l'implication du secteur privé dans la fourniture des services publics. Une tendance du marché visant à privatiser les services publics et, dans la même lignée, à utiliser des partenariats public/privé a vu le jour. Il va sans dire que lorsque de tels accords entreront en vigueur, ces services seront influencés par la législation du marché unique pour ce qui est des aspects tels que les obligations de marché public, les aides d'Etat ou la nouvelle directive sur les services. Par conséquent, ces services seront de plus en plus liés à l'économie du marché et les autorités publiques, en recherche de l'efficacité, réduiront leur marge de œuvre quant à la réalisation des missions publiques. Une réglementation accrue des prestataires de services publics par le secteur privé est nécessaire afin de garantir que les préoccupations d'intérêt général sont respectées.

**27** En ce qui concerne les partenariats publics/privés (PPP) permettant d'impliquer le secteur privé dans des projets de services publics, la CES estime qu'il est important de tirer les leçons des expériences, positives et négatives, et d'évaluer les risques inhérents aux accords PPP, en tenant compte notamment :

- des difficultés qu'il y a à évaluer le véritable impact social et économique des risques et les futures responsabilités créées par des PPP, y compris le transfert des coûts des investissements de la génération actuelle aux générations futures ;
- du manque de transparence des procédures par lesquelles des PPP sont constitués, opèrent et sont clôturés ;
- des dangers de fragmentation, de précarisation et de dégradation des conditions d'emploi.

La Commission ne devrait pas les promouvoir tant que des évaluations sérieuses ne sont pas faites. La CES demande une évaluation des possibilités alternatives de financement pour le développement futur des infrastructures et services. À notre avis, une méthode plus efficace consisterait à mobiliser des fonds européens et nationaux, ainsi que les banques européennes (BEI, BERD et FEI), et de garantir l'accès aux emprunts européens. Il faut des critères clairs, en particulier, en ce qui concerne l'utilisation des fonds existant pour soutenir les PPP. La CES restera critique vis-à-vis des PPP tant que des citoyens ne seront pas impliqués dans le choix des infrastructures et services qu'ils financent et utilisent quotidiennement.

**28** Pendant de nombreuses années, la Commission européenne a mené une politique d'ouverture des marchés afin d'encourager la concurrence. A titre d'exemple, dans la lignée d'une succession de mesures visant la libéralisation graduelle des services postaux, la Commission a simplement décidé d'opter pour la libéralisation totale, de sorte que ces services seront soumis à la libre concurrence à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sans se préoccuper du maintien d'un service universel accessible à tous. L'effet de la libéralisation a souvent été le remplacement d'un monopole public existant par de grands groupes privés quasi-monopolistiques. De plus, la libéralisation a limité l'accessibilité et, dans certains cas, la qualité des services publics, et n'a de ce fait pas été dans le meilleur intérêt des consommateurs. A cela s'ajoute que la libéralisation a souvent conduit à des suppressions d'emplois et à une détérioration des conditions de travail.

**29** La Confédération s'oppose à la poursuite de cette politique d'ouverture sélective des marchés, plus particulièrement dans le domaine des services sociaux, de la santé, de l'eau et des déchets et à une libéralisation totale du secteur postal sans assurer des conditions adéquates de service universel accessible à tous. La CES insiste une fois encore sur la nécessité d'adopter un moratoire sur les libéralisations, afin de permettre une évaluation transparente et démocratique de leurs conséquences. Lorsqu'une évaluation montre que la libéralisation (privatisation, partenariats public/privé etc.) de service(s) public(s) va de pair avec des effets négatifs en terme d'égalité d'accès, de qualité, de droits fondamentaux, de sécurité juridique, de cohésion sociale et de solidarité et durabilité, il faut inverser les règles de la concurrence et protéger les services publics contre les effets de la législation du marché unique.

**30** La Commission n'a pas d'approche cohérente destinée à relever les défis du maintien et de la modernisation des services publics. Elle se fraie un chemin en louvoyant dans un labyrinthe inextricable de Livres verts, de Livres blancs et de Communications, sans émettre aucune proposition de législation. La jurisprudence de la Cour de justice européenne joue ici un rôle caractéristique, étant donné l'absence d'adoption de règles plus claires et plus précises par le politique, dans le règlement des conflits entre les obligations de remplir une mission publique et les libertés du marché unique. Une telle situation ne peut durer, étant donné que la jurisprudence peut évoluer et, qui plus est, qu'elle est appliquée à des cas spécifiques, de sorte que l'insécurité juridique subsiste. L'absence d'initiative du législateur européen oblige la CEJ à combler les carences par des arrêts. Ce n'est pas le rôle de la Cour et cela dessert la réglementation applicable aux yeux du grand public et des fonctionnaires (en particulier au niveau local), qui ont à traiter de l'applicabilité des règles de concurrence de l'Union.

**31** Le traité stipule aussi que l'Union Européenne prône la cohésion économique, sociale et territoriale et la solidarité entre les états membres. Cependant dans la pratique, l'Union européenne a étendu ses pouvoirs pour renforcer la compétition, alors que ses compétences en matière de solidarité sont restées limitées. Résoudre ce dilemme est au cœur de la campagne de la CES pour un cadre juridique pour les services publics. Un tel cadre assurerait que la solidarité soit la priorité et contrecarre les règlements venant de l'UE qui veulent miner les services publics et les valeurs qu'ils représentent.

**32** Ces services nécessitent des règles plus claires au sein de l'UE :

- l'intérêt général doit avoir la préséance sur les lois du marché, de sorte qu'une contribution soit apportée au développement durable et un haut niveau d'emploi ;
- les principes fondamentaux de l'accessibilité, de la disponibilité, de la continuité, de la solidarité et de l'universalité doivent être appliqués, de même que la Charte des droits fondamentaux ;
- le principe de subsidiarité et les compétences des autorités publiques à tous les niveaux (tant national que local) doivent être défini de manière plus précise ;
- la mise en œuvre d'une sécurité légale visant à permettre le financement sur le long terme des services

- publics et l'investissement indispensable à leur continuité et à leur qualité ;
- la bonne gouvernance et le dialogue social doivent être adoptés en qualité de principes directeurs. Les utilisateurs, les syndicats et les consommateurs doivent être consultés et doivent avoir leur mot à dire dans les détails de la réglementation ;
  - une évaluation doit être réalisée à tous les niveaux, tout en étant associée à une participation des travailleurs/-euses et de leurs représentants.

**33** La responsabilité de la garantie de l'universalité des services et de l'accès à tous à des services de qualité est partagée entre les autorités nationales et européennes. Un cadre législatif européen est dès lors nécessaire et la CES a proposé une directive cadre pour les services d'intérêt économique général, complémentaire aux directives sectorielles. Une pétition visant à rassembler un million de signatures circule d'ores et déjà en faveur d'une telle directive et afin de protéger les services publics essentiels des rigueurs du marché unique. La CES est déterminée à continuer sa campagne en faveur des services publics, l'objectif global étant de permettre à ces services d'accomplir leur mission d'intérêt général.

## L'innovation et les politiques industrielles

**34** La politique industrielle a un rôle important à jouer dans la réalisation de progrès environnementaux, de développement durable, de l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et de la cohésion sociale. Pour atteindre une croissance plus durable en Europe, ces objectifs et le retour au plein emploi ne pourront se réaliser que sur la base d'un cocktail étendu de politiques qui inclut de façon cohérente les cadres de politique macroéconomique et structurelle. Les politiques structurelles sont une combinaison entre autres de politique financière et de concurrence, technologique, régionale et environnementale, ainsi que d'infrastructure et de formation professionnelle. Dans ce cadre, la CES estime que le développement du potentiel de croissance de l'UE doit aussi rester un objectif premier de la politique industrielle. La politique industrielle doit être comprise comme une combinaison de large portée de différentes politiques, l'objectif étant d'augmenter, d'une manière soutenable, tant la productivité que la valeur. Une main-d'œuvre hautement qualifiée est une condition préalable de telles politiques. La politique industrielle doit inclure des mesures dans différents domaines en améliorant le cadre de la réglementation pour le développement durable, l'emploi dans les innovations éco-technologiques et la santé et la sécurité. Cela doit permettre de gérer le changement de telle sorte que les travailleurs/-euses ne paient pas le prix du changement mais qu'ils aient des perspectives d'avenir fiables. Il est urgent de prendre position sur la conception de politiques industrielles qui font face aux conséquences de l'élargissement. Il est nécessaire de réduire les disparités existantes entre les différents Etats membres, non seulement dans le cadre de la réglementation du travail, sociale et fiscale, mais également dans le cadre du développement économique et industriel.

**35** Dans une économie basée sur la connaissance, les industries manufacturières continuent à jouer un rôle-clé, de même qu'un secteur de l'agriculture basé sur la durabilité et la multifonctionnalité. L'industrie est une partie de l'économie basée sur la connaissance et une industrie moderne sera un moteur de croissance en Europe. Le changement structurel dans l'économie (tertiarisation) a conduit à un nouvel état de dépendance mutuelle entre les secteurs des services et l'industrie manufacturière, dans lequel cette dernière demeure vitale pour la croissance économique et un emploi durables. Les nouveaux secteurs de service et ceux en développement dépendent fortement d'une industrie concurrentielle. Sans une base industrielle forte et bien enracinée en Europe, il n'y aura pas d'emplois sûrs dans les services orientés vers la production. Une politique industrielle requiert rôle actif des décideurs au niveau Européen et international.

**36** La mondialisation, le changement technologique et l'émergence d'économies en croissance dynamique comme la Chine, la Russie, l'Inde et le Brésil, ont fortement intensifié la concurrence mondiale. L'industrie européenne a fait l'objet de changements structurels et de restructurations d'une large portée. Dans le contexte de la mondialisation, et suite à l'élargissement, il y a encore une vague énorme d'adaptations à apporter, et celle situation a conduit, et va encore conduire inévitablement à une nouvelle division internationale du travail dans l'industrie ainsi qu'à un changement dans la division entre les anciens et les nouveaux Etats membres de l'Union. Le processus de changement dans les schémas de localisation, de délocalisations, d'extra-territorialisation (offshoring) et de sous-traitance vont se poursuivre et peuvent avoir un impact majeur sur l'emploi et les conditions de travail. C'est une situation qui requiert des réponses de politique industrielle cohérentes et novatrices ainsi qu'une meilleure coordination en sein des différents services de la Commission, incluant la nécessité d'une politique permettant la prévention et la gestion des restructurations et de ses conséquences économiques et sociales. Ce n'est que sur la base d'une haute compétence technique et d'une main-d'œuvre très qualifiée que l'Europe sera à même d'affirmer sa compétitivité et par là de contribuer à la préservation et à la poursuite du développement du modèle social européen. Cela demande une politique industrielle innovante pour promouvoir et faire croître le degré de convergence économique et sociale dans une Europe unie.

**37** Les travailleurs/-euses avec leurs connaissances et compétences sont la clef du développement du potentiel de l'industrie européenne. Dès lors, la participation des travailleurs/-euses, la formation et la formation continue ainsi que le développement de méthodes innovatrices de production doivent être renforcés en Europe par des initiatives européennes. Pour développer le potentiel maximal de l'industrie européenne, les éléments clefs suivants doivent être renforcés : les investissements dans la R&D, une population active hautement qualifiée et une organisation du travail innovante

**38** Face aux défis de l'économie mondialisée, la CES demande :

- un système européen de soutien à la recherche appliquée (nanotechnologies, biotechnologies, technologies de l'environnement, énergies renouvelables, transfert technologique, et l'acquisition rapide de brevets et leur protection, ainsi que celle de la propriété intellectuelle ;

- des synergies plus étendues et une plus grande intégration entre la cyberéconomie et les systèmes de fabrication traditionnels ;
- la promotion de bassins industriels régionaux à l'intérieur de l'UE et l'encouragement de la spécialisation de systèmes de production ;
- le renforcement de la participation des travailleurs/-euses dans l'industrie européenne ;
- des efforts pour maintenir et accroître les compétences des travailleurs/-euses.

### Éléments d'une politique industrielle européenne innovante

**39** L'encouragement et le développement de bassins industriels et de réseaux d'entreprises innovantes sont une priorité de la politique industrielle moderne. Ces dernières années, des bassins industriels, faisant montre d'un haut niveau de compétitivité, se sont développés dans de nombreuses régions et de nombreux secteurs d'Europe. C'est la raison pour laquelle les politiques sectorielles et régionales d'Europe sont une composante importante de la politique industrielle. Les plans d'action sectoriels revus et les Fonds structurels européens jouent un rôle central à cet égard et la CES réitère sa revendication d'allocation urgente de ressources financières supplémentaires. La dimension sectorielle et régionale de la politique industrielle et l'utilisation ciblée des ressources des Fonds structurels seront d'une importance majeure en particulier pour la restructuration de secteurs économiques traditionnels dans les régions des nouveaux Etats membres. La Commission Européenne a reconnu les risques de la mondialisation et les effets négatifs de la restructuration en mettant en place un Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), qui a l'objectif restreint de gérer les effets des restructurations. Pour anticiper et gérer le changement d'une manière socialement responsable, d'autres instruments sont nécessaires pour une gestion préventive et anticipatrice des restructurations. En outre, le fonds doit être accessible aux travailleurs/-euses qui perdent leur emploi suite aux grands bouleversements industriels en Europe mais aussi à la concurrence extra-européenne. Le fonds est aussi très limité dans sa dotation, et il faudrait lui accorder des moyens supplémentaires ; les critères d'éligibilité devraient également être modifiés pour rendre le fonds accessible à tous les Etats membres en tant que facteur facilitant la gestion de la dimension sociale de la restructuration.

**40** Dans le développement des bassins industriels régionaux, les Petites et Moyennes Entreprises (PME) ont un rôle essentiel à jouer. Plus de deux tiers des travailleurs/-euses d'Europe sont occupés par des PME. La CES réitère sa position qu'il faut trouver des sources alternatives de financement pour promouvoir la capacité innovatrice des PME, d'autant plus que les PME sont les plus touchées par les conséquences de la mondialisation des marchés financiers et des menaces qui en découlent pour leur accès aux formes traditionnelles de financement. La CES reconnaît l'importance de l'entrepreneuriat socialement responsable et des PME pour les emplois de demain en Europe.

**41** De nouveaux emplois européens seront créés dans les PME et ainsi que dans les autres entreprises



C'est pourquoi la CES encourage le développement de l'entrepreneuriat et le développement de PME. Nous devons dès lors garantir la protection et les droits sociaux et syndicaux des travailleurs/-euses dans les PME, car il s'y développe beaucoup de travail précaire ainsi qu'une forme de travail des « faux indépendants ».

**42** Les fusions et les acquisitions d'entreprises se sont spectaculairement multipliées ces dernières années et nombre d'entre elles se sont soldées par un échec. C'est une tendance qui n'a pas nécessairement servi à renforcer la compétitivité de l'industrie européenne et cela a abouti, dans de nombreux cas, à des pertes d'emplois à grande échelle. A cet égard, la CES estime que la politique européenne en matière de fusions et la modernisation du droit des entreprises ne devraient pas être orientées uniquement vers les intérêts de ceux qui détiennent le capital. Il faut donner du poids, dans les procédures de fusions, aux intérêts de toutes les parties intéressées. Les travailleurs/-euses sont directement affectés par les procédures de fusions et d'acquisitions et ils ont besoin de larges droits de participation. En outre, la Commission devrait, dans le contexte des procédures de contrôle des fusions, prendre pleinement en compte les considérations relatives à l'emploi.

**43** Le dialogue social européen est un outil important dans la modernisation et la transformation de l'industrie européenne, un outil qui doit permettre d'anticiper et de gérer le changement industriel d'une manière qui soit socialement responsable. Les syndicats doivent être impliqués, à tous les niveaux, dans la mise en œuvre de la politique industrielle. Ce principe s'applique, d'abord et avant tout au niveau sectoriel, où les fédérations industrielles européennes ont prouvé, ces dernières années dans un certain nombre de secteurs économiques, qu'elles étaient un partenaire actif dans la poursuite d'une politique industrielle innovatrice. Cela s'applique également aux conseils d'entreprise européens qui, dans leur pratique de tous les jours, doivent aborder des processus de restructuration. La CES refuse toute suggestion selon laquelle le dialogue en matière de politique industrielle innovatrice et de projets d'innovations doit se limiter aux représentants du monde des affaires. La CES demande instamment à la Commission de mettre en place des commissions tripartites sectorielles européennes pour l'information et la consultation sur l'avenir des secteurs de l'économie, et demande pour cela la création d'Observatoires Sectoriels Européens avec la participation des interlocuteurs sociaux, qui en assureront le suivi, l'analyse, les expertises et établiront les perspectives sur la compétitivité et l'emploi dans leurs secteurs.

**44** Une politique industrielle innovatrice est inconcevable en l'absence de services publics efficaces et d'un haut niveau qualitatif. Les services publics sont un facteur important de l'infrastructure requise par l'industrie européenne, en apportant une contribution décisive à la compétitivité mais aussi à la cohésion sociale.

**45** L'énergie est un facteur déterminant pour le développement durable de notre société. Sans accès à l'énergie, le développement économique et social n'est pas possible. L'énergie est un bien social et un service essentiel. Une nouvelle politique énergétique pour l'Europe doit devenir une part essentielle d'une politique industrielle intégrée européenne. La CES estime que la libéralisation des marchés de l'électricité

et du gaz est marquée par des dysfonctionnements, conduisant à une concurrence stérile et à des effets négatifs pour les travailleurs/-euses, l'industrie et les utilisateurs. La sécurité d'approvisionnement, l'interconnexion accrue entre réseaux de fournisseurs d'électricité, le développement d'investissements massifs dans la production, l'infrastructure et les réseaux et la réduction des émissions de gaz à effet de serre ne sont que quelques-uns des gigantesques défis qui requièrent une solution européenne commune. Une politique énergétique durable orientée vers l'avenir aura un impact positif sur le développement futur des compétences technologiques existantes au sein d'un secteur manufacturier européen compétitif. Une telle politique doit veiller à ce que les industries grandes consommatrices d'énergie aient accès à l'énergie dont elles ont besoin à un prix abordable et que la dépendance à l'égard des importations d'énergie soit fortement réduite, tout en garantissant cet approvisionnement. L'énergie renouvelable devrait être une priorité à long terme et la R&D doit être canalisée dans cette direction. La réduction de l'utilisation de l'énergie (en augmentant l'efficacité énergétique) et de l'importation de celle-ci ainsi que l'accroissement du recours à l'énergie renouvelable représentent la voie d'avenir à suivre. C'est pourquoi il faut soutenir et rendre plus aisée la transition vers une politique énergétique durable pour les entreprises et les travailleurs/-euses. Une innovation écologique efficace peut offrir de nouvelles opportunités pour les entreprises et créer de l'emploi.

### Recherche et développement : objectif : dépassons les 3 % du PIB et vite

**46** L'Europe consacre encore toujours une part inférieure de son PIB à la recherche et au développement (R&D) par rapport, par exemple, aux USA ou au Japon. Une revendication de longue date de la CES est de porter les dépenses européennes de R&D à trois pour cent du PIB. En priorité, il faut s'attacher à créer un véritable espace européen de la recherche, et cette initiative implique un transfert plus rapide des nouvelles connaissances dans de nouveaux produits et de nouveaux processus de production. Une attention particulière doit être accordée à la promotion de la coopération entre les centres de recherche, les universités, l'industrie et les syndicats au niveau régional, tout en respectant la liberté des universités et les droits de propriété intellectuelle des chercheurs universitaires.

**47** La CES est entièrement favorable à l'objectif de Barcelone d'investir 3 % du PIB dans la recherche et le développement d'ici 2010 (2 % en dépenses privées et 1 % en dépenses publiques). Pour atteindre le niveau de 3 %, nous avons besoin :

- d'un financement accru pour les thèmes qui font l'objet de politiques spécifiques et les domaines à objectifs vitaux pour améliorer la compétitivité de l'industrie européenne (en particulier les programmes européens de pointe). La CES regrette que le doublement des budgets pour le Septième Programme-cadre n'ait pas été accepté par le Conseil de l'UE. Comme les budgets européens de R&D ne représentent que 0,1 % du PIB européen, le financement européen doit être augmenté d'urgence. La

- CES insiste dès lors sur la nécessité d'effectuer un saut quantique pour le financement de la R&D à l'échelon européen pour stimuler les actions en matière de compétitivité industrielle, d'infrastructures de recherche, de ressources humaines et pour la création de pôles d'excellence, entre autres mesures ;
- d'un investissement accru en R&D de la part des entreprises elles-mêmes, en particulier des sociétés actives dans les secteurs industriels traditionnels ;
  - d'un financement public accru de R&D au plan national (objectif 1 % du PIB) et d'un engagement plus fort des entreprises d'accroître les dépenses privées de R&D (objectif : 2 % du PIB) ;
  - d'efforts supplémentaires de la part de la Commission pour coordonner la politique existante en matière de R&D avec la politique industrielle et énergétique (et les secteurs de politique connexes qui pourraient faire obstruction à l'innovation), en générant de nouvelles actions là où il y a une inefficience du marché ou un manque d'intérêt de l'industrie, afin de créer de la valeur ajoutée pour l'ensemble de l'industrie européenne ;
  - d'efforts plus importants pour promouvoir la transformation économique et sociale dans les nouveaux États membres et les pays candidats à l'UE en utilisant le financement UE croissant, grâce aux fonds structurels, dans le but de renforcer les structures d'innovation respectives de ces pays et grâce à une large diffusion de l'innovation et des résultats de R&D de l'Union européenne ;
  - d'un système européen de recherches plus efficient et plus efficace (l'Espace européen de la recherche) qui aille au-delà des fractionnements, qui assure une meilleure coordination, collaboration et mise en réseaux, qui accroisse la diffusion, génère l'excellence et mette en évidence le potentiel de recherche élevé, « inexploité » jusqu'ici, qui existe dans toute l'Union européenne ;
  - cependant, la CES souligne que le fonds social devrait continuer à se concentrer sur les groupes défavorisés et sur le développement des qualifications et ne pas se convertir en source de financement de la politique industrielle, même si les fonds structurels ont renforcé l'accent sur les politiques de croissance et d'innovation.

**48** La CES soutient l'initiative de l'Institut européen de technologie (IET) même s'il y a des problèmes financiers. La CES reste préoccupée par le modèle proposé de financement de l'IET et le rôle de l'IET peut jouer dans la délivrance de diplômes de maîtrise et de doctorats. L'IET ne peut avoir qu'un rôle limité dans le développement des innovations du fait que ses ressources resteront limitées au départ.

**49** Cet objectif peut être atteint en créant des plates-formes technologiques et en lançant des études technologiques de prospective, des créneaux innovateurs, des centres de recherche et des fonds sectoriels. Les plates-formes technologiques nouvellement créées offrent en particulier un potentiel énorme du point de vue de leur contribution dans le domaine de l'amélioration de la compétitivité et la création d'emplois.

**50** Enfin, étant donné que les Européens n'obtiennent qu'un cinquième des brevets accordés aux États-Unis, il est urgent de créer un brevet européen qui soit simple, bon marché et fiable, et soit capable de combiner à la fois la protection des droits de propriété intellectuelle (DPI) et la diffusion des nouvelles technologies.

**51** La crédibilité de la politique européenne en matière de recherche a été sérieusement ébranlée par les échecs à répétition du brevet européen. Comme il n'a pas été possible de se mettre d'accord dans un espace de temps raisonnable sur cet instrument fondamental pour l'économie de la connaissance, que l'UE prétend poursuivre, la CES pense qu'il est grand temps que la Commission instaure une coopération plus forte dans les termes du Traité, si on n'arrive pas à un accord à l'unanimité.

**52** Pour la CES, nous avons besoin :

- d'une meilleure coordination en matière de politiques et d'une réelle coopération avec les Fédérations syndicales européennes ;
- de plus de cohérence et de complémentarité entre les différents niveaux politiques, tant horizontalement que verticalement ;
- de créer des liens entre les systèmes et réseaux d'innovation nationaux, régionaux et locaux.

## Une meilleure réglementation fondée sur des critères économiques, sociaux et écologiques

**53** La CES partage l'opinion que la politique industrielle doit être elle-même novatrice et que de nouveaux concepts de réglementation sont nécessaires. En conséquence, la CES soutient la Commission dans sa recherche de formes meilleures et simplifiées de réglementation au niveau européen. Cependant, celles-ci doivent être modelées de manière à garantir l'implication entière de tous les groupes sociaux pertinents et des contrôles démocratiques adéquats. La CES encourage également l'intention de compléter les procédures législatives par une évaluation systématique préalable de leurs conséquences. Une évaluation de ce type doit intégrer, sur un même pied d'égalité, des critères économiques, sociaux et écologiques. L'amélioration du cadre législatif doit viser à développer des bassins de production dans l'Europe entière sans perdre de vue la nécessité d'éviter des retombées négatives sur l'industrie. La CES demande instamment qu'un débat soit ouvert sur les nouveaux instruments destinés à évaluer les coûts de l'absence de réglementation, par exemple le prix de la non prise en compte de la dimension sociale.

**54** Face aux processus de restructuration et délocalisation d'entreprises, on doit développer des politiques industrielles actives favorisant le rééquilibrage territorial et un système productif plus fort. Face aux décisions unilatérales des entreprises, il faut établir des contrôles et des mesures de compensation, qui au moins égalent la valeur des aides perçues par les entreprises.

**55** La CES met en garde contre le recours abusif à de nouveaux instruments de réglementation dans le simple but de renforcer la déréglementation. Elle est fermement opposée à l'idée de se fier à l'auto-réglementation ou à des réformes volontaires de la part de l'industrie. L'expérience a montré que l'auto-

réglementation ne suffisait pas. Les syndicats sont également favorables au démantèlement des entraves et obstacles bureaucratiques. En même temps, les réglementations conçues pour assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité ainsi que le large éventail des droits de participation pour les travailleurs/-euses et leurs syndicats doivent être reconnus comme des atouts de la compétitivité. Ceux-ci ne peuvent être sacrifiés sur l'autel d'une nécessité supposée de démantèlement de la bureaucratie. La croissance sera créée non pas par la « débureaucratization » mais uniquement par des stratégies d'entreprises innovantes, une large gamme de politiques, et une véritable politique macro-économique.

**56** Ceci se reflète également dans l'agenda de la Commission pour une meilleure réglementation. Cet agenda adopte une approche purement favorable aux entreprises au lieu de refléter les objectifs de celui, plus large, de la stratégie de Lisbonne 2000 et ses trois piliers ou les principes du Livre blanc sur la bonne gouvernance. L'objectif brut de 25 % de réduction de la charge administrative des entreprises ne tient pas compte du rôle réglementaire plus large ni des responsabilités qu'ont les autorités publiques d'agir dans l'intérêt général.

## Une Europe plus durable

**57** La CES note que la consommation croissante en Europe l'emporte sur les mesures environnementales dans la production et les services. L'accélération de la tendance liée à l'utilisation intensive des ressources naturelles, au réchauffement de la planète et au changement climatique, à la pollution chimique et à l'insécurité alimentaire ne constitue pas une menace uniquement pour les fondements de la croissance économique future et pour la création d'emplois en Europe. Elle risque d'étendre encore les inégalités entre les pays développés et les pays en développement, ainsi que les inégalités au sein des pays industrialisés.

**58** La CES reconnaît la responsabilité collective en matière de protection de l'environnement global contre la pollution et la détérioration environnementale, de manière à transmettre aux générations futures un environnement intact. Un air, une eau, une énergie, une stabilité climatique et une biodiversité de qualité doivent être considérés comme un bien public mondial, dont l'accès pour tous sur une base équitable doit être assuré.

**59** Contrairement à une idée largement répandue, le développement durable n'est pas un coût qu'on ne peut se permettre en ces temps de morosité économique. Des exemples de réussites existent au niveau de pays, de secteurs et d'entreprises, qui démontrent que les objectifs sociaux, économiques et environnementaux se renforcent mutuellement, ainsi que l'a répété le Conseil européen en juin 2005 et comme en attestent plusieurs documents de la Commission européenne.

## Changement de la production et des modèles de consommation non durables

**60** Il est urgent de revoir la qualité de la croissance économique et le type de croissance de la productivité que nous visons. L'objectif que nous devons viser est une croissance « intelligente » afin de mettre sur pied un développement durable. (last part of paragraph deleted)

**61** La CES invite la Commission et Eurostat à établir dans la mesure du possible un nouvel indicateur complétant le PIB et qui intégrerait les coûts sociaux et environnementaux externes. L'empreinte écologique, publiée notamment par l'Agence européenne pour l'environnement, est un pas dans la bonne direction.

**62** Les détails, la régularité et le timing de ces changements doivent être déterminés dans le cadre d'un processus démocratique impliquant tous les acteurs, y compris les travailleurs/-euses et leurs représentants. La CES et ses organisations membres prendront les mesures nécessaires pour veiller à ce que les représentants des travailleurs/-euses bénéficient des droits adéquats à l'information et à la consultation sur les questions relatives à l'environnement et à l'énergie. Dans le même temps, la CES tentera de s'assurer que le dialogue social à tous les niveaux (sectoriel, national et européen) soit étendu afin de couvrir les questions environnementales.

**63** La mise en œuvre de mesures de protection de l'environnement et de conservation de l'énergie est potentiellement susceptible de générer de nouveaux emplois à large échelle dans de nouvelles technologies et des produits et services éco-efficaces. L'agenda devrait viser à activer des augmentations radicales de l'efficacité des ressources dans toute l'Europe afin de saisir les opportunités liées d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la cohésion sociale. Les meilleures technologies disponibles pour résoudre l'actuelle tendance à la production de non durable, telles que les technologies sobres en carbone, doivent être rendues disponibles aux pays en développement. Telle est la voie « intelligente » vers la croissance.

**64** La CES continuera de soutenir le leadership de l'UE dans son action en faveur d'efforts de coopération internationale afin de lutter contre le changement climatique. L'Union européenne doit exercer davantage de pressions tant sur ses partenaires des pays développés que des pays en développement pour parvenir à un accord global, ceci dans le respect du principe de responsabilité commune mais différenciée établi par l'ONU.

**65** Un tel accord global permettra de réduire la concurrence exercée vis-à-vis des industries européenne par les pays qui n'ont pas d'objectifs de réduction des émissions. Dans le même temps, l'Union européenne doit intensifier ses efforts pour lutter contre le changement climatique, avec de nouveaux engagements de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre d'environ -25 % en 2020 et -75 % en 2050 par rapport aux chiffres de 1990. Cependant, cette politique volontariste de l'Union européenne peut avoir des conséquences sur l'activité et l'emploi pour les entreprises concernées et confrontées à la concurrence mondiale sur le territoire européen. L'Europe doit donc développer une politique d'échanges multilatéraux tendant à réequi-

librer le désavantage qui pourrait en terme de commerce résulter de ces efforts en faveur de l'environnement par une taxe spécifique aux frontières de l'Union.

**66** Cette politique volontariste de l'Union européenne peut avoir des conséquences sur l'activité et l'emploi pour les entreprises concernées et confrontées à la concurrence mondiale sur le territoire européen. L'Europe doit donc développer une politique d'échanges multilatéraux tendant à rééquilibrer le désavantage qui pourrait en terme de commerce résulter de ces efforts en faveur de l'environnement par une taxe spécifique aux frontières de l'Union.

**67** Comme l'UE ne peut en aucun cas manquer aux objectifs fixés à Kyoto, la CES mènera une campagne en vue d'intensifier les efforts déjà consentis pour réaliser les objectifs de l'UE en matière d'économies d'énergie et d'énergies renouvelables, tout en mettant particulièrement l'accent sur les secteurs du transport et du logement.

**68** Concernant les différentes formes de production d'énergie, la CES soutient un mixe énergétique diversifié avec une part plus importante pour les sources d'énergies renouvelables et la cogénération électricité chaleur et l'application des technologies sobres en carbone (charbon propre, capture et stockage du carbone notamment).

**69** La CES soutient le droit de tous les citoyens européens à l'accès à l'énergie et au chauffage. Une attention particulière doit être accordée aux consommateurs vulnérables. Ceci doit faire partie des responsabilités incombant aux régulateurs dans tous les pays européens. (Des mesures pourraient inclure l'isolation des maisons et un accès plus facile pour tous aux transports publics.)

**70** Il est nécessaire de négocier un droit réel à l'énergie dans la mesure où ce droit pourrait bientôt être reconnu par les Nations unies comme un des droits humains fondamentaux conformément à la Déclaration universelle des Nations unies de 1948. Ces droits s'appliquent à tous dans tous les pays. Le Parlement Européen et les Etats membres doivent se porter garants de cette valeur qui est une autre manière de redistribuer la richesse.

**71** En ce qui concerne la législation européenne sur les produits chimiques (REACH), la CES poursuivra son engagement à l'égard des principes-clés d'obligation de prudence, de transparence et de substitution des produits chimiques les plus nocifs, de sorte que REACH apporte une contribution majeure à l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs/-euses et des citoyens, mais aussi de l'environnement.

**72** Les questions liées à l'environnement et à l'énergie devraient faire partie du dialogue social, des négociations collectives et du droit à l'information, consultation et participation des travailleurs/-euses sur les lieux de travail dans tous les pays de l'UE. La CES cherchera à établir une plate-forme européenne pour un

dialogue tripartite sur la mise en œuvre de politiques environnementales et de changement climatique, comme le recommande la Stratégie révisée de l'UE en matière de développement durable adoptée en 2006.

**73** Chaque programme budgétaire financé en tout ou partie par l'UE devrait faire l'objet d'analyses d'impact de manière à s'assurer qu'il s'inscrive dans l'esprit du développement durable ou au moins, ne soit pas contradictoire. Une attention particulière doit être réservée à l'utilisation des ressources allouées au titre des fonds structurels, du fonds de cohésion, des dépenses agricoles et des programmes de réseaux transeuropéens qui représentent la plus grande partie des dépenses communautaires. L'élaboration de ces analyses d'impact ex ante et de l'évaluation ex post des programmes devrait se faire au niveau le plus décentralisé possible et avec une participation active des partenaires sociaux et de la société civile.

**74** La CES s'insurge contre l'inlassable répétition des mêmes objectifs depuis parfois plusieurs décennies. Il en est ainsi pour l'objectif consistant à faire passer le niveau d'aide des Etats membres à 0,7 % du revenu national brut (RNB) d'ici 2015 et atteindre l'objectif intermédiaire de 0,56 %. Les pays industrialisés s'y étaient déjà engagés lors de l'assemblée générale de l'ONU du 24 octobre 1970, c'est-à-dire voici plus de 35 ans (!!!). La répétition perpétuelle de pareilles promesses qui ne sont pas tenues est loin de conférer plus de crédibilité à la politique. La CES demande que tous les objectifs soient associés pour fixer, partout où c'est possible, des objectifs intérimaires et mettre en place un système de suivi de leur exécution.

**75** La Commission s'est engagée dans sa plateforme pour l'action en vue du développement durable adoptée par le Conseil à redoubler d'efforts pour s'assurer que le commerce international soit utilisé comme un instrument promouvant un développement véritablement durable. Il s'agit sans conteste d'une approche essentielle et dans une perspective globale sans doute de l'approche déterminante. La CES sera attentive à ce que la récente réorientation de la stratégie commerciale de l'UE fondée sur des accords bilatéraux ne remette nullement en cause cette intention. Par ailleurs, cette ambition est limitée par le fait que l'accord de l'OMC est de nature commerciale, et ne connaît pas de critères de développement durable, bien que les échanges mondiaux aient une incidence déterminante en la matière. Aussi convient-il que le Conseil et la Commission mettent en exergue cette déclaration importante, tout en esquissant les modalités que l'on envisage pour sa mise en œuvre.

**76** La CES rappelle que dans le cadre de la résolution du Conseil de mars 2005 sur la «Dimension sociale de la mondialisation», le concept de « travail décent » a été mis au centre de la politique étrangère de l'UE. Il est donc tout à fait inacceptable que certains pays fondent leurs avantages comparatifs sur un mépris des normes de l'OIT ou de l'environnement. Celles-ci ne sont pas un argument protectionniste voilé évoqué par des pays riches ; elles participent à la dignité humaine, au progrès social et à la justice. L'UE devrait organiser un suivi des progrès accomplis dans ces domaines et déclencher des instruments obligatoires efficaces au cas où leur évaluation, avec un droit de regard sur les activités de monitoring réalisées par les organes de supervision de l'OIT, menée dans la mesure du possible avec les partenaires sociaux reconnus par



l'OIT des pays tiers concernés (ou des organisations représentatives et reconnues qui y travaillent) conclurait à une détérioration de la situation.

**77** Le développement durable est devenu de plus en plus important pour le consommateur européen. Il faut dès lors que les produits achetés aient été fabriqués dans le respect des principes éthiques et de développement durable et que les conditions de travail dans lesquelles ils ont été fabriqués concordent avec les principes reconnus internationalement dans les conventions fondamentales de l'OIT. La CES encourage dès lors la Commission à incorporer la demande des consommateurs de connaître les origines des produits et la fabrication des produits qu'ils achètent dans les stratégies de développement durable. L'UE devrait prendre l'initiative d'un label international garant du respect des conditions décrites plus haut.

**78** D'une manière générale, la Commission et les États membres devraient être incités à prouver à leurs partenaires commerciaux que le développement durable ne doit pas être perçu comme un générateur de coûts mais bien plus comme un facteur de richesse, tant pour leurs citoyens qui aspirent à un niveau de vie plus élevé, que pour la planète tout entière.

**79** La CES propose de traiter davantage les questions de l'environnement et de l'énergie et même au sein du dialogue social. La politique énergétique européenne doit répondre à plusieurs défis : offrir l'accès à tous, oeuvrer pour l'autosuffisance, garantir la gestion responsable des ressources en danger de raréfaction ou de disparition dans le moyen terme, lutter contre le réchauffement de la planète.

**80** La CES mènera une discussion approfondie sur les objectifs, la structure, le financement et la dimension sociale de la PAC, sans oublier de tenir compte des effets de la PAC sur les pays en développement.

## POINTS D'ACTION :

Le 11<sup>ème</sup> Congrès engage la CES à :

### Un changement de politique pour répondre aux objectifs de Lisbonne

- Faire pression sur la Commission européenne et sur les États membres pour qu'ils remettent la stratégie de Lisbonne sur ses rails, garantissant ainsi un authentique équilibre entre les piliers économique, social et environnemental.

- Insister sur un concept plus large de compétitivité qui reconnaisse que les politiques sociales et la réglementation du marché de l'emploi constituent un facteur productif.
- La Commission devrait consulter les syndicats à propos des différents éléments de l'agenda pour une meilleure réglementation, y compris des estimations sur l'impact des directives sociales.
- Contribuer au développement d'un cadre européen pour une vraie gouvernance économique.
- S'impliquer fortement pour une authentique réforme du régime de politique macroéconomique et faire de l'Europe un moteur de croissance durable dans l'économie mondiale. Les politiques fiscales doivent produire des programmes intégrés d'investissement et de croissance ; une réforme plus audacieuse du Pacte de Stabilité et de Croissance doit davantage tenir compte des besoins cycliques et des investissements publics. La Banque Centrale Européenne doit réorienter son approche vers une croissance durable, dans la plus large mesure du possible, en maintenant la stabilité des prix à moyen terme. La Banque Centrale Européenne doit réorienter son approche pour que la croissance durable, l'emploi ainsi que la stabilité de prix constituent des objectifs de même valeur.
- Continuer à faire pression pour une amélioration du dialogue macroéconomique et demander un échange politique plus étroit avec l'Eurogroupe, la BCE, la Commission et les partenaires sociaux, en sorte que l'Europe adopte une approche coordonnée des acteurs concernés et réalise une combinaison de politiques qui favorise la croissance, respecte l'environnement en maintenant la stabilité des prix.
- Continuer à faire campagne pour la coordination et l'harmonisation à la majorité qualifiée de la fiscalité avec des effets transnationaux, notamment taxes des entreprises, des revenus des capitaux et des écotaxes et continuer à presser la Commission de rechercher des accords internationaux contraignants sur la fiscalité.
- Demander la révision des perspectives financières afin d'assurer que le budget de l'UE contribue pleinement aux objectifs de Lisbonne et à une plus grande cohésion de l'UE. La Commission et le Parlement devraient se voir allouer leurs propres instruments financiers dans ce but, comme c'est mentionné dans le second plan Delors.
- Demander l'introduction d'un nouvel objectif dans la Stratégie de Lisbonne pour les soins aux personnes âgées et dépendantes et le soutien aux initiatives européennes pour l'allocation de ressources financières dans ce but.

## Services Publics

- Continuer sa campagne en faveur des services publics, avec comme objectif global de permettre à ces services de remplir leur mission d'intérêt général et demander une directive cadre européenne, en particulier en arguant du million de signatures collectées pour influencer la décision des institutions européennes.
- S'opposer à une libéralisation sélective des services publics, incluant en particulier des services sociaux, de la santé, de l'eau, des déchets et d'insister sur la nécessité d'adopter un moratoire sur la libéralisation des services publics, en vue de permettre une évaluation transparente et démocratique de leurs conséquences.
- Demander instamment aux États membres et à la Commission d'évaluer l'impact des PPP sur la qualité des services publics et l'emploi et de veiller à ce que les syndicats et la société civile soient correctement informés et consultés à propos des initiatives de PPP.
- Insister sur une dimension sociale plus forte du marché intérieur.

## Innovation et politique industrielle

- Soutenir la Commission dans ses efforts pour une approche intégrée et cohérente de la politique industrielle qui prenne en compte la dimension politique horizontale et verticale ainsi que pour un renforcement de la mise en application effective de programmes spécifiques aux secteurs.
- Faire pression sur l'UE pour qu'elle procède à une utilisation plus ciblée des fonds structurels pour les politiques industrielles régionales et sectorielles, en particulier dans les nouveaux États membres.
- Assurer l'implication des syndicats dans la mise en place des politiques industrielles à tous les niveaux et faire pression sur la Commission pour qu'elle établisse un Comité européen sectoriel tripartite pour l'information et la consultation sur l'avenir du secteur économique.
- Préconiser une nouvelle politique énergétique qui reconnaît que l'énergie est un bien social et essentiel et un élément crucial d'une politique industrielle européenne intégrée et qui encourage l'énergie renouvelable et un rendement énergétique accru.

- Faire campagne pour une augmentation des dépenses européennes de R&D à concurrence d'au moins 3 % du PIB et pour la création d'un authentique secteur européen de la recherche.
- Lutter contre les nouveaux instruments réglementaires qui ne visent que le renforcement de la dérégulation et demander un débat sur les nouveaux instruments pour évaluer les coûts du manque de réglementation, entre autres les coûts de la non prise en compte de la dimension sociale.
- Pousser les entreprises à prendre leurs responsabilités pour des stratégies d'innovation durable et axée sur le long terme basées sur une implication effective des représentants des travailleurs/-euses.
- Assurer une meilleure coordination des politiques et une coopération effective avec les fédérations syndicales européennes ;
- Renforcer et étendre l'utilisation des Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en vue de répondre à la gestion sociale du changement.

### Développement durable

- Faire campagne pour déconnecter la croissance économique de la dégradation environnementale et du changement climatique, et pour lier développement durable et création d'emplois grâce aux eco innovations.
- Faire campagne pour faire respecter davantage les objectifs européens d'économies énergétiques et d'énergies renouvelables et répondre aux objectifs de Kyoto de même que le nouvel objectif de 25 % d'ici 2020 en accélérant les efforts dans le domaine de réduction de l'énergie et des énergies renouvelable, avec un accent particulier sur le transport et le logement.
- Insister pour que tous les programmes européens soient formulés en fonction des critères de développement durables des 3 P (peuple, planète et profit).
- Faire campagne pour que les représentants des travailleurs/-euses aient suffisamment de droits à l'information et à la consultation en matière d'environnement et d'énergie et que le dialogue social à tous les niveaux (postes de travail, secteur, national et européen) soit élargi pour prendre en compte les questions environnementales.

- Œuvrer à la mise en place d'un dialogue tripartite européen avec la Commission et les partenaires sociaux sur la mise en œuvre des politiques de changement climatique et environnementales conformément aux recommandations de la stratégie européenne (révisée) de développement durable adoptée en 2006.
- Soutenir le droit de tous les citoyens européens à l'accès à l'énergie et au chauffage.
- Garantir que le commerce international soit utilisé comme outil de promotion d'un authentique développement durable.
- Les femmes ont un rôle vital à jouer dans la gestion et le développement environnemental. Leur pleine participation est dès lors essentielle pour réaliser le développement durable.
- La CES encourage la Commission dans ses efforts pour la promotion d'un label « éthique » garantissant aux consommateurs que les produits qu'ils achètent sont produits dans des conditions éthiques et soutenables et en accord avec les conventions de l'OIT sur les normes fondamentales du travail.



# 5. A L'OFFENSIVE POUR :



Une Union européenne  
plus forte





## Une Union Européenne plus forte

**1** L'Union européenne a besoin d'une confiance accrue et d'un nouvel élan. Les problèmes de gestion de 27 pays — très différents en termes de revenus mais aussi et de perspectives — et les votes négatifs lors des référendums sur la proposition de Traité constitutionnel en France et aux Pays-Bas ont provoqué la perte d'objectif commun et de dynamisme dans les institutions de l'UE, particulièrement au Conseil des Ministres et à la Commission Européenne. Dans ce contexte, le Parlement fait figure d'exception et il fonctionne bien pour trouver des approches communes sur des questions qui sont fondamentales pour la CES telles que la Directive sur les Ports, les Services (ex-Bolkestein) et REACH (produits chimiques). Le Parlement a confirmé sa position et son influence, et il faut s'en réjouir. Mais l'idée générale d'une Europe dans l'ornière qui fait passer le marché intérieur au-dessus de tout le reste est largement répandue, et cela mène à son tour à des désillusions chez les travailleurs/-euses et dans les syndicats.

**2** Ce n'est pas la première fois que le projet européen est mis à mal — et ce ne sera pas la dernière fois non plus. Nous devrions aussi apprécier le chemin parcouru par l'Europe. Mais il faut un nouvel élan, tant pour l'Europe sociale que pour des emplois plus nombreux et de qualité sans oublier toute la gamme de points abordés aux Chapitres 2 et 3. Le nouveau Fonds Européen pour l'Ajustement à la Mondialisation (FEM) et l'Institut Européen des Technologies constituent des étapes bienvenues.

**3** L'élargissement continue avec des fortes attentes des nouveaux pays candidats, mais le concept n'a pas encore été redéfini en fonction de la taille croissante et des différences au sein de l'UE ; l'absence de ressources communautaires menace les politiques de convergence et de solidarité qui visent l'excellence en matière de développement et de niveau de vie.

**4** L'Europe reste néanmoins attractive en raison de ce qu'elle a permis de réaliser en matière d'unité, sans pour autant sacrifier la diversité et le potentiel économique, social et culturel qu'elle recèle. L'Union européenne prend son temps pour trouver son deuxième souffle. L'Europe est néanmoins essentielle et elle est perçue telle quelle par la grande majorité de ses citoyens.

**5** Aucun pays n'est « assez grand » pour relever à lui seul les défis d'aujourd'hui, maintenir son influence et préserver son indépendance face aux Etats-Unis, au Japon, à la Russie, à la Chine, l'Inde, le Brésil et d'autres pays émergents : l'Europe doit faire un effort bien plus grand pour parler et agir d'une seule voix. Ce qui compte, pour la CES, est la conviction que l'expérience de l'intégration communautaire est un capital qui peut encore produire beaucoup de fruits et représenter un point de repère incontournable pour le reste du monde. Avoir su garantir la paix entre les peuples qui la composent, avoir créé une prospérité largement répandue, ayant promu et assuré les droits sociaux et favorisé l'emploi, avoir promu une connaissance et un dialogue entre différentes cultures, assurant la compréhension réciproque : tout cela, qui a pu se faire grâce au processus d'intégration, est pour l'UE et ses citoyens une raison de fierté et de volonté de poursuivre dans la même voie.

**6** La CES doit contrecarrer l'actuelle « stratégie de sortie » de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. La Charte renforce les droits fondamentaux, y compris les droits sociaux et syndicaux, et les rend plus visibles. La Charte contient des garanties sur les droits de se syndiquer et de faire la grève. Ces principes sont à la base même de droits dans les anciens Etats membres et, ce qui est plus important encore, ils doivent obligatoirement être inclus dans tout nouvel Etat membre. La Charte des droits fondamentaux doit acquérir une force contraignante et doit pouvoir être opposée devant la Cour Européenne de Justice. Il faudrait y ajouter un droit de grève transnational et la protection de ceux qui dénoncent les abus.

**7** Néanmoins, on a soulevé la question de la possibilité d'un « mini traité » qui exclurait la Charte des droits fondamentaux. Cette proposition gagne de plus en plus de partisans et fait changer l'ambiance dans les milieux politiques.

**8** Dans cette situation, la CES réaffirme sa position et « maintient son appui global à un Projet de Traité Constitutionnel. Si la Charte des Droits Fondamentaux était exclue du texte final, le mouvement syndical européen se mobiliserait et reverrait sa position\* ».

**9** S'écarter de la Charte équivaldrait pour les syndicats à frapper de plein fouet les citoyens qui ont approuvé la Constitution et à jeter davantage de doutes sur les valeurs qui sous-tendent la politique communautaire de l'Europe. Une simple référence à la Charte dans la première partie du Traité ne lui conférerait pas le profil élevé qu'elle mérite et ne la rendrait pas juridiquement contraignante. La CES demande par conséquent que l'on récuse ces attaques et que l'on montre clairement à ceux qui préconisent cette mini-réforme qu'en agissant de la sorte, ils mettent en péril le soutien de tout le mouvement syndical européen.

## Pour une Europe forte et sociale

**10** La question de la Constitution de l'UE doit être résolue rapidement. La CES a fait campagne pour l'intégrale inclusion de la Charte des droits fondamentaux dans les Traités et dans la législation de l'UE. Cela a été un échec avec le Traité de Nice en 2000. Mais au travers de la participation à la Convention européenne, la CES a été capable de persuader la Convention d'inclure la Charte dans le projet de Traité constitutionnel dans sa deuxième partie. Cette référence, avec d'autres, à l'Europe sociale, a produit le Traité le plus « social » et le plus progressiste que l'Union ait jamais connu et la CES a soutenu fermement sa ratification, prenant part aux campagnes menées dans les pays où des referendums avaient été organisés.

**11** En même temps, il y a des incohérences entre la première et la troisième partie du projet de traité. Des inadéquations dans les politiques, les instruments et l'acquis institutionnel défini dans la troisième partie ont été soulignées. La CES a déjà dénoncé lors de la Convention la dilution de la Charte et l'absence de discussions sur les politiques.

**12** La CES examine le rôle qu'elle pourrait jouer pour sortir de l'impasse. Dans le cas où on rouvrirait le paquet constitutionnel, et dans la perspective des débats autour des moyens de débloquer la situation, la CES tient à rappeler quelques points essentiels.

**13** La CES tient particulièrement aux éléments suivants du projet de traité de la Constitution européenne qui doivent être conservés en cas d'amendement :

- le renforcement des valeurs et des principes sociaux (tels que la solidarité, l'égalité, l'égalité de genre, la non-discrimination, etc.) ;
- les objectifs sociaux et d'emploi (plein emploi, économie au service du progrès social),
- la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux ;
- l'incorporation de la Charte des droits fondamentaux ;
- le droit d'initiative des citoyens ;
- la base légale pour les services d'intérêt général ;
- la clause sociale.

**14** Il est nécessaire de confirmer ces éléments-clé dans la première, la seconde et la quatrième parties et de reprendre les innovations de la troisième partie en y incluant une dimension sociale plus forte et plus incisive.

**15** Une nouvelle déclaration sociale pourrait mettre en évidence ces dispositions sociales de la Constitution (économie sociale de marché, clause sociale, dialogue social, base légale pour les services

d'intérêt général etc.). De plus, un nouveau Protocole Social permettrait aux Etats membres – qui sont disposés à aller de l'avant dans la mise en place de normes minimales voire d'harmonisation de leurs politiques sociales – de s'engager dans la création d'une Union Sociale Européenne. Cela pourrait se réaliser aux termes des conditions normales de coopération accrue, pour autant qu'un minimum de 8 Etats membres soient preneurs (Art. 43 du Traite UE) et pour autant que la procédure reste ouverte à la participation de tous les Etats membres. Par le passé, la CES avait déjà convenu d'examiner la nécessité pour des groupes ouverts de pays de relancer l'intégration politique, économique et sociale comme solution de dernier recours pour éviter un blocage total. Une Europe sociale basé sur un petit noyau d'Etats devrait se focaliser en premier lieu sur l'intégration la plus rapide des autres Etats membres et à l'harmonisation vers le haut des normes sociales, pour empêcher une division sociale permanente au sein de l'UE.

**16** Avec ces caractéristiques, le Traité constitutionnel sera le résultat d'un vrai « Pacte constitutionnel » reconnu par l'ensemble de la société européenne et des citoyens européens, établissant une Union Politique comme Communauté avec des institutions plus efficaces et plus démocratiques, avec un processus décisionnel basé sur la règle du vote majoritaire et avec une gouvernance effective politique, économique et sociale, une politique extérieure commune parlant d'une seule voix, une politique de sécurité et de défense commune et une politique sociale et d'emploi plus forte.

## Elargissement ultérieur

**17** Il faut que le débat constitutionnel aboutisse à une solution positive pour assurer le fonctionnement adéquat d'une Europe à 27. La Croatie devrait rejoindre bientôt l'Union européenne et les autres pays des Balkans ont clairement exprimé leur intention de suivre la même voie. Mais l'élargissement ultérieur ne peut se réaliser que si l'Union européenne se dote de mécanismes décisionnels lui permettant de travailler efficacement et démocratiquement. Les négociations avec la Turquie s'avèrent délicates sur une série de questions, dont la solution définitive au problème de Chypre qui doit correspondre aux résolutions de l'ONU, aux Accords de haut niveau entre les deux communautés ainsi qu'aux principes de l'UE. La CES soutient l'accession de la Turquie à l'Union, à condition que ce pays remplisse les exigences, dans les faits et pas seulement sur papier, liées à son adhésion et respecte les stipulations de la Charte européenne des droits fondamentaux. Il faut viser une transformation effective de la société turque pour lui garantir la pleine jouissance des droits et libertés durant le processus des négociations.

**18** L'Europe du sud-est entre dans la période la plus décisive de sa transition vers la démocratie et l'économie de marché. La région a déjà fait des progrès considérables en termes de paix et de stabilisation, reconnus par la Déclaration du Sommet européen de Thessalonique en 2003 qui confirmait l'avenir européen des pays de la région balkanique. Néanmoins, il y a encore des progrès à faire en matière

de réconciliation des différentes communautés ethniques, religieuses et linguistiques, afin d'assurer la sécurité de tous et le retrait des forces d'intervention. Il y a aussi un risque que la persistance des incertitudes concernant l'élargissement futur de l'UE n'ait un impact sur la politique dans la région et n'aboutisse à une marginalisation des questions liées à l'emploi et sociales, une fois que le cadre légal et institutionnel aura été mis en place, continuant à saper la base du syndicalisme dans la région. La CES, en coopération avec le PERC (Conseil Régional Paneuropéen) et la CSI, jouera son rôle dans la promotion d'initiatives syndicales pour accroître le niveau de vie et la protection des droits syndicaux dans la région. Les principes de diversité et de non discrimination doivent être mis en pratique et la réglementation européenne doit être transposée pleinement. La situation des tsiganes requiert une attention particulière et urgente.

## Le voisinage européen

**19** La création du Conseil régional pan-européen (PERC) de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), qui coopérera étroitement avec la CES, fournit un nouvel outil attendu pour approfondir les relations syndicales à travers d'Europe. La CES soutient le développement de la Politique européenne de voisinage avec des pays d'Europe de l'Est et de grand voisinage avec les pays frontaliers des régions ultra-périphériques afin de promouvoir le modèle social européen sur notre continent. La CES continuera à faire pression pour que les plans d'action négociés avec ces pays contiennent une dimension sociale forte, notamment le respect des valeurs ancrées dans la Charte des droits fondamentaux.

**20** Au niveau subrégional, la CES continuera à travailler étroitement avec les organisations du bassin des Balkans au travers du Forum syndical des Balkans de la CES, en particulier pour aider les organisations syndicales dans le processus d'intégration européenne.

**21** La CES soutient pleinement le Réseau Syndical de la Mer Baltique (BASTUN) dans ses activités, en vue de conférer une dimension syndicale et du marché du travail adéquate à la coopération politique et économique toujours plus grande autour de la Baltique. Le BASTUN comprend des organisations affiliées de la CES dans la région ainsi que la Fédération des Syndicats Indépendants de Russie (FNPR). La coopération baltique, dans le cadre de la dimension nordique de l'Union européenne a un rôle essentiel à jouer dans la promotion de la bonne gouvernance, de la transparence et de la participation, du développement durable, de l'égalité de genre, des droits des minorités, de la diversité culturelle, de la cohésion sociale, de conditions de travail équitables et de la RSE, de la non-discrimination et du renforcement de la société civile et des institutions démocratiques dans les parties septentrionales de notre continent.

**22** Avec le FNPR, la CES continuera à faire pression sur l'Union européenne et les autorités russes pour négocier de nouveaux accords entre l'UE et la Fédération de Russie en vue d'inclure une dimension sociale,

l'implication formelle des partenaires sociaux, conformément aux orientations convenues lors du Sommet CES-FNPR qui s'est tenu à Helsinki en novembre 2006, lorsqu'ils ont exprimé leurs préoccupations communes sur des questions telles que la restructuration industrielle, la coopération industrielle, les exigences en matière de compétences et de formation, ainsi que l'implication dans le processus de coopération dans le domaine de la production, la fourniture et la consommation d'énergie.

## Partenariat euro-méditerranéen

**23** La CES est convaincue que le développement humain, social et économique dans la zone euro-méditerranéenne est crucial pour l'Union européenne ainsi que pour le monde entier. La CES pense que l'UE doit agir résolument dans le cadre multilatéral de l'ONU pour trouver des solutions adéquates aux conflits dans la région, basées sur le plein respect des résolutions de l'ONU.

**24** La CES a toujours œuvré en faveur de l'inclusion d'une dimension sociale forte dans les politiques européennes mises en place pour et avec les Pays Partenaires Méditerranéens (PPM), et spécialement pour le développement du dialogue social et d'instruments pour le promouvoir, en lien étroit avec le processus de soutien d'une réelle démocratie politique et institutionnelle, qui est actuellement insuffisante, voire totalement absente. Nous travaillerons à rétablir l'esprit de la stratégie de Barcelone en garantissant une dimension régionale pour le développement du partenariat euro-méditerranéen qui est aujourd'hui affaibli par la dominance de la dimension bilatérale de la politique de voisinage promue par la Commission, qui donne la priorité aux conventions d'association bilatérales. Après plus d'une décennie, et à la lumière des limitations qui ont caractérisé le partenariat entre les deux rives de la Méditerranée, la CES poursuit son engagement dans la promotion d'une approche intégrée en accordant une attention particulière aux activités liées à l'extension des droits des citoyens en général et des travailleurs/-euses en particulier, et à l'égalité des sexes.

**25** La CES reste donc engagée dans les activités du Forum syndical Euromed et, en réitérant la nécessité d'un dialogue libre et franc, se concentrera sur les priorités suivantes au cours des 4 années à venir :

- approfondir la coopération avec les syndicats PPM, spécialement dans le domaine de la formation syndicale commune, des politiques d'aménagement du marché de l'emploi qui concernent aussi les immigrés de la région, résidant dans l'UE, de la politique de promotion des droits syndicaux, des droits des travailleuses et de leur intégration sur le marché du travail ;
- engager la Commission, le Conseil et le Parlement à réviser les accords existants, et, si nécessaire, à les compléter par des protocoles sur les instruments pour garantir l'information, la consultation et la participation des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre du partenariat et des politiques de voisinage ;

- soutenir des projets communs entre les régions de la Méditerranée, côté UE et PPM, y compris par le recours aux Fonds structurels alloués au nouvel objectif « coopération territoriale » ;
- proposer aux organisations européennes d'employeurs d'examiner ensemble les activités d'investissement existantes et potentielles dans les PPM en vue de garantir qu'elles tiennent compte de la dimension sociale, du respect des normes de travail fondamentales, des pratiques les plus progressistes de négociation, de conditions de travail égales à celles en vigueur dans l'UE et d'efforts constants pour développer la formation tout au long de la vie ;
- l'existence de syndicats forts, indépendants, démocratiques, proactifs et unis est essentielle dans la région Euro-Méditerranée pour contribuer à la solution de conflits, au renforcement de la démocratie, des droits syndicaux et des autres droits humains, lutter contre le terrorisme et développer le potentiel intégral social, économique, humain et culturel des PPM. Les objectifs de la stratégie de Barcelone, tout comme la politique de voisinage – c'est-à-dire gagner le pari de la paix, garantir la démocratie et la stabilité, de progresser ensemble vers un bien-être partagé, développer la compréhension et le dialogue, représenter des tâches sans équivoques pour l'Europe et ses partenaires. Le rôle de la CES est de garantir que chacune des parties assument ses responsabilités.

## Coopération avec d'autres régions du monde

**26** La CES, avec la CSI et son organisation régionale en Amérique, en cours de constitution, contribuera à faire progresser le programme de travail convenu conjointement à Brasilia en avril 2005 qui vise à défendre le modèle social européen et à soutenir la cohésion sociale en Amérique latine. On poursuivra le travail dans le contexte des activités du Comité Economique et Social Européen dans la région. Il en sera de même au plan subrégional afin de garantir le soutien du Mercosur au projet « Forum du Travail » et pour obtenir la relance, dans les conditions demandées par les syndicats, des négociations sur l'Accord d'Association actuellement dans l'impasse à cause de divergences d'ordre commercial. Le travail sera aussi poursuivi dans le contexte des relations de l'UE avec la communauté andine et l'Amérique centrale.

**27** En coopération avec la CSI et son organisation régionale en Afrique, la CES continuera à faire pression sur les institutions européennes pour qu'elles prennent fermement le leadership dans les questions de développement international en Afrique subsaharienne, région particulièrement touchée par la guerre, la famine et les violations des droits de l'homme, et pour qu'elles incorporent le respect des normes fondamentales du travail dans les accords de coopération. La CES profitera de cette nouvelle architecture d'aide extérieure de l'UE dans le contexte des Perspectives Financières 2007-2013, qui accorde une place spécifique aux syndicats dans le travail de coopération européenne au développement, pour promouvoir les normes internationales du travail, une législation internationale des droits humains, des droits de l'homme, et transférer les compétences organisationnelles et de création de

capacités aux organisations partenaires dans les pays tiers. La CES, avec le soutien de la CSI et de l'OIT-ACTRAV, continuera à stimuler les capacités des syndicats dans les ACP dans le contexte des conventions de partenariat économique. Le comité syndical CES-CSI de Cotonou continuera à suivre le travail du CESE sur ces questions.

**28** Les conclusions de la réunion Asie - Europe (ASEM) d'Helsinki en novembre 2006 offrent de nouvelles perspectives de développement du travail avec les syndicats en Asie, qui seront suivies en coopération avec la CSI en vue de renforcer la dimension sociale de l'ASEM.

**29** La CES a suivi de près le développement des relations sino-européennes qui sont d'un intérêt stratégique. La CES poursuivra ses pressions en faveur de l'inclusion des droits syndicaux et des autres droits humains dans l'Accord de partenariat et de coopération unique et englobant qui doit encore être négocié. Nous saluons le Protocole d'intention sur les questions du travail et sociales qui a été conclu entre la Chine et l'UE, et nous espérons être totalement impliqués dans les activités qui seront entreprises dans ce contexte. En particulier, nous pensons que le développement de la négociation collective libre – en commençant par les multinationales opérant en Chine – est une voie dans laquelle il faudrait s'engager résolument. Les multinationales basées en Europe devraient, dans leurs opérations outremer adopter le même comportement que celui qu'on attend d'elles en Europe, ce qui inclut le respect des conventions fondamentales de l'OIT. Nous ne pensons pas qu'il faille accorder à la Chine le statut d'Economie de Marché aussi longtemps que les droits syndicaux n'y seront pas reconnus et qu'il y aura immixtion de l'Etat dans les affaires syndicales et qu'il n'y aura pas liberté de négociation collective.

**30** Les relations bilatérales doivent aussi être maintenues avec les centrales syndicales nationales dans d'autres pays dans le contexte des relations que ces centrales développent avec l'Union européenne. La CES et l'AFL-CIO vont ainsi continuer conjointement à soulever les questions relatives au travail et au commerce dans les relations transatlantiques UE - Etats-Unis.

## Davantage d'influence sur le commerce

**31** La suspension des négociations a révélé un entêtement aveugle où l'emportent les contradictions entre la libéralisation à tout prix et les intérêts des entreprises et des marchés et entre les nations les plus riches et ensuite des pays émergents, où les uns et les autres ont essayé d'arracher des avantages concurrentiels dans les domaines-clés qui les intéressaient sans que l'intérêt des populations et des travailleurs/-euses soient pris en compte.

**32** Les syndicats Européens demandent une politique active de développement de l'emploi en Europe en conformité avec les objectifs de la politique de l'UE, tels que le respect de la Charte européenne des



droits fondamentaux, la promotion d'un emploi de qualité, le développement d'une politique environnementale, la promotion des services publics, y compris la santé, l'éducation et l'eau, au niveau international, c'est-à-dire la naissance de nouveaux concepts de développement. La CES est favorable à la révision de la politique commerciale européenne afin d'améliorer sa contribution à la croissance et à la création d'emplois en Europe. La CES s'oppose à l'intégration des services publics (par exemple, l'enseignement, la santé, les services relatifs à l'eau, les transports en commun...) dans des accords commerciaux et des cycles de négociations commerciales tels que DOHA. La CES et les syndicats affiliés feront campagne afin de présenter des arguments en faveur de services publics de haute qualité en Europe et dans le monde et s'opposera à la privatisation des services publics dans les pays en développement. La CES collaborera avec ses organisations affiliées et les fédérations mondiales concernées afin de bloquer les accords commerciaux qui visent une libéralisation commerciale des services publics. L'UE devrait être plus active dans les domaines suivants :

- rediriger les exportations européennes vers les marchés en expansion des pays émergents ;
- renforcer les engagements pris par les partenaires commerciaux sur les droits de propriété intellectuelle lorsque ces droits n'affectent ni la santé publique ni le développement humain dans les pays en voie de développement ; ceci devrait impliquer la coopération et l'assistance techniques à ces pays et l'identification des pays auxquels l'UE devrait donner la priorité ;
- maintenir les instruments de défense commerciale imposant des restrictions limitées dans le temps sur certaines importations anti-compétitives en Europe et en les renforçant si l'Europe devait accepter une ouverture plus grande de ses marchés ;
- la CES soutient la politique du SPG, puisque pour le Belarus, l'UE montre sa volonté de s'engager en faveur de la promotion des droits des travailleurs/-euses dans sa politique commerciale.

**33** Mais d'un autre côté, la CES s'oppose à toute réorientation de la politique européenne qui prônerait un calendrier de la libéralisation agressive dans les pays en voie de développement, sans prendre en considération leurs implications sociales et écologiques éventuelles, qu'elles soient positives ou négatives.

**34** Cette logique, qui peut être considérée comme « mercantiliste », contredit les engagements de la Commission d'améliorer la cohérence entre la politique commerciale et les objectifs de développement, sociaux et environnementaux. Ces engagements sont notifiés dans de nombreuses communications, notamment celle sur le travail décent de mai 2006, et celle sur la dimension, sociale de la mondialisation de 2004.

**35** L'Union doit promouvoir une approche originale et transparente du commerce extérieur, différente de celle adoptée par les Etats-Unis. La CES attend de l'UE qu'elle aligne sa politique commerciale sur les principes qu'elle préconise dans ses politiques et traités, et en particulier dans la Charte des droits fondamentaux, à savoir la primauté des droits humains, les droits syndicaux et les conventions fonda-

mentales de l'OIT – les droits sociaux, environnementaux, culturels et de santé des peuples – sur les règles de concurrence commerciale.

**36** Il est urgent d'examiner l'impact de la mondialisation sur le changement climatique et sur la manière dont les règles du commerce inter national pourraient encourager la réduction des émissions de gaz à effet de serre. La CES aimerait que la Commission analyse la possibilité d'introduire un système d'ajustement des taxes à l'exportation dans les échanges avec les pays « non-Kyoto » et de limiter les droits de propriété intellectuelle pour les technologies essentielles à la lutte contre le changement climatique.

**37** La CES souligne son attachement au multilatéralisme dans les échanges commerciaux. Le cycle de Doha devrait offrir de multiples possibilités d'aider les pays en voie de développement à s'intégrer dans le système commercial mondial. De plus, il ne faudrait pas surestimer la capacité des accords bilatéraux d'apporter de réels bénéfices aux pays en voie de développement. Par définition, les accords bilatéraux ne permettent pas le traitement de certains sujets qui répondent aux intérêts des pays en voie de développement comme les aides intérieures à l'agriculture.

**38** La CES souligne l'opportunité offerte par la Commission, dans le contexte de la relance des pourparlers de Doha, de réitérer la nécessité d'intensifier la coopération entre l'OMC et l'OIT, pour le respect et la prise en compte de l'application des conventions définies par l'OIT.

**39** Les accords bilatéraux futurs doivent inclure une dimension sociale et la CES salue les récentes déclarations de la Commission européenne selon lesquelles les normes de commerce et de travail doivent constituer une composante importante et même essentielle des arrangements bilatéraux qui impliquent l'UE. Ceci est un pas important en avant, et représente une victoire importante pour la nouvelle CSI et pour la CES. Cette dimension sociale devrait selon nous comprendre trois éléments essentiels qui caractérisent le travail décent :

- la promotion du travail décent ;
- la promotion de la protection sociale via des institutions publiques et privées (mutualisation) ;
- l'application garantie des droits humains (les huit conventions de base de l'OIT, le droit à l'emploi, la protection du congé parental et la santé et la sécurité sur le lieu de travail).

**40** Tous les accords bilatéraux devraient être suivis par un comité du dialogue social composé de représentants économiques et sociaux des régions urbaines et rurales. Sa tâche devrait être de suivre la mise en oeuvre de la dimension sociale et de négocier les arrangements sur une base bi- ou tripartite.

**41** Les accords discutés, notamment avec l'Amérique Latine (au sein de Mercosur ainsi qu'avec la Communauté Andine et avec l'Amérique Centrale), avec l'Asie (ASEAN, l'Inde, la Corée), l'Europe (la

Russie, l'Ukraine) et les accords de partenariat économique avec les pays ACP, doivent inclure doivent inclure une dimension sociale telle que demandée conjointement par la CES et les organisations syndicales de la région.

**42** Il devient urgent de connaître les conséquences des différentes propositions commerciales faites par la Commission de l'UE en vue de réaliser une ouverture complémentaire de marché dans des pays tiers par le biais de ces nouveaux accords de libre échange, notamment dans les secteurs sensibles des services et du Mode 4 (mouvements temporaires des prestataires de services). La protection des travailleurs/-euses et des normes doit être plus importante que d'éventuels accords commerciaux.

**43** La Commission a identifié l'ASEAN, la Corée et l'Inde comme priorités pour la conclusion de conventions de libre échange, et la CES continuera, avec la CSI, à faire fermement pression pour l'inclusion dans tout accord du respect des normes fondamentales du travail.

## La paix internationale et le bien-être social en Europe

**44** La politique extérieure de l'UE devrait être basée sur la défense de la paix, la démocratie, les droits syndicaux et autres droits humains, le respect des objectifs du Millénaire des Nations unies mondiale, en particulier des Nations unies et de l'OIT, ainsi que sur une action énergique contre le terrorisme, passant par le respect strict de la législation internationale des droits humains et des droits syndicaux, la défense de cadres multilatéraux pour la solution de conflits et la gouvernance. Si l'UE peut être leader dans le monde en matière de commerce et de développement, sa présence est en revanche faible dans les relations extérieures. Les réactions partagées entre les gouvernements de l'UE face aux développements au Moyen Orient sont un triste exemple du manque d'efficacité de l'UE. La CES a demandé de façon répétée que l'UE adopte une authentique politique extérieure et de sécurité commune (CSFP), avec un rôle bien défini pour le Parlement européen, de telle sorte qu'elle assume pleinement ses responsabilités en Europe et dans le monde et contribue ainsi à la paix, à la démocratie et à la stabilité. Le Traité constitutionnel est un pas en avant dans cette direction, notamment par la création d'un poste de Ministre européen des Affaires étrangères, de telle sorte que l'UE puisse parler d'une seule voix et jouer un rôle plus visible dans les affaires mondiales. Dans le contexte international de plus en plus marqué par les conflits armés et les tensions, l'Europe est appelée à renforcer son unité, afin de jouer un rôle leader dans la réforme du système multilatéral des institutions internationales, entre autres grâce à l'exemple de son processus d'intégration fédérale équilibrée et de son modèle social. La CES réitère son engagement plein et entier à l'égard de la Charte des Nations Unies, rejette la guerre comme mode de résolution des conflits et l'unilatéralité dans les questions internationales. Les nouveaux défis déstabilisants que représente plus particulièrement le terrorisme, ne peuvent être combattus que si la démocratie, ainsi que le développement humain et économique, gagnent du terrain. La CES souhaite

que les Nations Unies accroissent leur pouvoir et leur caractère démocratique, entre autres par la création d'un Conseil de Sécurité économique, social et environnemental, et par un travail qui va dans le sens d'une croissance économique mondiale pour tous, sur la base du respect total de l'environnement, des droits de l'homme et des besoins, tout en tendant à créer, dans le monde entier, des emplois stables et décents et en mettant en œuvre le libre exercice des droits sociaux et syndicaux. La CES plaide en faveur d'un monde sans arme de destruction massive dans les plus brefs délais et, afin de convertir les économies de guerre en économies de paix, en faveur d'une réduction marquée des dépenses militaires qui détournent des ressources qui pourraient être utilisées pour faire face aux besoins urgents de développement et lancer de nouvelles initiatives visant à réguler et à contrôler la production et le commerce mondial des armes.

**45** La CES exprime son soutien aux efforts du Haut représentant de la CSFP visant à donner une cohérence aux approches de politique extérieure de l'UE et elle demande instamment aux présidences du Conseil qui vont se succéder de travailler dans cette direction. La CES note que de nombreuses déclarations de la présidence européenne sur la CFSP associent aussi bien les pays nouveaux membres que candidats ainsi que les pays du processus de stabilisation et d'association, sans compter les pays membres de l'AELE dans l'EEE. Ensemble, tout cela représente une opinion massive dont les condamnations de régimes tels que ceux du Belarus, de Birmanie (Myanmar) et du Zimbabwe devraient être suivies de vraies sanctions concertées.

**46** La CES souscrit à la règle de droit international entérinée dans la Charte des Nations unies et au principe de gouvernance multilatérale. Cela signifie que le déploiement de troupes combattantes européennes ne sera permis qu'avec accord du Conseil de Sécurité des Nations unies. La CES demande une ONU plus forte et plus démocratique par le biais de l'établissement d'un conseil de sécurité économique, social et environnemental des Nations Unies. Agissant comme une seule entité, notamment au sein de l'ONU. L'Europe pourrait être un acteur majeur en faveur de la paix et promouvoir les droits humains la démocratie dans le monde, grâce à ses approches de solution de conflits et du recours à la manière douce. L'élargissement de l'UE et les processus d'unification qu'il sous-tend ont été des facteurs essentiels qui ont contribué à la promotion de la paix et de la démocratie sur notre continent.

**47** Toutefois, la CES est préoccupée par le fait que des forces nationalistes sont en train d'augmenter dans de nombreux pays, attisées par la peur de l'autre, ou pour des raisons ethniques ou raciales, ou encore de religion ou de croyances. La menace de tendances racistes et xénophobes liées au phénomène migratoire et à la migration du travail au sein de l'UE, est traitée par ailleurs dans ce document. Les disparités croissantes entre riches et pauvres ont exacerbé les tensions entre communautés. Le « patriotisme économique » a lui aussi constitué un facteur de division dans la société européenne. Des actes de terrorisme, tels que les attentats de Madrid et de Londres, que la CES a condamnés sans réserve, ont été récupérés par des groupes politiques populistes et racistes, ainsi que par les médias,

pour semer davantage de divisions entre les travailleurs/-euses européens. En même temps, la réponse de gouvernements qui ont pris des mesures de sécurité drastiques a été souvent perçue comme une menace à l'encontre de la démocratie et des valeurs européennes de tolérance et de compréhension mutuelles.

**48** La CES considère que l'UE doit prendre toutes les mesures nécessaires, sans écarter la possibilité de nouvelles sources de financement, pour atteindre les Objectifs du Millénaire. En plus, la CES estime qu'il faut une plus grande cohérence entre les différentes politiques de la UE – politique commerciale, de sécurité, d'investissements, d'immigration, coordination de la dette extérieure, d'aides aux développement – pour favoriser la cohésion sociale à travers les relations extérieures de l'Union Européenne.

## POINTS D'ACTION :

Le 11<sup>ème</sup> Congrès de la CES mandate la CES :

- De défendre le contenu du traité constitutionnel et d'insister en particulier pour que la Charte des droits fondamentaux fasse partie intégrante de toute réforme de la Constitution ou des Traités européens\*.
- De s'opposer à toute forme de « mini-traité » ou de « Nice II » excluant la Charte des droits fondamentaux.
- D'insister sur une dimension sociale plus forte des traités du projet de constitution en y ajoutant une Déclaration sociale ou un Protocole social pour renforcer les objectifs sociaux, les valeurs sociales et les droits syndicaux transnationaux.
- De considérer une coopération renforcée comme possibilité de dernier recours pour faire progresser l'Europe sociale.
- De souligner que tout élargissement ultérieur ne peut se faire que si l'UE est pourvue de mécanismes de prise de décisions qui lui permettent de travailler de façon efficiente et démocratique et de promouvoir, en coopération avec le PERC et la CSI, des initiatives syndicales visant à accroître le niveau de vie et la protection des droits syndicaux dans les pays candidats.
- De soutenir les développements de la politique européenne de voisinage avec les pays d'Europe de l'Est comme moyens de promouvoir le modèle social européen dans notre continent.
- De continuer à soutenir le Forum Syndical des Balkans et le réseau syndical de la région balte dans leurs activités pour ajouter une dimension syndicale et du marché de l'emploi adéquate à la coopération politique et économique toujours croissante.
- De presser les autorités européennes et russes à inclure une dimension sociale et d'assurer l'implication des partenaires sociaux dans tout nouvel accord de partenariat.
- De continuer à œuvrer à l'inclusion d'une dimension sociale forte dans les politiques européennes avec les pays partenaires de la Méditerranée et poursuivre son engagement dans les activités du Forum Syndical Euromed.

Voir Annexe 2 :  
Déclaration urgente  
sur la Charte des droits  
fondamentaux

- De poursuivre avec la CSI la coopération avec d'autres régions du monde afin de soutenir la cohésion sociale et les droits syndicaux et autres droits humains, notamment en Amérique latine, en Afrique et dans les pays de l'ASEM.
- De suivre étroitement le développement de relations européennes avec la Chine et continuer à faire pression en faveur de l'inclusion des droits syndicaux et autres droits humains dans l'accord de partenariat et de coopération à négocier.
- De faire pression pour la révision de la politique commerciale européenne afin d'améliorer sa contribution à la croissance et à la création d'emplois en Europe
- D'insister pour que de futurs accords bilatéraux soient suivis par un comité de dialogue social et incluent une dimension sociale dans laquelle les droits syndicaux et au moins les conventions fondamentales de l'OIT doivent être un élément essentiel.
- De demander à l'UE d'adopter une authentique politique étrangère et de sécurité commune, avec un rôle bien défini pour le Parlement européen, de sorte qu'elle assume pleinement ses responsabilités en Europe et dans le monde et contribue à la paix, la démocratie, au respect des droits de l'Homme et la stabilité.
- Rejeter les accords commerciaux qui utilisent les services publics pour la libéralisation du commerce.
- La CES est engagée dans la réalisation des Objectifs du Millénaire fixés par les Nations Unies. Elle soutiendra les politiques incluant l'annulation de la dette et l'augmentation des fonds destinés à ces objectifs à travers le don par chaque pays de 0,7 pour cent et d'autres instruments.



# ANNEXES

→ Passer à l'offensive sur les salaires : vers l'égalité

→ Rendre la charte juridiquement contraignante

→ Charte de la CES sur le "Gender mainstreaming" dans les syndicats



## ANNEXE 1 PASSER A L'OFFENSIVE SUR LES SALAIRES : VERS L'EGALITE

### Déclaration sur les salaires minima, l'égalité et les négociations collectives

L'examen des rémunérations dans l'Union européenne d'aujourd'hui révèle quatre éléments.

Premièrement, les salaires et les rémunérations représentent une part décroissante du produit intérieur brut de la plupart des pays de l'UE. Parallèlement à cela, on observe une tendance à reporter le risque sur les travailleurs, avec le développement de formes de travail précaires qui touchent des proportions de plus en plus importantes de travailleurs d'Europe.

Deuxièmement, les augmentations de salaires, en particulier dans la zone euro, ont peine à suivre le rythme de l'inflation. Ces dernières années, la croissance réelle des salaires a été quasi inexistante, à commencer par l'Allemagne qui n'est hélas pas le seul exemple. De même, dans de nombreux nouveaux Etats membres, les salaires ne suivent pas le rythme de la croissance économique, du fait que les gouvernements et les employeurs cherchent à rivaliser sur les bas salaires. Par contre, on assiste à une forte augmentation des bénéfices et rares sont les éléments indiquant que ceux-ci sont effectivement canalisés vers la recherche et le développement, l'innovation et les investissements productifs.

Troisièmement, le fossé entre les riches et les pauvres au sein d'un même pays continue de se creuser tandis que la différence entre les salaires des hommes et des femmes persiste, et ce malgré une législation en matière d'égalité des salaires – cette différence de salaires atteignant au moins 15 % **en moyenne**.

Quatrièmement, à l'instar des énormes différences entre hauts et bas salaires, et entre hommes et femmes, de grandes différences subsistent entre les pays de l'UE. Dans certains pays (comme par exemple le Royaume-Uni), il y a des indices qui montrent que les travailleurs migrants sous-payés sont utilisés pour exercer une pression à la baisse sur les niveaux des salaires réels, en particulier ceux de la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée.

Tous ces éléments confirment la nécessité d'actions concertées, coordonnées et ciblées sur les salaires à tous les niveaux de l'activité syndicale, y compris au niveau de la CES.

## Action de la CES

La CES et ses organisations affiliées doivent par conséquent passer à l'offensive pour améliorer la situation des travailleurs en Europe – à savoir des hommes et des femmes, et des anciens et des nouveaux Etats membres sans distinction.

Le Comité exécutif propose les étapes pratiques suivantes pour parvenir à des rémunérations équitables pour tous les travailleurs européens :

- Soutenir les campagnes syndicales en faveur de salaires minima réels dans les pays où les syndicats les jugent nécessaires. Des objectifs devraient être fixés dans le cadre d'une campagne ciblée en faveur de rémunérations « décentes » et afin de s'attaquer au fossé croissant entre riches et pauvres, hommes et femmes.
- Les syndicats qui n'ont pas besoin de salaires minima définis sur une base légale en raison de la confiance qu'ils ont dans l'efficacité de leurs processus de négociations collectives devraient également définir des objectifs visant à combler les différences de salaires.
- Explorer en permanence les perspectives de campagnes conjointes menées par la CES au plan européen en faveur de critères communs en matière de salaires et de rémunérations minima, ainsi que des campagnes en faveur de stratégies de négociations collectives. Dans l'état actuel des choses, il se peut que, par exemple, les différences de qualification, de productivité, de niveau de vie et de politiques syndicales soient trop grandes pour une campagne sur les mécanismes communs de rémunérations minimales à l'échelle européenne mais, étant donné que les circonstances évoluent, la CES doit être prête à mener un débat sur des campagnes communes. Le Comité de coordination de la négociation collective de la CES approfondira son examen des questions que cela implique, sur la base des travaux d'un sous-comité composé d'affiliés intéressés ainsi que de recherches à entreprendre par l'ETUI-REHS, et il fera rapport au Comité Exécutif pour examen lors de la réunion du printemps 2008. Entre-temps, des actions continueront à asseoir la coopération et la coordination dans les régions transfrontalières et aux niveaux des secteurs et des entreprises en impliquant les fédérations syndicales européennes. Et l'UE sera incitée à s'associer à la campagne « Vers l'égalité » en augmentant les subventions structurelles aux régions/pays les plus pauvres, en développant de nouvelles initiatives en faveur des travailleurs intérimaires et en renforçant la directive concernant le détachement des travailleurs. Des systèmes de taxation graduelle ont aussi un rôle à jouer dans la recherche de solutions aux divergences croissantes.
- Renforcer les efforts pour combler le fossé entre les salaires des hommes et des femmes en utilisant toutes les voies de la négociation collective et législatives.

- Répliquer à la multiplication des indices montrant que des travailleurs immigrés sont utilisés dans certains pays pour entraver la croissance des salaires réels de la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée. Il s'agit ici de mettre l'accent sur la syndicalisation des immigrés et de s'assurer qu'ils sont bien couverts par les conventions collectives et d'appliquer intégralement les salaires minima (là où ils existent) et la législation du travail. Il faut absolument éviter que les immigrés ne deviennent des travailleurs de seconde zone ou qu'ils soient utilisés pour niveler les salaires vers le bas. Il faut mettre les autorités en garde : le soutien syndical à la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE ne peut pas être considéré comme allant de soi et on pourrait voir les pressions en faveur de contrôles à l'immigration s'accroître si aucune mesure concrète n'était prise. Inspections du travail efficaces, politique publique et européenne d'encouragement du dialogue social, affiliation syndicale et négociations collectives sont autant d'éléments vitaux qui caractérisent les mesures à prendre.

## Conclusion

La CES ne peut pas tolérer continuellement les niveaux croissants de pauvreté et d'inégalité entre, et au sein des Etats membres de l'UE, ni entre les hommes et les femmes. Cette déclaration indique la voie à suivre vers des rémunérations équitables et une plus grande égalité.

## ANNEXE 2 : RENDRE LA CHARTE JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTE

Déclaration urgente sur la Charte des droits fondamentaux adoptée par le XI<sup>ème</sup> Congrès de la CES le 24 mai 2007

La CES a appris avec beaucoup d'inquiétude que des propositions ont été formulées lors de discussions intergouvernementales secrètes, visant à atténuer l'importance de la Charte des droits fondamentaux dans tout nouveau mini-traité éventuel de l'Union européenne. La Charte aurait été pleinement intégrée si le projet de Traité constitutionnel avait été adopté comme le souhaite la CES. Nombreux sont ceux qui préconisent que la Charte soit pleinement reconnue dans le droit communautaire. D'après son statut juridique actuel, elle s'applique pleinement aux institutions communautaires, mais la manière dont elle doit être appliquée aux Etats membres reste ambiguë, ce qui constitue une limitation majeure.

La Charte des droits fondamentaux a été approuvée lors du Conseil européen de Nice, en 2000. La CES a organisé une manifestation de masse à Nice, rassemblant 60.000 personnes ; afin de réclamer l'adoption de la Charte dans le cadre du Traité de Nice et de la rendre totalement contraignante pour l'UE et les Etats membres. Mais elle a échoué. En 2001, après une autre manifestation de masse de 100.000 personnes, à Bruxelles, la CES a obtenu une représentation à la convention chargée de réviser les traités européens. Cette convention, dont les travaux ont été menés avec une large participation du public, a recommandé que la Charte soit pleinement intégrée dans les traités européens.

C'est actuellement la Charte la plus progressiste obtenue par un mouvement syndical dans le monde : elle met les droits économiques et sociaux sur le même pied que les droits de l'homme. De manière plus spécifique, elle garantit les droits à l'information et à la consultation, et les droits de négocier et de mener des actions collectives, y compris des grèves. Elle garantit une protection contre les licenciements injustifiés, les droits de sécurité sociale et le principe de conditions de travail équitables, ainsi que l'accès aux services publics.

### Action

Pour la CES, la Charte est un élément essentiel de l'avenir de l'Europe. La Charte a été conçue pour rapprocher l'Europe des gens et, si elle est supprimée ou atténuée, c'est toute l'Europe sociale qui en subira

les conséquences. Elle est le fondement d'une politique sociale ambitieuse qui tient compte de la nécessité d'avoir une société plurielle conduisant à plus d'emplois, de meilleure qualité.

Les gouvernements de l'UE, la Commission de l'UE et le Parlement européen doivent entendre clairement que la CES n'apportera son soutien à aucun nouveau traité qui ne donnerait pas à la Charte un statut juridique contraignant et non ambigu. Nous ferons campagne contre toute initiative visant à l'omettre ou à atténuer son importance, et mènerons des actions auprès du Parlement européen et des parlements nationaux. Entretemps, nous nous mobilisons afin de faire entendre notre voix aux chefs de gouvernement assistant au Sommet des 21-22 juin à Bruxelles. En outre, nous demanderons aux affiliés de chaque pays de faire campagne afin de s'assurer que les chefs de gouvernement participant au sommet de l'UE prennent la bonne décision. Lorsque l'Europe sociale est en danger, l'Europe l'est aussi.

Une délégation de dirigeants syndicaux, soutenue par une manifestation de syndicalistes, rencontrera les Présidents de la Commission européenne et du Parlement européen, et le gouvernement belge. Nous demanderons aux affiliés d'envoyer des délégués à cette manifestation car nous passons à l'offensive en faveur de la Charte des droits fondamentaux.

## ANNEXE 3 : CHARTRE DE LA CES SUR LE "GENDER MAINSTREAMING" DANS LES SYNDICATS

adopté par le Congrès de la CES à Séville, 23 mai 2007

### Introduction

Comme expliqué dans la "Vision de la CES sur l'Europe", adoptée par le X<sup>ème</sup> Congrès à Prague en 2003, la CES s'est engagée en faveur de l'égalité des chances et devrait

- *"Demander l'inclusion de l'égalité des chances dans les valeurs fondamentales de l'UE et son inclusion dans les compétences partagées de la CES ;*
- *S'assurer que l'acquis communautaire concernant la parité salariale et le "gender mainstreaming" (l'intégration des questions de genre) est préservé dans toutes les politiques et encourager la représentation des femmes dans tous les organes de prise de décision."*

Afin de mettre en œuvre son engagement, le Congrès de Prague en 2003 a adopté le troisième Plan d'Egalité.

La mise en œuvre de ce plan a été débattue lors du Comité Exécutif de la CES en juin 2006 sur la base d'une évaluation de mi-mandat. Au cours de l'automne 2006, une recherche a été menée sur la base d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des affiliés et une conférence s'est tenue en mars 2007 à Berlin afin de développer des outils et des instruments destinés au "gender mainstreaming".

Cette charte est basée sur les résultats de cette étude<sup>1</sup> et les recommandations adoptées par le Comité Exécutif et la conférence sur le "gender mainstreaming".

### Contexte politique

Atteindre l'égalité des sexes en Europe demeure un défi majeur pour l'ensemble des parties au niveau national et européen. De nombreux progrès ont été réalisés depuis que le premier traité instituant la Communauté européenne, il y a maintenant presque 50 ans, a introduit l'obligation de garantir "l'égalité salariale" entre les hommes et les femmes. C'est sur cette base qu'un large éventail de législations régissant l'égalité de traitement a été développé. De plus, la participation des femmes au marché du travail a

<sup>1</sup> Etude de la CES 2006-2007 intitulée "Les Femmes dans les syndicats européens : un écart à combler"

été en constante augmentation. Toutefois, le progrès a connu un coup d'arrêt ces dernières années et, dans certains pays, une tendance inverse peut être observée.

- *L'écart salarial entre les sexes* reste de 15 pour cent en moyenne dans l'UE des 27, mais dans certains pays il est de plus de 20 pour cent et, dans d'autres, il augmente à nouveau.
- Malgré le fait que les femmes, dans le même temps, ont comblé le fossé de l'éducation, la majorité d'entre elles se trouvent surtout en *bas de l'échelle des compétences et des salaires*. L'investissement dans la formation et l'apprentissage tout au long de la vie n'est toujours pas perçu comme un investissement économiquement viable.
- L'augmentation de l'emploi des femmes est surtout perceptible dans les emplois et les secteurs fortement féminisés, tels que les services publics et privés, mais elles ont généralement des conditions d'emploi plus précaires (temps partiel, contrats à durée déterminée et autres formes de contrats "flexibles").
- La garde des enfants et d'autres facilités et mesures destinées à réconcilier davantage le travail et la vie privée restent très insuffisantes dans la plupart des pays et sont souvent de mauvaise qualité ou trop onéreuses. De plus, elles restent perçues comme des "facilités destinées aux femmes" plutôt qu'aux parents.
- Bien que le taux d'emploi (exprimé en nombre de femmes ayant un emploi payé) des femmes s'élève à présent en moyenne à 55,7 pour cent de femmes (par rapport à 70,9 pour cent pour les hommes) et qu'elles forment 42 pour cent des affiliées des syndicats, leur *représentation* et leur visibilité à tous les niveaux de prise de décision sont *loin d'être proportionnelles*.

Depuis peu, l'UE accorde davantage d'importance aux mesures à prendre dans tous ces domaines :

- Au printemps 2005, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord sur un **Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes**, qui prône une approche intégrée sur les questions de ségrégation professionnelle, de femmes dans la prise de décisions, d'équilibre vie-travail et de parité salariale.
- La Commission européenne a publié une **Feuille de route pour l'égalité** entre les hommes et les femmes, qui court de 2006 à 2010, et annonce des initiatives, en particulier sur la réconciliation du travail et de la vie de famille et la parité salariale.
- Lors du sommet de printemps de 2006, le Conseil des Ministres a adopté un **Pacte pour l'égalité hommes-femmes**, appelant tous les acteurs aux plans national et européen à accroître leurs efforts et leurs actions sur l'égalité des sexes, à combler les écarts hommes-femmes dans l'emploi et la protection sociale, et à faire face aux défis démographiques en encourageant un meilleur équilibre vie-travail pour les femmes et les hommes.

Tous ces documents soulignent clairement l'importance que revêt la participation complète et égale des hommes et des femmes sur le lieu de travail, le marché de l'emploi et dans la société dans son ensemble, en tant que composante essentielle du développement d'une Europe compétitive et prospère.

Pour la CES et ses affiliés, il est urgent d'intensifier les efforts et les actions en la matière. Dans de nombreuses organisations affiliées à la CES, le nombre d'affiliés a augmenté et le taux de syndicalisation moyen (bien que ce ne soit pas le cas dans chaque pays individuel !) est aujourd'hui plus ou moins proportionnel à leur participation au marché de l'emploi.

Toutefois, comme la recherche entreprise parmi les affiliés a pu le montrer, il existe toujours un fossé dans la représentation et le "gender mainstreaming" n'est pas encore mis en œuvre de manière adaptée partout.

Donc, à l'occasion de son Congrès à Séville en 2007, il est proposé *de ne pas* présenter de nouveau Plan d'Egalité, mais d'appeler à un engagement plus fort à mieux faire respecter les plans précédents. Des mesures urgentes doivent être prises pour améliorer l'efficacité de la CES et de ses affiliés, dans les années à venir, à combler le fossé de la représentation entre les hommes et les femmes à tous les niveaux au sein des syndicats, et à assurer le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des processus politiques et décisionnels dans l'intérêt à la fois des hommes et des femmes et de l'avenir du mouvement syndical. En adoptant cette charte, la CES et ses affiliés expriment le renouvellement de leur engagement à prendre ces mesures urgentes.

## **Article 1** **Le "Gender mainstreaming" : Composante essentielle du progrès social et du développement durable**

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 comme une composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités.

Dans ce but, ils adoptent la définition suivante du "gender mainstreaming":

### **Définition et éléments clé du "gender mainstreaming"**

A. Le "Gender mainstreaming" est : la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Conseil de l'Europe, 1998



B. Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes ("gender perspective").

Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre."<sup>3</sup>

C. Le "gender mainstreaming" s'associe donc avec l'égalité de visibilité, autonomie et participation des hommes et des femmes dans la vie publique et la vie privée. Les priorités et les besoins des femmes doivent se voir accorder le même respect que ceux des hommes. Les hommes sont un "genre" aussi et une partie intégrante de l'approche de genre. Ils sont donc tenus, à l'instar des femmes, d'adapter leur comportement afin de parvenir à l'égalité des genres.

La CES et ses affiliés reconnaissent que le "gender mainstreaming" concerne clairement aussi bien les hommes que les femmes.

Le choix de la mise en œuvre du "gender mainstreaming" signifie essentiellement un changement structurel aussi bien du rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, à la maison et sur le lieu de travail. Cela signifie que la charge de l'ajustement est mieux répartie entre les femmes et les hommes, de participation du travail, d'égalité entre les sexes, de fertilité et une utilisation complète du capital humaine masculin et féminin.<sup>4</sup>

## Article 2 Mise en œuvre effective du Plan d'Egalité et de la Charte de "gender mainstreaming"

- 1) La CES et ses affiliés doivent prendre des mesures concrètes et ciblées afin d'améliorer la visibilité du Plan d'Egalité et de la Charte de "gender mainstreaming". Toutes les organisations se l'approprient et feront la promotion du partage des responsabilités parmi tous les acteurs à tous les niveaux.
- 2) La CES doit clairement exprimer le fait que la mise en œuvre du Plan d'Egalité 2003 et la charte requièrent davantage de participation et de mesures. Les affiliés de la CES prendront la responsabilité d'introduire, d'appliquer et de surveiller des plans d'égalité, s'ils n'existent pas déjà, dans les fédérations nationales ou sectorielles avant le prochain Congrès.
- 3) On devrait étudier la possibilité de nommer une personne, au niveau de la direction politique, au sein de chaque organisation, qui serait responsable du processus de "gender mainstreaming", de préférence une personne différente de celle responsable de l'égalité (de genre), pour incarner la notion de responsabilité partagée dans ce domaine.

<sup>3</sup> Commission européenne, 1996

<sup>4</sup> Position de la CES sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familial

4) Les progrès seront évalués lors de l'évaluation de mi-mandat entre le Congrès de Séville et le suivant.

### Article 3 Extension du "Gender mainstreaming"

#### A. Le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des domaines de la politique sociale

La révision des systèmes de sécurité sociale et d'assistance, ce qui inclut les retraites est à l'ordre du jour partout en Europe. Les discussions sur l'évolution démographique et le vieillissement des populations font peser davantage de pressions sur les débats.

De plus, les récentes discussions concernant la *flexicurité* et la *modernisation du droit du travail* ont placé les questions de la gestion de la précarité du travail et de la segmentation du marché du travail (accroissement du fossé entre "intégrés" et "exclus") en tête de la liste des priorités de l'agenda. Il est plus important que jamais que la CES et ses affiliés reconnaissent la dimension de genre de ces questions et "examinent l'effet en termes de genre" ("gender-proof") de toutes les propositions et solutions en la matière.

#### B. Le "Gender mainstreaming" dans les négociations collectives

L'intégration des questions d'égalité des sexes dans les *négociations collectives* demeure un défi majeur qui requiert une coopération plus forte et l'engagement des fédérations syndicales sectorielles à tous les niveaux. Les mesures suivantes seront prises :

- a) inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de conventions collectives et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE ;
- b) investir dans la formation des négociateurs de conventions collectives dans les questions d'égalité des sexes ;
- c) véhiculer des messages clairs indiquant qu'une perspective hommes-femmes doit être incluse non seulement lors de l'examen de facilités spécifiques destinées aux femmes/ parents, telles que la garde d'enfants et les accords de travail flexibles, mais aussi lors de la négociation du recrutement, des systèmes salariaux et des augmentations de salaire, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la restructuration, etc.
- d) un effort accru doit être consenti par la CES et ses affiliés afin de réduire l'écart salarial entre les sexes. Dans une première étape, la CES devrait donner l'exemple en ciblant clairement les objectifs dans sa note de coordination annuelle sur les négociations collectives afin de réduire l'écart salarial par exemple d'un pour cent par an. Afin de réaliser cet objectif, des actions doivent être développés au niveau national et sectoriel, y compris la révision des classifications des emplois et les systèmes d'évaluation des fonctions.<sup>5</sup> Les activités et les progrès seront étudiés.

<sup>5</sup> Résolution de la CES sur la coordination des négociations collectives 2003-2004 et la participation des travailleurs et des travailleuses, adopté par le Comité exécutif des 17-18 mars 2004.

e) La CES et ses affiliés à tous les niveaux concernés poursuivront activement la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes conclu entre les partenaires sociaux au niveau européen en 2005.

### C. Outils et lignes de conduite de mise en œuvre du "gender mainstreaming"

La CES et ses affiliés doivent adopter un engagement clair à appliquer l'intégration des questions de genre (à savoir, une approche intégrée) dans tous les domaines d'élaboration de politiques et tous les domaines d'activité, et reconnaître que cela requiert l'élaboration et l'adoption d'outils, de mécanismes et de lignes de conduite.

- a) Le "gender mainstreaming" semble être un concept difficile à comprendre et à appliquer ; il faut par conséquent envisager de soumettre la question au Comité exécutif de la CES en vue d'une discussion séparée ; cette discussion pourrait se baser sur une série de projets de lignes de conduite puis la publication d'une petite brochure.
- b) dans une première étape, la CES devrait donner l'exemple en spécifiant que chaque document présenté à son Comité exécutif, ainsi qu'à son Congrès, doit contenir une évaluation de l'impact du genre, et au moins indiquer par une courte motivation si et de quelle manière la perspective du genre a été introduite.

## Article 4 Elimination de l'écart de représentation :

### A. Fourniture de données comparables et de bonne qualité

Pour mesurer l'amélioration et déterminer où des mesures supplémentaires doivent être prises, il est indispensable de disposer de *données comparables et de bonne qualité*.

- a) La CES doit élaborer des outils et des instruments destinés à aider les affiliés à collecter des données sur la participation et la représentation des femmes dans les syndicats à tous les niveaux, et présentera une "Enquête du 8 mars" annuelle, qui sera présentée au Comité Exécutif autour de la Journée internationale de la Femme.
- b) Les affiliés doivent clairement s'engager à fournir toutes les données nécessaires à la CES. Sinon, cette question sera publiquement abordée lors du Comité Exécutif et du Congrès suivant.
- c) Il est recommandé aux affiliés de fournir à la CES les données spécifiques au genre, lors du paiement de leur cotisation.

## B. Actions destinées à augmenter le nombre de femmes à des postes décisionnels

- a) Le manque de femmes dans les postes de prise de décision des syndicats persiste. Il est clair qu'il faut une combinaison de mesures, et une approche plus cohérente et ciblée.
- b) Plusieurs affiliés ont une bonne expérience des objectifs quantifiés et des règles claires à observer, afin d'aboutir, au moins, à une participation et une représentation proportionnelles.  
Ces pratiques seront regroupées et évaluées par le Comité des femmes de la CES avec pour objectif la rédaction de recommandations en matière de mesures à prendre.
- c) La CES doit élaborer, conjointement avec le département Formation de l'ETUI-REHS, un manuel de bonnes pratiques et des stages de formation destinés à améliorer la quantité et la qualité des femmes dans la prise de décision au sein des syndicats.
- d) Des "audits de genre", des programmes d'encadrement et d'autres formes d'aide permettant aux femmes d'assumer des rôles de direction dans les syndicats doivent être introduits.

## C. Inclure une dimension de genre dans la démarche de « l'Etat des Syndicats européens »

La démarche "Etat des syndicats européens" de la CES, qui se tient tous les deux ans lors du Comité Exécutif de la CES, traitera explicitement de "L'Etat des femmes dans les syndicats", des évolutions de l'adhésion des femmes et de la réduction du fossé de la représentation.

## Article 5 Renforcement du rôle des organes et des politiques d'égalité : Une approche double et des ressources adaptées

Les affiliés de la CES sont – pour différentes raisons liées à leur histoire et à leur culture – à différents stades de développement et de renforcement du rôle des femmes au sein de leurs organisations. Une approche double demeure nécessaire, de même au niveau européen. D'un côté, les questions de genre devraient être intégrées à l'élaboration générale des politiques par des structures générales. D'un autre côté, le rôle d'organes d'égalité spécifiques devrait être renforcé.

Cela inclut offrir aux représentants de ces organes d'égalité des sexes un ou plusieurs sièges réservés, ainsi que des droits de vote et/ou au moins la possibilité claire de s'exprimer dans les organes de prise de décision, au sein desquels ils pourraient commenter les politiques et les décisions, prendre des initiatives et offrir leur expertise.

La CES et ses affiliés doivent donc clairement *affecter les budgets et le personnel de soutien aux femmes et aux politiques d'égalité des sexes.*

## **Article 6**

### **Améliorer le rôle et la visibilité des femmes dans l'ensemble des structures de la CES :**

- 1) La possibilité de mener un audit de genre de la CES sera étudiée, après une évaluation du processus et des résultats d'expériences similaires dans l'ancienne CISL et dans d'autres organisations internationales.
- 2) Le site Internet de la CES doit être adapté pour donner une meilleure visibilité des actions et des activités dans le domaine de l'égalité de genre menées par la CES, son Comité des Femmes et ses affiliés.
- 3) La CES doit demander à ses affiliés de tenir compte de la parité des sexes lorsqu'elle envoie des représentants au Comité Exécutif et au prochain congrès, ainsi que dans les comités permanents, les groupes de travail, les comités de négociations et les conférences. Processus de surveillance..... Les délégations au Congrès doivent respecter l'équilibre hommes-femmes et comprendre un nombre minimum de femmes par rapport au nombre d'affiliées de l'organisation. Au sein des délégations, les femmes doivent avoir des postes et des droits de vote équivalents.
- 4) En temps voulu avant le prochain Congrès, le Comité Exécutif débattrait de l'adoption de sanctions appropriées (bâton et/ou carotte) afin de récompenser les bonnes performances et de pénaliser les mauvaises conformément au plan d'égalité et de la Charte "gender mainstreaming".



## BON DE COMMANDE :

Nom: .....

Organisation: .....

Adresse: .....

Ville: .....

Pays: .....

Tél.: .....

Fax: .....

E-mail: .....



Je souhaite recevoir ..... exemplaires de la brochure:  
« STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION 2007-2011 ».

Date:

Signature:

À renvoyer à la Confédération européenne des syndicats (CES)  
Boulevard du Roi Albert II, 5 / B-1210 Bruxelles  
Fax : +32 2 224 04 75  
E-mail : amoreira@etuc.org













2007 PUBLICATIONS



## Confédération européenne des syndicats (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B-1210 Bruxelles • Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 • E-mail : [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

