

CES
PROGRAMME
D'ACTION
2015-2019



CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

WWW.ETUC.ORG
#ETUC15

13^E CONGRÈS
PARIS
29/9 - 2/10/2015

Programme d'action 2015-2019 de la CES

Ci-joint le Programme d'action 2015-2019 de la CES et le Manifeste de Paris. Le texte du Programme d'action s'accompagne de 67 amendements (colonne 2) et d'une recommandation du Comité exécutif (CE) pour chacun d'entre eux (colonne 3). Le Manifeste inclut 16 amendements et recommandations.

Vous devrez imprimer ces documents et en emporter des copies au congrès pour permettre à vos délégués de participer aux débats.

Lors du Congrès, les débats et votes relatifs aux amendements seront soumis aux modalités suivantes :

Pour les recommandations, le choix est soit « accepter », soit « rejeter ».

« Accepter » signifie que le CE soutient l'amendement.

« Rejeter » signifie que le CE recommande le rejet de l'amendement.

N.b. le vote portera sur la recommandation (pour ou contre), pas sur l'amendement proprement dit.

Les documents seront débattus et soumis au vote pilier par pilier :

- Mercredi 30 septembre, matin : Introduction et 1^{er} pilier plus paragraphes correspondants du Manifeste ;
- Mercredi 30 septembre, après-midi et jeudi 1^{er} octobre, matin : 2^{ème} pilier plus paragraphes correspondants du Manifeste ;
- Jeudi 1^{er} octobre, matin et après-midi : 3^{ème} pilier plus paragraphes correspondants du Manifeste.

Le Programme d'action sera adopté le jeudi 1^{er} octobre et le Manifeste de Paris le vendredi 2 octobre.

Les organisations qui souhaitent prendre la parole pour défendre leurs amendements doivent au préalable en informer le Secrétariat afin d'être reprises sur la liste des orateurs. Elles auront droit à un orateur par pilier (si l'horaire le permet) et pourront évoquer un ou tous les amendements qu'elles ont introduits pour ce pilier.

Le vote sur les recommandations du CE se fera en bloc, pilier par pilier, **sauf** si une organisation informe le Secrétariat à l'avance qu'elle souhaite un vote séparé pour une recommandation particulière.

Afin de respecter l'horaire, les points à l'ordre du jour qui n'auront pas été entièrement couverts durant le temps alloué seront en principe renvoyés au CE pour examen ultérieur. L'horaire du Congrès est géré par le Président.

Des copies de la version finale du Manifeste de Paris devraient être à disposition des délégués et des médias le dernier jour du Congrès. La version finale du Programme d'action sera publiée après le Congrès et présentée lors de la première réunion du nouveau Comité exécutif.

Texte actuel	Proposition d'amendement	Commentaires
Programme d'action de la CES		
Défendons la solidarité pour des emplois de qualité, les droits des travailleurs et une société juste en Europe		
1. La CES représente tous les travailleurs en Europe. Sa raison d'être est de négocier, de mener campagne et d'agir pour de meilleures conditions de vie et de travail.		
2. La CES milite pour une Europe meilleure fondée sur la solidarité et l'égalité, la justice et la cohésion sociales, la paix et la démocratie. La CES lutte dès lors pour une croissance durable, le plein emploi, des emplois de qualité, des salaires justes, de bons services publics, l'éducation et la formation, la justice fiscale, la bonne gouvernance, une mobilité volontaire et juste, l'égalité hommes-femmes et le respect des droits fondamentaux. Elle plaide pour un changement de modèle économique en Europe et dans le monde et pour un mode de développement respectueux des humains et de l'environnement.	CGIL-CISL-UIL : après démocratie, ajouter : et pour la réalisation des objectifs institutionnels et politiques originaux de l'UE.	CGIL-CISL-UIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
3. L'Europe connaît une période de stagnation prolongée et de bouleversements économiques et sociaux du fait de la crise bancaire et financière. Des personnes souffrent partout en Europe. Des politiques inadaptées ont aggravé la pauvreté et les inégalités sociales suite aux réductions de salaires, de la protection sociale et des dépenses publiques et ont engendré un chômage élevé, une déréglementation du marché du travail et l'augmentation du travail précaire – en particulier chez les femmes, les jeunes, les travailleurs les plus âgés, les migrants et les travailleurs les moins qualifiés.		
4. Les réformes structurelles et les politiques économiques		

<p>adoptées dans le pacte budgétaire de l'UE – auquel la CES s'est opposée – étouffent la demande et la croissance, entraînent un risque de déflation et affaiblissent le tissu industriel vital pour une relance à long terme. Les coupes budgétaires alourdissent la dette, nuisent aux services publics et détruisent des emplois. La démocratie économique et sociale, y compris sur les lieux de travail, le dialogue social, la consultation et la négociation collective sont ignorés ou ébranlés dans de nombreux pays.</p>		
<p>5. Ces politiques ont creusé les divergences tant entre les citoyens qu'entre les pays. Les inégalités grandissantes distendent les liens entre les personnes, les détournant des valeurs démocratiques essentielles comme du projet européen et encourageant le soutien à de dangereuses idéologies extrémistes.</p>	<p>ELA : insérer : « dangereuses idéologies extrémistes de droite. »</p>	<p>ELA : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>6. Nous plaidons pour une approche différente et pour des politiques qui respectent et promeuvent nos valeurs et objectifs dans l'ensemble de l'Europe et partout dans le monde. Cela exige une reconnaissance plus affirmée du droit de la Confédération européenne des syndicats à participer aux prises de décision au niveau européen.</p>	<p>FO: remplacer « participer aux » par « peser sur les » prises de décision au niveau européen.</p> <p>ELA : Cela exige un changement radical des politiques économiques existantes et une reconnaissance plus affirmée</p>	<p>FO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p> <p>ELA : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Les priorités de la CES pour une Europe meilleure sont :</p> <p>A. Une économie forte au service des citoyens avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des investissements pour assurer le plein emploi et des emplois de qualité pour tous ; - la fin des politiques d'austérité ; - de meilleurs salaires pour stimuler la demande intérieure et la relance – les travailleurs européens ont besoin d'une augmentation salariale afin de réduire les inégalités et de lutter contre la pauvreté ; - la priorité des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques ; 		

<ul style="list-style-type: none"> - des politiques pour des emplois verts, un avenir durable, des services publics forts, une fiscalité juste, la fin de la spéculation financière et une gouvernance européenne révisée. 		
<p>B. Des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renforcement et le respect du dialogue social et de la négociation collective partout en Europe ; - davantage de démocratie économique et sociale, y compris sur les lieux de travail, la liberté d'association et le droit de grève ; - l'implication de la CES dans l'élaboration des stratégies européennes en matière d'emploi, de politique économique et de politique sociale. 		
<p>C. Un socle de normes sociales ambitieuses avec pour priorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en place d'un cadre pour les droits du travail et les droits sociaux ayant le progrès social pour objectif ; - la fin du dumping social et de la déréglementation ; - un traitement juste et égal pour tous les travailleurs, sans discrimination. 		
<p>1^{er} Pilier : Une économie forte au service des citoyens</p>		
<p>Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et gouvernance économique</p>		
<p>7. L'économie européenne ne s'est toujours pas remise de la crise. De nombreux États membres sont confrontés à des performances de croissance médiocres tandis qu'un trop grand nombre des emplois créés sont des emplois précaires. Les inégalités sont</p>	<p>UGT : 1ère ligne, après «...remise de la crise.» ajouter : « Depuis 2007 les investissements ont diminué dans l'UE, en moyenne de 15% et davantage dans certains pays comme l'Italie, le Portugal, l'Irlande ou la Grèce. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>en hausse et, au lieu de converger, les salaires comme les conditions de vie au sein et entre États membres divergent de plus en plus. L'objectif d'Europe 2020 visant à réduire de 20 millions le nombre de personnes touchées par la pauvreté ne sera pas atteint. Au contraire, la situation s'est aggravée. Aujourd'hui, environ 6 millions de personnes de plus sont considérées comme pauvres et le nombre de travailleurs pauvres est en augmentation. La pauvreté n'est pas seulement un résultat de la crise mais également d'une répartition inéquitable des revenus et des actifs. L'Union européenne, au moins en grande partie, est bien face à une décennie perdue.</p>		
<p>8. Europe 2020, la stratégie décennale de l'Europe pour la croissance et l'emploi adoptée en 2010, avait pour but de fixer un cadre propice à une croissance intelligente, durable et inclusive. L'année qui a suivi son adoption, la stratégie a toutefois été enfermée dans la nouvelle architecture de gouvernance économique qui imposait des paramètres sévères d'assainissement budgétaire. Les objectifs 2020 ont dès lors été convertis en objectifs de second rang subordonnés aux objectifs économiques du Semestre européen.</p>		
<p>9. Cinq ans plus tard, malgré ses bonnes intentions, la stratégie reste la victime de la politique d'austérité collective de l'Europe et, dans l'état actuel des choses, la plupart de ses objectifs ne seront pas atteints. Le chômage touche 25 millions d'hommes et de femmes. Cinq millions de jeunes ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation. Le chômage de longue durée a considérablement augmenté et près de 13 millions de personnes sont sans emploi depuis plus d'un an. La « reprise créatrice d'emplois » semble toujours hors d'atteinte en Europe et, malgré de légers signes d'amélioration du marché du travail, le chômage</p>		

<p>restera probablement élevé pour un certain temps encore.</p>		
<p>Une nouvelle orientation pour la politique économique européenne</p>		
<p>10. Deux facteurs importants expliquent pourquoi l'Europe est dans cette situation désastreuse. L'un est que la crise financière a révélé de graves failles dans la conception de l'Union économique et monétaire (UEM). L'autre facteur vient du fait que les responsables politiques partout en Europe ont mal interprété les causes de la crise et ont donc réagi en adoptant des politiques contreproductives.</p>	<p>ELA : après (UEM). Ajouter : Toutefois, la première raison concerne les politiques qui ont été appliquées partout en Europe. Les responsables politiques, conscients des effets néfastes qu'elles entraîneraient, ont malgré tout insisté pour la mise en œuvre de politiques contreproductives qui se sont révélées être la cause principale de cette situation.</p>	<p>ELA : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>11. La conception de l'UEM est incomplète à trois égards. Tout d'abord, les obligations de dette souveraine émises par 19 États membres ne sont plus soutenues par leur propre banque centrale. Cela rend leur économie vulnérable. Ensuite, à cause de banques « trop grandes pour faire faillite », la zone euro souffre de l'absence d'une véritable union bancaire. Enfin, avec un budget européen limité à moins de 1% du PIB de l'UE, il n'y a pas de soutien mutuel sous forme d'un mécanisme de stabilisation transfrontalière.</p>		
<p>12. Les responsables politiques ont également entrepris de réécrire l'histoire. Selon eux, la cause première de la crise financière ne serait pas l'échec des marchés financiers et les flux de capitaux incontrôlés mais l'impact sur les finances publiques et la compétitivité de dépenses publiques extravagantes et de niveaux de salaires déraisonnables.</p>		
<p>13. Suite à cette nouvelle interprétation, les États membres</p>	<p>UGT : après « résultats décevants en termes de</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement.</p>

<p>se sont lancés, du printemps 2010 au début 2013, dans une course à l'austérité qui s'est avérée calamiteuse : les coupes budgétaires successives ont déprimé demande et croissance, les premiers objectifs de déficit n'ont presque jamais été atteints tandis que les ratios dette publique/PIB montaient en flèche du fait de résultats décevants en termes de PIB. En outre, une multitude d'initiatives visant à renforcer la gouvernance économique européenne ont été prises (Pacte budgétaire, pacte de compétitivité, nouveaux règlements tels que la procédure relative aux déséquilibres macroéconomiques) qui, toutes, avaient pour double objectif d'imposer une austérité budgétaire trop ambitieuse et une dévaluation salariale compétitive.</p>	<p>PIB », ajouter : « et la transformation en dette publique que les États ont effectué sur de grandes contingences de dette privée afin de sauver les banques et les entreprises les plus importantes qui étaient en faillite. »</p>	<p>Recommandation : rejeter.</p>
<p>14. La stratégie consistant à remplacer l'instrument aujourd'hui disparu de la dévaluation monétaire par une dévaluation interne des salaires, et s'accompagnant d'une profonde réforme des institutions de formation des salaires, n'a pas mieux fonctionné. Elle a eu pour effet d'affaiblir la demande, l'activité économique et l'emploi, tout en entraînant une augmentation des inégalités et de l'exclusion sociale, une division de la zone euro entre nations « débitrices » et « créditrices » et poussant en même temps l'économie au bord de la déflation.</p>		
<p>15. La CES est très inquiète quant à l'avenir de l'Europe et de notre monnaie commune. Une monnaie commune n'est pas viable si les États membres entrent en concurrence les uns avec les autres en réduisant les salaires, si le caractère « sacré » de la dette privée est soutenu à tout prix – même en violant des droits humains et sociaux fondamentaux, si les économies les plus faibles doivent supporter le poids de l'ajustement alors que les pays excédentaires sont en grande partie</p>		

<p>épargnés, si des règles rigides visant les services publics, l'investissement public et la sécurité sociale imposent l'austérité même lorsque l'économie est faible et si l'Europe sociale est sacrifiée pour sauver les banques.</p>		
<p>16. Pour regagner le soutien et la confiance des travailleurs dans le projet européen, un changement de cap radical est nécessaire.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>17. L'Europe a besoin d'un plan d'investissement qui fasse une réelle différence. Le plan de la CES portant sur un investissement annuel de 2% du PIB sur les dix prochaines années (« Une nouvelle voie pour l'Europe ») reste valable et urgent. Pour échapper au spectre de la déflation, pour stimuler une relance solide et auto-entretenu, pour lutter contre un chômage massif, pour faire glisser le poids de l'ajustement des salaires vers une compétitivité basée sur la qualité, l'innovation et la production de biens à haute valeur ajoutée, pour promouvoir une convergence à la hausse en Europe en donnant priorité à l'investissement dans les États membres en difficulté, pour faire en sorte que les entreprises privées réinvestissent leurs bénéfices, pour développer une économie européenne verte et « décarbonée » en investissant dans les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique, nous avons besoin d'investissements publics impulsés par l'UE. Bien que le plan d'investissement proposé par la nouvelle Commission ait le mérite de présenter un agenda politique différent, il n'en reste pas moins limité en termes de volume, privilégie la sécurité plutôt que les investissements supplémentaires et semble pencher dangereusement en faveur d'une privatisation de services publics essentiels tels que l'éducation.</p>	<p>CFDT/UNSA : supprimer « et semble pencher dangereusement en faveur d'une privatisation de services publics essentiels tels que l'éducation. »</p>	<p>CFDT/UNSA: maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>Nous demandons que le plan Juncker soit modifié pour se rapprocher davantage de la proposition de la CES. Il devrait en particulier offrir un financement supplémentaire pour les investissements visant à créer des emplois de qualité et à développer des projets dans les États membres qui connaissent un chômage élevé. Sa conception et ses conséquences doivent être suivies pour en évaluer l'impact sur l'égalité hommes-femmes.</p>		
<p>18. Mettre fin à la discrimination à l'encontre de l'investissement public. Les acteurs du secteur privé (entreprises, ménages) peuvent financer leurs investissements en augmentant leur endettement. Pourtant, les règles du pacte de stabilité et de croissance régissant les finances publiques font qu'il est très difficile voire impossible pour les États membres de financer leurs investissements publics par l'émission de dette. Cela introduit une discrimination à l'encontre de l'investissement public qui affaiblit les économies de l'UE, tant à court terme (manque de demande globale) qu'à plus long terme (potentiel de croissance plus faible dû à des infrastructures et réseaux publics insuffisants). Cela incite aussi les services publics et l'investisseur public à se tourner vers des partenariats public-privé (PPP), ce qui, à long terme, pourrait générer une augmentation des coûts tout en privatisant les bénéfices des projets.</p>		
<p>19. La CES appelle à une Nouvelle voie pour l'Europe et à un programme d'investissement annuel de 2% du PIB sur les 10 prochaines années pour créer des emplois de qualité et développer des systèmes énergétiques durables répondant aux défis sociaux, économiques et environnementaux. Nous réclamons des investissements publics dans les infrastructures et la recherche ainsi que dans une éducation, des services</p>	<p>ÖGB/CMKOS : avant « Dans les périodes de ralentissement économique, », ajouter : En particulier</p> <p>CGIL/CISL/UIIL : supprimer « Dans les périodes de ralentissement économique, »</p>	<p>ÖGB/CMKOS : maintenir l'amendement. Recommandation : accepter.</p> <p>CGIL/CISL/UIIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter. Voir</p>

<p>de santé et des services sociaux universels et de qualité. Dans les périodes de ralentissement économique, les investissements publics spécifiques consentis dans ces domaines doivent être exclus lors de l'évaluation des niveaux des déficits nationaux. La stabilisation financière doit se faire au travers de la croissance économique et de la vente d'euro-obligations s'accompagnant, là où cela est nécessaire, d'un processus ordonné de restructuration de la dette.</p>		<p>Manifeste paragraphe 8.</p>
<p>20. Une Banque centrale européenne pour les citoyens. Nous insistons pour un changement du mandat de la BCE de telle sorte qu'elle continue à veiller à la stabilité des prix ainsi qu'à des niveaux élevés d'emploi et de croissance en stabilisant l'économie. La CES veut une BCE qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • protège les États membres de la spéculation des marchés financiers ; • soutienne activement les investissements publics et en particulier le plan d'investissement européen ; • relève son objectif de stabilité des prix de 2% à un niveau entre 2 et 3% qui offrirait davantage de protection contre le danger réel de déflation ainsi que davantage de flexibilité dans les décisions de politique monétaire ; • agisse en tant que prêteur de dernier recours pour les gouvernements et, lorsque cela s'avère nécessaire, autorise un assouplissement quantitatif pour financer de nouveaux investissements publics. <p>Dans l'intérêt d'une société démocratique et juste, la BCE ne peut se comporter comme un acteur politique à part entière. Elle doit respecter les travailleurs et leurs droits plutôt que faire preuve d'un préjugé en faveur des banques, des entreprises et de marchés libres et incontrôlés.</p>		

<p>21. La CES appelle l'UE à adopter une politique macroéconomique tenant pleinement compte de l'état de l'économie. L'expérience désastreuse de l'austérité, des réductions des déficits et des dépenses publiques, alors que la reprise est toujours fragile et faible, ne doit jamais être répétée. La CES veut une politique axée sur la demande et qui soit résolument anticyclique. Si l'économie est dans un état pitoyable, la priorité doit être de développer la demande globale, pas de la réduire. Expansion des investissements et austérité budgétaire doivent être correctement séquencés : ce n'est que lorsqu'une reprise solide est amorcée que l'attention doit se porter sur les objectifs de réduction du déficit public et de la dette publique.</p>		
<p>22. Pour y parvenir, le Pacte de stabilité doit être révisé pour sortir des mesures d'austérité alors que l'économie est en crise et tourne manifestement au-dessous de son potentiel. Le principe du caractère sacré de la dette doit être rééquilibré en fonction des besoins sociaux et d'une approche fondée sur les droits. Cela signifie s'attaquer au problème de l'insoutenabilité de la dette.</p>		
<p>23. Rééquilibrer la gouvernance économique européenne. Un marché européen unique et une monnaie unique demandent des règles communes afin de coordonner les politiques économiques nationales des États membres. Comme l'a montré la crise de l'euro, une union monétaire au sein de laquelle les États membres suivent des voies différentes, allant d'une désinflation salariale compétitive à un boom inflationniste, n'est pas soutenable. Mais des règles européennes communes doivent être les bonnes règles. Plutôt que se concentrer quasi exclusivement sur les réductions des dépenses publiques et les augmentations de « compétitivité des prix », comme</p>		

<p>cela a été le cas jusqu'à ce jour, les règles doivent viser à favoriser la croissance et à créer plus et de meilleurs emplois. Ces règles doivent non seulement régir les affaires économiques mais aussi promouvoir la dimension sociale. Et ces règles ne doivent pas être appliquées aveuglément pays par pays mais doivent tenir compte de la situation globale en Europe.</p>		
<p>24. Considérer la zone euro dans son ensemble. La politique européenne repose trop souvent sur l'hypothèse selon laquelle la somme des politiques poursuivies individuellement par les États membres est égale au résultat de l'ensemble de la zone euro. Pour corriger cette erreur, les résultats de la zone euro dans son ensemble doivent être explicitement évalués.</p>		
<p>25. Les responsables européens doivent mettre la dimension sociale au cœur de la gouvernance économique européenne. Le système actuel ne tient pas compte de principes sociaux. Il est uniquement axé sur des objectifs économiques tels que déficit public, niveau de la dette ou déficit de la balance commerciale. Il est par conséquent aussi découplé de la stratégie Europe 2020 et de ses objectifs pour plus et de meilleurs emplois et moins de pauvreté. Le résultat en est que le système de gouvernance économique de l'UE ne respecte pas les objectifs sociaux et les droits fondamentaux. Des limites claires doivent être fixées pour faire en sorte que la gouvernance économique respecte les principes sociaux inscrits dans les traités et la Charte des droits fondamentaux.</p>		
<p>26. Une façon d'y parvenir est d'appliquer ce qu'on appelle les clauses de sauvegarde des salaires¹ qui stipulent qu'il ne peut être porté atteinte au droit de négocier et</p>		

¹ Celles-ci existent déjà dans deux règlements particuliers (le règlement sur les déséquilibres macroéconomiques excessifs et le règlement sur le cycle de surveillance budgétaire connus sous le nom de « Two Pack »).

<p>de mener une action. Les clauses de sauvegarde des salaires doivent être étendues à tous les instruments existants en matière de réglementation économique européenne et doivent être appliquées.</p>		
<p>27. Le Semestre européen est censé être le mécanisme destiné à mettre en œuvre la stratégie Europe 2020. Toutefois, les objectifs de ce processus ne sont pas cohérents. Le tableau de bord des indicateurs clés pour l'emploi et des indicateurs sociaux introduits en 2014 devrait favoriser un contrôle et une analyse plus systématiques de l'évolution de l'emploi et des tendances sociales dans l'ensemble de l'Europe. Un mécanisme doit être mis en place qui permette de corriger la politique macroéconomique si l'analyse révèle des conséquences négatives pour l'emploi et la situation sociale.</p>		
<p>28. La CES réclame un meilleur cofinancement européen, en particulier pour les États membres qui accusent du retard par rapport aux objectifs Europe 2020 (comme dans la garantie jeunes).</p>		
<p>29. La stratégie Europe 2020 doit intégrer les questions de genre et les ventiler par sexe pour identifier les écarts hommes-femmes pertinents et les impacts spécifiques liés au genre.</p>		
<p>30. Toute réforme touchant directement ou indirectement au marché du travail doit impliquer les partenaires sociaux. Nous rejetons tout mécanisme qui impose une déréglementation structurelle et affaiblit les dispositifs de négociation dans les États membres. Comme exposé dans la note d'analyse des quatre Présidents², les prochaines étapes de la gouvernance économique</p>		

² Vers une meilleure gouvernance économique dans la zone euro : préparation des prochaines étapes (12 février 2015) : http://ec.europa.eu/priorities/docs/analytical_note_fr.pdf

<p>dans la zone euro doivent intégrer les obligations contenues dans la Traité de Lisbonne, en particulier les objectifs de plein emploi et de cohésion sociale ainsi que l'obligation de promouvoir le dialogue social et de respecter l'autonomie des partenaires sociaux de négocier collectivement les salaires et les conditions de travail.</p>		
<p>31. Les États membres faisant partie de la zone euro sont particulièrement interdépendants du fait de la politique monétaire unique et sont confrontés à une situation particulière. Dès lors, la gouvernance économique dans cette zone requiert aussi une coordination renforcée entre syndicats, en particulier en matière de fiscalité, de marché du travail et d'évolutions sociales et salariales. Les politiques mises en place dans la zone euro ont également des répercussions dans le reste de l'UE. Il faut par conséquent une réponse syndicale globale qui tienne compte des besoins des travailleurs dans l'ensemble de l'Europe.</p>	<p>FO : supprimer le paragraphe et l'intégrer au paragraphe 24.</p>	<p>FO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>32. L'implication syndicale dans la prise de décisions relatives à la stratégie Europe 2020 a été peu satisfaisante. Une approche vraiment participative est nécessaire durant tout le processus de gouvernance, en particulier pendant le Semestre européen. La CES soutiendra les organisations nationales pendant le Semestre européen et cherchera à renforcer leur implication et leur impact au niveau des propositions politiques.</p>		
<p>33. Stimuler la demande interne pour contribuer à la relance économique. L'expérience de ces dernières années témoigne du fait que les salaires réels ont moins augmenté que la productivité dans la plupart des pays de l'UE, entraînant ainsi l'Europe dans le piège de la déflation. Il ne s'agit pas seulement d'un phénomène</p>		

<p>récent : au cours de la décennie précédant la crise financière, la dynamique des salaires réels a également été incapable de suivre le rythme de la productivité. Cette tendance ne contribue ni à soutenir la demande, l'activité économique et l'emploi, ni à améliorer la compétitivité globale de l'Europe puisque les exportations des États membres se font principalement à l'intérieur de l'UE. Dès lors, une augmentation des salaires réels qui suit l'évolution de la productivité et des salaires nominaux correspondant à l'inflation positive et à la productivité sont des outils essentiels pour soutenir une société juste, la croissance économique et l'emploi en stimulant la demande interne, le pouvoir d'achat des citoyens et des travailleurs et la redistribution des bénéfices et de la richesse.</p>		
<p>34. Les travailleurs européens ont besoin d'une hausse de salaire. La CES réclame une politique de relance basée sur les salaires et une augmentation de la part des salaires, avec une attention particulière pour les travailleurs à bas salaire. Les politiques économiques et sociales de l'UE doivent soutenir les salaires décents et des prestations sociales suffisantes en tant que moteur de l'économie. Elles doivent également soutenir la demande intérieure et la croissance. La CES plaide pour qu'il soit mis fin à l'écart salarial entre hommes et femmes.</p>		
<p>Lutter pour la justice fiscale en Europe</p>		
<p>35. La CES plaide pour l'introduction d'une taxe ambitieuse sur les transactions financières (TTF) afin de juguler la spéculation et de générer des recettes fiscales dont on a le plus grand besoin pour protéger les services publics et promouvoir l'investissement à des fins</p>		

<p>sociales et environnementales. Dès lors, la CES s'inquiète du manque de progrès des 11 États membres qui négocient la TTF selon la procédure de coopération renforcée et des tentatives visant à l'affaiblir. La CES appelle les gouvernements à rapidement conclure un accord. Ce serait le point de départ d'une taxe plus ambitieuse impliquant davantage de pays et de types de transaction.</p>		
<p>36. Chaque année, les gouvernements nationaux subissent une perte de plus de 1.000 milliards d'euros en recettes fiscales du fait de l'évitement fiscal et de l'évasion fiscale. Les différents taux d'imposition sur les dividendes, royalties, intérêts créditeurs et charges permettent aux entreprises de facilement déplacer leur exposition et d'ainsi éviter le paiement d'impôts. Des mesures énergiques sont donc nécessaires tant au niveau européen que national pour lutter contre l'évitement fiscal, l'évasion et la concurrence fiscales et pour garantir des régimes fiscaux justes, efficaces et progressifs. Par conséquent, la CES demande la création d'une agence européenne d'enquêtes fiscales. Une coopération élargie entre États membres est nécessaire. L'UE doit pleinement soutenir et mettre en œuvre l'initiative en cours de l'OCDE pour s'attaquer à l'érosion de la base d'imposition et au transfert des bénéficiaires (BEPS). La fiscalité doit être coordonnée au sein de l'UE pour arrêter la course actuelle vers le bas. L'UE doit également convenir d'une assiette commune consolidée obligatoire pour l'impôt sur les sociétés avec l'introduction d'un taux minimum éventuel de 25%. La politique fiscale reste toutefois une importante compétence nationale.</p>	<p>FSESP/ÖGB/CMKOS : supprimer « éventuel de », insérer : d'au moins</p> <p>CC.OO : ajouter à la fin : Plutôt qu'une fiscalité indirecte, promouvoir une fiscalité directe basée sur les revenus du travail, l'activité économique ou le capital car elle est plus progressive.</p> <p>USO : remplacer le paragraphe : Pour atteindre les niveaux de progrès, de bien-être, d'intégration et de cohésion sociale auxquels nous aspirons, la CES plaide ouvertement pour une fiscalité européenne spécifique renforçant la justice fiscale et le sentiment des citoyens d'appartenance à une entité supranationale commune et comprenant au moins les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'introduction d'un nouvel impôt européen sur le revenu à un taux moyen de 1% pour exprimer la politique fiscale d'une UE solidaire et destiné à financer de solides programmes de cohésion sociale ; - Une assiette commune consolidée obligatoire pour l'impôt sur les sociétés 	<p>FSESP/ÖGB/CMKOS : maintenir l'amendement. Recommandation : accepter. Voir Manifeste paragraphe 16.</p> <p>CC.OO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p> <p>USO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

	<p>avec l'introduction d'un taux minimum pouvant peut-être aller jusqu'à 25% ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - La lutte contre les paradis fiscaux et les centres financiers extraterritoriaux qui doit également éliminer les exceptions qui sont source d'opacité et transforment de fait certains États membres en paradis fiscaux ; - Un nouvel impôt européen sur la fortune pour prévenir la mobilité factice de résidents ; - Une coordination internationale pour contrôler les prix de transfert pratiqués par les multinationales et empêcher le recours arbitraire à de tels prix à des fins d'ingénierie fiscale ; - Un pourcentage du produit de la nouvelle taxe sur les transactions financières doit être utilisé dans les programmes européens ; - La création d'une agence européenne d'enquêtes fiscales. 	
Atteindre le plein emploi et remettre la qualité de l'emploi à l'ordre du jour		
37. La tendance au travail précaire et l'accroissement du nombre de travailleurs pauvres – phénomènes existant déjà avant la crise – ont augmenté pendant la crise. Trop souvent, les emplois précaires mettent la santé et la sécurité des travailleurs en danger et, en plus d'effets à court terme, les laissent démunis face au risque de pauvreté et de maladie dans leurs vieux jours.		
38. La crise de l'emploi que traverse toujours l'Europe a encouragé certains employeurs et responsables		

<p>politiques à soutenir que « n'importe quel emploi vaut mieux que pas d'emploi ». Au fond, les travailleurs doivent être prêts à échanger leurs droits contre des emplois. Nombre de ces relations de travail atypiques ou non conventionnelles ne sont qu'un moyen pour les employeurs de minimiser leurs obligations et de déplacer les coûts et les risques liés à l'emploi en les faisant porter par les travailleurs et par les autorités publiques.</p>		
<p>39. L'augmentation du travail atypique et précaire a donné lieu à une plus grande segmentation du marché de l'emploi. Sous-traitance, externalisation et recours à des travailleurs intérimaires signifient que plusieurs types différents de contrat présentant des niveaux différents de protection s'appliquent aux travailleurs d'une même entreprise. Tout en reconnaissant la nécessité d'aborder la question de la segmentation du marché de l'emploi, force est de constater que l'approche politique européenne qui prévaut est de réduire la protection de l'emploi pour tous plutôt que d'en combler les failles et d'augmenter la protection des travailleurs atypiques.</p>		
<p>40. Combattre le travail précaire est un objectif syndical de longue date. Les syndicats ont développé différentes stratégies et actions pour améliorer la protection juridique et la portée de la négociation collective et pour organiser les travailleurs. Malgré ces efforts, certains employeurs continuent de concevoir de nouvelles et ingénieuses relations de travail atypiques dans le seul but de contourner les droits des travailleurs. Les conséquences de la crise économique sur les conditions de travail, en particulier en matière de temps de travail, de salaires et d'économie informelle, rendent nécessaire le renforcement du rôle et des actions de l'inspection du travail ou des représentants syndicaux</p>	<p>Hak-İş : Réduire le travail atypique et précaire... Modifier la fin : ... à cause de la concurrence déloyale avec d'autres.</p>	<p>Hak-İş : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

compétents.		
<p>41. La création d'emplois de qualité représente un défi énorme. Depuis 2010, d'importantes réformes ont eu lieu visant essentiellement à augmenter la flexibilité des salaires et du marché du travail tout en affaiblissant la législation relative à la protection de l'emploi et la négociation collective sous prétexte d'encourager la création d'emplois et de s'attaquer à la segmentation du marché du travail. Il n'y a aucun indice probant quant au fait que ces réformes aient mené à la création d'emplois et, si tel est le cas, il y a eu peu voire aucune évaluation du type d'emplois créés ou de leur durabilité. En revanche, il ne manque pas de preuves qui démontrent le rapport positif entre qualité de l'emploi et niveau d'emploi à moyen et long terme.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>42. Combattre le chômage en créant plus et de meilleurs emplois, y compris dans les services publics, doit dès lors rester la première priorité pour les syndicats et les responsables politiques. Les travailleurs ont besoin d'un travail décent pour leur permettre de mener une vie décente. Et non seulement la quantité mais la qualité des emplois doit être assurée.</p>		
<p>43. L'augmentation du taux de pauvreté est un signe alarmant qui doit nous rappeler que la lutte contre la pauvreté et les inégalités demande aussi des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et les salaires. Des politiques pour réduire le risque de pauvreté des travailleurs doivent faire partie de l'effort pour lutter contre la pauvreté en général. Une réduction des écarts entre hommes et femmes est essentielle pour s'attaquer aux inégalités croissantes et au phénomène grandissant de la féminisation de la pauvreté.</p>		

<p>44. L'UE a besoin, pour ces prochaines années, d'une stratégie détaillée pour une croissance durable et des emplois de qualité afin de surmonter la crise actuelle. Pour qu'Europe 2020 réussisse, il faut mettre fin à l'austérité et la remplacer par une politique plus efficace en faveur de l'emploi, de la recherche, de l'innovation, de l'éducation, de la protection de l'environnement, etc.</p>	<p>Comité des femmes : ajouter à la fin : de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, etc.</p>	<p>Comité des femmes : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>45. De nouvelles stratégies pour la création d'emplois de qualité sont nécessaires, notamment parce que le taux d'emploi pourrait fortement chuter car les technologies numériques permettent d'externaliser le travail. A court terme, le besoin d'investissements publics et privés pour relancer la demande et encourager la création d'emplois reste primordial. Toutefois, il faut aussi une vision à plus long terme portant sur les types d'emplois qui seront créés et sur les conditions du marché du travail qui s'imposeront.</p>		
<p>46. De plus en plus de travailleurs n'ont pas suffisamment d'heures de travail alors que d'autres souffrent de stress dû à la charge de travail ou à de trop nombreuses heures supplémentaires. Un débat doit être lancé, d'abord au sein de la CES, sur les questions relatives au volume et au partage du travail disponible, en tenant également compte des compétences individuelles et de la nécessité de s'adapter aux progrès technologiques, et à la numérisation en particulier. La CES réclame plus d'emplois de qualité dans des services publics privilégiant la solidarité.</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB/CGT/CFTF : après « partage du travail disponible, », ajouter : notamment par un aménagement et une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, en tenant également compte</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB/CGT/CFTF : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>47. Tant la transition vers une économie efficace dans l'utilisation de l'énergie et des ressources que l'accroissement de la demande en services de santé et d'aide sociale et la révolution technologique en cours offrent des perspectives de création d'emplois pour</p>		

<p>compenser les quelque 10 millions de ceux qui ont été détruits depuis le début de la crise en 2008. Des efforts sont nécessaires pour soutenir les secteurs existants et les secteurs d'avenir présentant un potentiel de création d'emplois. Il faut également prendre des mesures pour pallier la destruction continue d'emplois et accompagner les développements à court terme de secteurs spécifiques.</p>		
<p>48. Le secteur des services, qui est un secteur très féminisé, contribue pour plus de 70% à l'emploi et à la production en Europe. L'emploi de qualité est essentiel pour établir et maintenir des normes exigeantes en termes de qualité de service, d'innovation et de productivité. L'Union européenne doit élaborer des politiques spécifiques pour renforcer ces normes dans les services européens. Cela inclut une action ciblée pour assurer l'accès des travailleurs à la formation et encourager la recherche dans ce domaine ainsi que l'investissement dans les infrastructures publiques.</p>		
<p>49. L'industrie et les activités connexes étant essentielles pour répondre aux défis sociétaux actuels (changement climatique, approvisionnement énergétique, vieillissement de la population, mobilité, matières premières), la désindustrialisation progressive de l'Europe (où 3,8 millions d'emplois ont été perdus depuis le début de la crise financière) doit être endiguée. La CES soutient pleinement l'objectif de l'UE de relever la part de l'industrie à 20% du PIB européen. Pour y parvenir, nous avons besoin, tant au niveau national qu'au niveau européen, d'une politique industrielle volontariste soutenant les secteurs économiques qui contribuent à une économie plus sociale et durable et aux objectifs Europe 2020. Une stratégie de bas salaires et de produits bon marché ne renforcera pas l'industrie européenne. Son véritable</p>	<p>UGT : ajouter à la fin : Cela implique de renforcer l'engagement pour l'industrie dans toute l'UE, pièce fondamentale dans toute l'Europe pour sortir de la crise, en faisant le pari d'une politique d'investissements publics puissante, garantissant l'accès à l'énergie, l'interconnexion énergétique et les infrastructures publiques.</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>avenir se trouve dans les produits et services à haute valeur ajoutée, l'innovation, l'investissement et une main-d'œuvre hautement qualifiée.</p>		
<p>50. L'innovation et les technologies de l'information et de la communication (TIC) ne peuvent qu'offrir de nouvelles opportunités pour améliorer la qualité de l'emploi, des services publics et de l'éducation si elles vont de pair avec un agenda pour un travail décent. Et pourtant, davantage d'emplois potentiellement précaires pourraient être créés du fait de la numérisation du travail, par exemple sous forme d'externalisation ouverte et de travail dans l'économie collaborative. Il faut dès lors concevoir de nouveaux modèles d'entreprise numérique et de gouvernance des technologies de l'information de façon à accroître la participation des travailleurs. Les syndicats peuvent contribuer à concevoir la vision politique et à élargir les perspectives pour une utilisation efficace des TIC en combinant leur potentiel de stimulation de la productivité et de la compétitivité avec de meilleurs emplois et davantage de bien-être au travail. Pour donner aux travailleurs les compétences et les connaissances nécessaires pour parvenir à une croissance intelligente et durable, il faut une éducation et des formations de qualité, un apprentissage sur les lieux de travail ainsi que des stratégies de recyclage et d'amélioration des compétences pour les travailleurs. Pour y parvenir, il est nécessaire d'investir au moins 3% du PIB de l'UE en Recherche et Développement (R&D).</p>	<p>LO/TCO/SACO : ... services publics et de l'éducation. Toutefois, cela implique également des exigences de disponibilité accrue des travailleurs, 24h/24 et 7j/7, qui à leur tour entraînent davantage de stress et de risques psycho-sociaux parmi les travailleurs. Les syndicats... des compétences pour les travailleurs ainsi que des stratégies pour faire face aux attentes accrues en matière de disponibilité.</p>	<p>LO/TCO/SACO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter (couvert par l'amendement du DGB et les paragraphes sur la SST).</p>
<p>Nouveau</p>	<p>Comité des femmes : Malgré le fait évident que la participation active des femmes dans le secteur des TIC est essentielle pour la croissance à long terme et la durabilité économique en Europe, un important écart en</p>	<p>Comité des femmes : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

	<p>termes de genre et de compétences persiste dans ce domaine. Les Européennes ne se tournent pas facilement vers les études des TIC et sont sous-représentées dans ce secteur, singulièrement aux postes techniques et aux postes à responsabilités. Pour une économie de la connaissance et une société de l'information hautement performantes, il est essentiel de développer de nouveaux incitants au niveau de l'enseignement et de la formation visant les femmes et les filles, dès leur plus jeune âge, pour qu'elles étudient et améliorent leurs connaissances des TIC et se tournent vers des carrières en rapport avec ce domaine afin de pouvoir appliquer ces compétences sur le marché du travail. Afin de stimuler encore et de retenir les talents et la valeur que représente la main-d'œuvre européenne pour l'économie et la société, il est important de responsabiliser les femmes sur le marché du travail, particulièrement dans le secteur des TIC, par ex. au travers de plans de carrière mieux définis, en facilitant l'accès des entrepreneurs féminins et en améliorant les occasions pour les femmes de développer leurs réseaux ainsi qu'en augmentant la visibilité des modèles féminins.</p>	
<p>51. Accroître la participation des femmes, des travailleurs handicapés et défavorisés, des jeunes et des travailleurs âgés au marché du travail est essentiel pour réaliser l'objectif Europe 2020 pour l'emploi. Il faut introduire un objectif spécifique de réduction du chômage des jeunes dans les objectifs-clés UE 2020 qui doit ensuite être traduit en objectifs nationaux. Nous demandons l'introduction, dans les lignes</p>		

<p>directrices intégrées, d'une ligne directrice séparée sur la lutte contre le chômage des jeunes. Dans les circonstances actuelles, il est essentiel de défendre le rôle des services publics et des politiques actives pour l'emploi, comme des outils nécessaires pour accroître les opportunités des chômeurs d'entrer sur le marché du travail.</p>		
<p>52. L'égalité hommes-femmes – dans le sens d'une participation équilibrée au marché du travail – crée de la solidarité au sein des économies nationales et bénéficie tant à la société dans son ensemble qu'au travailleur individuel.³ L'égalité hommes-femmes et la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail sont essentielles pour remédier aux disparités persistantes entre hommes et femmes (salaires, pensions, responsabilités, heures de travail, formation, etc.) et garantir la qualité, et pas seulement la quantité, de la participation de la main-d'œuvre féminine. Il faut que ces éléments soient intégrés dans toutes les politiques européennes et syndicales.</p>		
<p>53. La population européenne vieillit et la population en âge de travailler a diminué depuis 2012. Pour s'attaquer à ses défis démographiques, l'Europe a besoin d'une approche globale comprenant la protection de la maternité pour contrer le faible taux européen de natalité, la création de conditions propices pour aider les travailleurs à concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale et leur permettre de travailler plus longtemps lorsque c'est possible, une augmentation du taux d'emploi dans tous les groupes d'âge ainsi que l'ouverture de voies pour une migration équitable vers l'UE et le soutien à l'élargissement de l'UE.</p>		

³ Selon l'OCDE, le PIB de l'UE pourrait augmenter de 12% par une amélioration des mesures en faveur de la participation de la main-d'œuvre féminine.

<p>54. L'allongement de la vie professionnelle et les impératifs de productivité demandent d'approcher les cycles de vie de manière à s'assurer de la soutenabilité du travail tout en tenant compte des préférences des plus de 55 ans. La mobilité au sein de l'UE et l'élargissement de l'UE ainsi que l'immigration en provenance de pays tiers peuvent clairement contribuer à pallier les pénuries actuelles et futures sur le marché du travail. Egalité de traitement, intégration et inclusion doivent être garanties.</p>	<p>CGIL/CISL/UII : après la 2^{ème} phrase, ajouter : Il est également important d'augmenter la participation des jeunes.</p>	<p>CGIL/CISL/UII : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>55. La CES rejette catégoriquement l'idée selon laquelle salaires et conditions de travail décents sont des entraves à la création d'emplois. Ce sont en réalité des préalables à la constitution d'une main-d'œuvre moderne, qualifiée et productive qui, à son tour, soutiendra une économie dynamique. Le fait de ne pas s'attacher à garantir l'emploi de qualité et à lutter contre les bas salaires, la pauvreté des travailleurs et les inégalités de revenus est une faiblesse fondamentale de la politique européenne actuelle en matière de création d'emplois et de la croissance qui y contribue. Encouragés par la Commission, les États membres ont mis en œuvre des réformes du marché du travail qui vont en sens inverse et négligent systématiquement la qualité de l'emploi. La CES continuera à insister pour que la promotion de la qualité de l'emploi soit le principal objectif de la stratégie européenne pour l'emploi.</p>		
<p>56. La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) doit donner priorité à la qualité des emplois. Stimuler la création d'emplois partout en Europe est essentiel mais les nouveaux emplois doivent être de bonne qualité et durables.</p>		
<p>57. Les principaux objectifs de la lutte contre la</p>		

<p>segmentation du marché de l'emploi doivent être un traitement égal et une rémunération équitable pour tous les travailleurs, quelle que soit leur situation contractuelle ou juridique. Le contrat à durée indéterminée doit rester le type standard de relation de travail. Les règles en matière d'emploi et de protection sociale doivent toutefois s'appliquer à tous les travailleurs et être adaptées en fonction de chaque personne, indépendamment du type de relation de travail.</p>		
<p>58. Conformément à l'esprit et à la lettre de l'acquis social européen, la CES plaide pour que la protection soit partout alignée sur les meilleures normes européennes et que les politiques de l'UE intègrent la lutte contre les pratiques de travail précaire. Rendre précaires tous les contrats de travail ne contribuera pas à offrir à l'Europe la main-d'œuvre qualifiée ou les pratiques de travail innovantes dont elle a besoin pour rester compétitive et suivre le rythme des développements sur la scène mondiale.</p>		
<p>59. Le mouvement syndical doit intensifier la lutte contre le travail précaire. Pour être efficace, une stratégie commune de lutte contre le travail précaire, coordonnée par la CES, doit être développée et mise en œuvre et aller de pair avec de nouveaux efforts pour organiser les travailleurs et des campagnes de sensibilisation du grand public. Les syndicats doivent chercher à utiliser et renforcer le cadre juridique, y compris en faisant référence aux normes internationales du travail.</p>	<p>Hak-İş : ... contre le travail non déclaré et le travail précaire.</p>	<p>Hak-İş : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>60. La CES doit rééquilibrer le débat sur les réformes structurelles en élaborant un agenda alternatif avec la qualité de l'emploi comme pièce maîtresse. Cet agenda doit être basé sur :</p>		

<ul style="list-style-type: none"> a) des salaires équitables et décents (voir 2^{ème} pilier) ; b) des contrats de travail sûrs et de bonnes conditions de travail, y compris la protection de la santé et de la sécurité (voir 3^{ème} pilier) ; c) l'éducation et la formation ; d) le droit à la représentation collective, à la participation des travailleurs et à la négociation collective (voir 2^{ème} pilier) ; e) l'égalité de traitement et le droit de concilier vie professionnelle et vie privée; f) la protection sociale. 		
<p>61. La CES et ses affiliés œuvreront pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le remplacement de l'objectif actuel de taux d'emploi par un objectif corrigé tenant compte du taux d'emploi équivalent temps plein et par des objectifs spécifiques et différenciés pour les femmes et les hommes afin d'accroître la participation des femmes au marché du travail ; b) développer des initiatives intersectorielles (projets) sur l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) et autres questions affectant la création d'emplois et les travailleurs ; c) définir au niveau européen la notion d'« emploi de qualité » donnant priorité aux travailleurs et englobant des indicateurs convenus en matière de qualité du travail⁴ ; d) mener campagne et sensibiliser à la question des emplois de qualité avec une attention renouvelée pour l'agenda « Travail décent, vie décente », y compris une coopération renforcée avec les fédérations syndicales européennes (FSE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ; e) lutter contre le travail précaire en développant un plan d'action syndical (global) contre le travail précaire comprenant : 	<p>UGT : ajouter nouveau « v. une évaluation des législations nationales des États membres de l'UE sur les différents aspects du travail précaire. »</p> <p>Nouveau « f) lutter contre le chômage de longue et de très longue durée et aussi contre l'augmentation du nombre de travailleurs démotivés. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

⁴ Le Parlement européen a également avancé l'idée d'un Index du travail décent dans le cadre d'un tableau de bord d'indicateurs clés sociaux et pour l'emploi dans le Rapport conjoint sur l'emploi.

<ul style="list-style-type: none"> i. l'intégration de la question du travail précaire à l'agenda de la négociation collective ; ii. l'évaluation des effets et de l'évolution du travail précaire en Europe en en suivant les développements au niveau national et dans différents secteurs ; iii. l'intégration des travailleurs précaires dans les syndicats et l'établissement de liens avec les organisations qui les représentent ainsi qu'avec des employeurs qui font preuve d'une attitude socialement responsable. iv. faire pression aux niveaux européen et national pour garantir la ratification des normes internationales du travail, en particulier la convention 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques et le protocole de 2014 relatif à la convention de 1930 sur le travail forcé. 		
<p>Compétences, éducation et formation : développer la société du savoir</p>		
<p>62. Les politiques en matière d'éducation et de formation sont essentielles au développement de la société civile, à la cohésion sociale, à une croissance durable et à l'emploi de qualité. Citoyens et travailleurs doivent tous avoir plein et égal accès à toutes les opportunités de formation afin d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin dans leur vie professionnelle et pour leur bien-être personnel. Dans de nombreux pays européens, les mesures d'austérité menacent le droit universel de l'accès à l'éducation. Ce droit, comme le droit à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, doit être garanti, par exemple au travers d'un cadre européen pour le droit à une formation interne et à un congé de formation pour tous</p>		

les travailleurs		
<p>63. Syndicats, employeurs, gouvernements et institutions de formation et d'enseignement doivent œuvrer ensemble pour s'attaquer à l'inadéquation des compétences et aux stéréotypes sexistes sur le marché du travail. Cela contribuera fortement à réduire le chômage des jeunes et des femmes et à assurer la formation des travailleurs qui ont besoin d'une mise à jour de leurs compétences. La promotion à tous les niveaux de l'enseignement des STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) doit en particulier être encouragée pour combler les pénuries de compétences dans l'industrie, en particulier auprès des femmes et des jeunes.</p>	<p>CC.OO : ... pour répondre aux conditions de qualification, en particulier celles relatives aux secteurs durables, s'attaquer à l'inadéquation des compétences, et lutter contre l'écart hommes-femmes sur le marché du travail. En particulier, pour combler les pénuries de compétences et les écarts hommes-femmes dans l'industrie...</p>	<p>CC.OO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>64. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins du marché du travail et favoriser la qualité de l'emploi et des conditions de travail mais, en même temps, soutenir le développement personnel et la citoyenneté et offrir à tous une meilleure qualité de vie. De plus, ils sont essentiels au développement durable et à la transition vers une économie verte. Des investissements publics accrus sont nécessaires pour l'éducation et la formation à tous les niveaux en accordant une attention particulière à la qualité et aux résultats. Les entreprises doivent aussi investir dans la formation pour une mise à niveau de leur main-d'œuvre lui permettant de rester en phase avec les rapides changements technologiques et économiques.</p>		
<p>65. La qualité de l'éducation et de la formation doit être renforcée, tout comme doivent l'être la perméabilité entre les parcours de formation, la reconnaissance de l'apprentissage formel, non formel et informel et l'expérience professionnelle, en particulier dans les secteurs féminisés dans le cadre de la mise en œuvre</p>		

du droit à l'apprentissage tout au long de la vie.		
<p>66. La formation par le travail et au travail doivent être des priorités absolues pour les pays européens afin de faciliter la transition des jeunes du monde de l'éducation et de la formation vers le marché du travail et de garantir aux travailleurs l'accès à une formation continue leur permettant de conserver leur emploi et d'améliorer leurs compétences et leur carrière. La qualité des programmes d'apprentissage et des stages doit être relevée, particulièrement en termes de résultats au niveau de la formation, des conditions de travail et de la protection du travail. La CES soutient avec force le développement d'un vaste cadre de qualité européen pour l'apprentissage s'accompagnant de normes de qualité minimales. Les programmes d'apprentissage doivent être conçus de manière à éviter les stéréotypes sexistes habituels dès le départ.</p>		
<p>67. De nouvelles mesures doivent être prises pour améliorer l'enseignement et la formation professionnels initiaux et continus pour garantir à tous une employabilité durable. Il est également essentiel d'améliorer le dialogue avec les employeurs et les gouvernements afin d'assurer le développement professionnel des travailleurs et des compétences répondant aux besoins du marché de l'emploi. Outre leur participation au dialogue, les syndicats ont un rôle direct à jouer pour favoriser un accès plus large à une éducation et à une formation de qualité au travail au travers d'une série d'initiatives syndicales ainsi que pour soutenir le droit de tous les employés à améliorer leurs compétences de façon continue.</p>		
<p>68. Les étudiants et les travailleurs doivent pouvoir accéder aux systèmes de mobilité à des fins d'apprentissage et d'emploi ainsi qu'à la reconnaissance transfrontalière</p>		

<p>des qualifications, des compétences et de l'expérience professionnelle. Le rôle des partenaires sociaux dans la politique et la coordination au niveau européen et national en matière d'éducation et de formation de qualité visant à améliorer les conditions de vie et de travail et à garantir un emploi durable doit être renforcé. Outils, organes et actions européens et nationaux dans ces domaines doivent être améliorés et mieux organisés. Une attention particulière doit être accordée à l'échange d'information et de bonnes pratiques afin d'accroître l'implication syndicale.</p>		
<p>69. Les recommandations par pays doivent encourager tous les États membres à investir dans l'éducation et la formation tout en tenant compte des priorités mentionnées plus haut. La CES souligne que des investissements importants sont nécessaires pour créer une « société du savoir » et pour soutenir les réformes indispensables en matière d'enseignement et de formation pour garantir l'égalité d'accès à la connaissance. Les partenaires sociaux, et en particulier ceux du secteur de l'éducation, doivent être pleinement impliqués dans la gouvernance économique et les réformes relatives à l'éducation et à la formation, et ce à tous les niveaux. Alors que certains gouvernements ont sapé le dialogue social en réponse à la crise et aux réformes, une coopération accrue entre partenaires sociaux est vitale à l'avenir pour une éducation et une formation de qualité. Le dialogue social portant sur l'éducation et la formation doit être renforcé à tous les niveaux comme c'est le cas du Dialogue structuré sur l'éducation et la formation au niveau européen.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>70. La CES s'engage, en étroite collaboration avec le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), à</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB : ajouter (cf. Congrès d'Athènes) : Dans ce cadre :</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB : maintenir l'amendement.</p>

<p>poursuivre ces objectifs et ces priorités en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) participant au processus du Semestre européen et en influençant le contenu de l'Examen annuel de la croissance relatif à l'éducation et la formation, les programmes nationaux de réforme et les recommandations par pays, et en défendant le droit à l'éducation et à la formation garanti en tant que service public ; b) prenant part au dialogue structuré européen récemment instauré par la DG Éducation et culture et en l'élargissant à la DG Emploi ; c) participant aux organes, groupes de travail, programmes et initiatives au niveau européen en matière d'éducation et de formation, y compris le Cedefop, le programme Erasmus+ et le fonds social européen, l'alliance pour l'apprentissage et tous les mécanismes européens d'assurance de la qualité, de la reconnaissance, de l'adéquation et de l'évaluation des compétences ; d) faisant pression pour un cadre de qualité européen pour l'apprentissage et une alliance européenne pour l'éducation sur les lieux de travail ; e) renforçant la consultation et la coopération avec ses affiliés, notamment l'ETUCE, les autres FSE et confédérations nationales, le Comité jeunes et le Comité des femmes et Eurocadres, ainsi que les réseaux et parties prenantes externes actives dans les domaines de l'éducation et de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> a. la CES réitère les objectifs convenus lors du Congrès de Séville : chaque année, un travailleur sur deux doit être en formation et les employeurs doivent investir 2,5% de la masse salariale dans la formation ; b. la CES demande l'incorporation dans la stratégie UE 2020 de l'objectif du cadre stratégique ET 2020 visant à porter à 15% le pourcentage de la population adulte participant à une formation. 	<p>Recommandation : rejeter.</p>
<p>Services publics</p>		
<p>71. Les services publics – des services de santé aux systèmes judiciaires – contribuent directement aux résultats économiques et sont essentiels au fonctionnement harmonieux de l'économie et de la société. Afin d'en promouvoir aussi bien l'équité que</p>		

<p>l'efficacité, la CES appelle à la mise à disposition du public de services de haute qualité dans les domaines de la garde et des soins aux enfants et aux personnes âgées, de la santé, de l'éducation, des services pour la formation et l'emploi, des transports, de l'eau, de la gestion des déchets et autres services vitaux. L'investissement dans les services publics favorise aussi une approche plus égalitaire en augmentant la participation des femmes au marché du travail. Cela exige un engagement clair pour la défense des services publics essentiels (santé, éducation, services sociaux, justice) dans toute l'UE, particulièrement ceux qui concernent les citoyens et les travailleurs les plus vulnérables.</p>		
<p>72. La CES considère que le traité de Lisbonne (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne – TFUE, article 14 et Protocole sur les services d'intérêt général) impose à la Commission l'obligation d'agir pour promouvoir et défendre des services publics de haute qualité. Par conséquent, les nouvelles initiatives concernant les services publics doivent être évaluées par rapport à ces dispositions.</p>	<p>UGT : ajouter à la fin: La CES restera vigilante quant au respect de cette obligation légale en mettant en place une politique de suivi et d'évaluation et par le biais de l'action syndicale toujours nécessaire pour la défense des services publics essentiels, indissociables au modèle social et à l'État-providence qu'elle défend.</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>73. La CES est opposée à toute nouvelle libéralisation et commercialisation des services publics. Celles-ci n'améliorent pas l'efficacité et la qualité des services. Il faut une prise de conscience accrue des conséquences de cette marchandisation car elle ébranle les principes et valeurs sur lesquels les services publics de qualité sont construits, encourage la corruption et offre au capital des opportunités de se détourner d'investissements productifs, innovants et créateurs de richesse. Le droit à l'eau, l'accès à l'éducation, aux soins de santé et aux services sociaux sont des droits fondamentaux qui doivent être protégés partout en Europe. Toutefois, les mesures d'austérité et le manque d'investissements</p>	<p>SACO : supprimer : « La CES est opposée à toute nouvelle libéralisation et commercialisation des services publics. La marchandisation n'améliore pas l'efficacité et la qualité des services. Il faut une prise de conscience accrue des conséquences de cette marchandisation car elle ébranle les principes et valeurs sur lesquels les services publics de qualité sont construits, encourage la corruption et offre au capital des opportunités de se détourner d'investissements productifs, innovants et créateurs de richesse. » Supprimer tout à partir de « Toutefois, les mesures d'austérité et le manque</p>	<p>SACO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>dans les services publics menacent leur qualité et même leur prestation, ce qui entraîne l'augmentation des inégalités et de la pauvreté partout en Europe. La CES met en garde contre le recours aux partenariats public-privé (PPP) et appelle la Commission et les États membres à évaluer correctement les risques financiers qui y sont associés.</p>	<p>d'investissements dans les services publics menacent leur qualité... »</p>	
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
<p>74. La CES réclame une évaluation critique approfondie des libéralisations et privatisations antérieures avec la participation des principales parties prenantes et maintient son exigence d'un moratoire sur les libéralisations. La CES soutient les réformes positives qui améliorent les services publics et les rendent plus efficaces, par exemple au travers de partenariats public-public.</p>	<p>SACO : supprimer : « et maintient son exigence d'un moratoire sur les libéralisations»</p>	<p>SACO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>75. La CES soutiendra les services publics et combattra toute tentative visant à les démanteler, que ce soit par le biais de coupes budgétaires, d'accords commerciaux ou d'une privatisation complète, avec pour objectif de sauvegarder leur contribution essentielle au développement démocratique, à une croissance durable, à l'emploi et au bien-être.</p>		
<p>Nouveau</p>	<p>FSESP : La CES étudiera la manière d'empêcher les entreprises privées de retirer des bénéfices excessifs grâce aux services publics, en particulier si elles reçoivent des aides d'État ou d'autres formes de subsides publics.</p>	<p>FSESP : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Investir pour un développement durable</p>		

<p>76. La crise économique que traverse l'Europe est aussi une crise environnementale majeure.</p> <p>a) Chaque année, plus de 450.000 personnes meurent prématurément en Europe à cause d'une mauvaise qualité de l'air dans de nombreux États membres.⁵</p> <p>b) Les niveaux d'émissions de gaz à effet de serre sont toujours loin des objectifs fixés pour 2050 et les modestes engagements convenus pour 2030 rendront la transition vers une économie sobre en carbone encore plus onéreuse et difficile.</p> <p>c) Les activités humaines demandent l'extraction d'une quantité bien plus importante de matières premières que ce que la planète est en mesure de produire ou de reconstituer. Cela met en danger l'accès à certaines ressources naturelles ainsi que l'avenir de certaines activités industrielles.</p>		
<p>77. Notre modèle économique actuel n'est pas soutenable pour l'environnement, la société et l'économie.</p>		
<p>78. Il n'est pas question de choisir entre emploi et protection de l'environnement. L'Europe a les moyens – et le devoir – de poursuivre ces deux objectifs. Premièrement, il ne peut y avoir d'emplois ou de justice sociale sur une planète dévastée. Deuxièmement, améliorer l'efficacité énergétique et le rendement des ressources naturelles signifie également réduire les coûts de production et stimuler le développement et la pérennité des entreprises européennes. Troisièmement, étudier les synergies entre politique environnementale et politique économique pourrait créer des millions d'emplois pour améliorer l'efficacité énergétique, développer les énergies renouvelables et évoluer vers une économie circulaire. Quoiqu'elles ne</p>		

⁵ Agence européenne pour l'environnement, « Qualité de l'air en Europe, 2014 »

<p>soient en rien responsables, les plus jeunes générations d'Européens et celles encore à venir subiront les conséquences de l'inaction face au changement climatique et en paieront le prix le plus élevé. Cette inaction aura également de graves conséquences pour les pays les plus pauvres et accroîtra la pression migratoire sur l'Europe et d'autres parties du monde.</p>		
<p>79. Les investissements dans la transition énergétique européenne en faveur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique peuvent jouer un rôle majeur pour surmonter la crise et, en même temps, générer et garantir de nouveaux emplois. L'Europe deviendrait ainsi moins dépendante des importations d'énergie, libérant d'énormes moyens financiers qui pourraient être investis dans des emplois de qualité, les nouvelles technologies et les innovations de processus.</p>		
<p>80. La crise ne peut d'aucune manière justifier le maintien du statu quo ou le report d'un changement de cap crucial. Au contraire, la période actuelle offre l'opportunité d'une refonte radicale de notre modèle économique pour le rendre compatible avec les impératifs d'un développement durable.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>La CES poursuivra les objectifs suivants :</p>		
<p>81. La CES appelle à un changement du modèle économique européen et mondial favorisant le respect de l'humanité et de la planète. Contrairement à l'approche autodestructrice qui sous-tend le principe actuel de compétitivité, la CES réclame un système basé sur l'investissement de long terme, un cadre réglementaire stable mais ambitieux et une dimension</p>		

<p>sociale forte afin de soutenir une transition juste vers une économie verte pour tous les Européens.</p>		
<p>82. Une stratégie d'investissement durable pour l'Europe. L'investissement est essentiel à la transition. L'UE doit s'engager en faveur d'une stratégie d'investissement visant à décarboniser l'économie basée sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le plan d'investissement de la CES présenté dans « Une nouvelle voie pour l'Europe » ; b) l'élargissement et le renforcement du budget de l'UE alloué aux priorités environnementales (intégration de l'environnement) ; c) l'élimination progressive des subsides alloués à des activités écologiquement nuisibles. Pas de financement de projets ne cadrant pas avec les engagements environnementaux de l'UE. 	<p>Hak-İş : ... transition. Les pays européens doivent s'engager...</p>	<p>Hak-İş : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Nouveau</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : Accélération de la transition énergétique et élimination progressive des combustibles fossiles. Pour y parvenir, il faut décourager toute forme de production et d'extraction d'énergie présentant un danger pour l'environnement.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>83. L'élaboration d'une stratégie sobre en carbone et durable pour les politiques industrielles européennes. La transition vers une économie plus durable doit s'accompagner du renforcement et de la transformation de la base industrielle de l'Europe, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un engagement accru des partenaires sociaux au niveau sectoriel afin d'identifier les infrastructures stratégiques de long terme, les meilleures technologies disponibles et les besoins en compétences et qualifications ; b) un soutien financier européen plus important pour l'innovation à faible densité de carbone ; c) un soutien aux secteurs industriels qui s'avèrent 	<p>CGIL/CISL/UIL : nouveau f) des politiques sélectives, en particulier en matière de fiscalité, pour reconnaître et récompenser les meilleures pratiques des entreprises et des agents économiques.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>exposés à d'importants risques de fuite de carbone avec priorité aux mesures structurelles de promotion de l'efficacité énergétique ;</p> <p>d) une taxe carbone qui protège les industries innovantes du dumping environnemental ;</p> <p>e) le renforcement de la réglementation pour la protection de l'environnement sur les sites industriels et la réduction des substances toxiques.</p>		
<p>84. Un cadre pour une politique de transition juste – fermement soutenu financièrement par l'UE et reposant sur les cinq piliers que sont le dialogue social, l'investissement dans les emplois de qualité, le verdissement de l'éducation, de la formation et des compétences, les droits syndicaux et la protection sociale – pour s'attaquer au changement climatique (atténuation et adaptation), tant au niveau européen qu'international, y compris :</p> <p>a) un accord international contraignant couvrant toutes les grandes économies et garantissant que le réchauffement planétaire sera maintenu sous les 2°C tout en tenant compte des « responsabilités communes mais différenciées » ;</p> <p>b) un cadre européen pour le climat et l'énergie conforme aux objectifs 2050.</p>		
<p>85. Une communauté européenne de l'énergie effective basée sur :</p> <p>a) un cadre d'investissement cohérent, des politiques de soutien et des modèles de marché au niveau de l'UE économiquement efficaces et conformes aux objectifs du cadre énergie et climat ;</p> <p>b) le développement de sources d'énergie durables et sobres en carbone en Europe</p> <p>c) des mesures en faveur de l'efficacité énergétique (dans les procédés de fabrication) et des économies d'énergie (dans les services, les</p>		

<p>transports, les bâtiments), y compris un cadre réglementaire plus ambitieux sur l'écoconception ainsi que des mesures plus fermes visant à réduire la demande d'énergie du parc immobilier dans l'UE ;</p> <ul style="list-style-type: none"> d) des investissements pour une meilleure interconnexion des réseaux énergétiques de l'UE ; e) un soutien à l'innovation dans les technologies à faibles émissions de carbone, tant dans le domaine de l'énergie que des industries ; f) des prix de l'énergie abordables pour les consommateurs et l'industrie ; g) la sécurité énergétique. 		
<p>86. Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources fondée sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la promotion d'une économie circulaire ; b) des objectifs politiques et des indicateurs appropriés pour mesurer l'évolution de l'utilisation des terres, des matières premières et de l'eau ainsi que des émissions de gaz à effet de serre et de la biodiversité. Ces indicateurs doivent aller au-delà des mesures conventionnelles de l'activité économique et servir au développement de rapports non financiers des entreprises et des organisations publiques ; c) un verdissement de la fiscalité par la suppression progressive des subsides nuisibles tout en tenant compte des conséquences possibles sur les systèmes de protection sociale ; d) des marchés publics durables ; e) des modèles d'entreprise alternatifs, la lutte contre l'obsolescence programmée et l'extension de la responsabilité des producteurs ; f) des synergies avec les politiques industrielles de l'UE tenant compte des particularités nationales. 		

<p>87. Le verdissement du marché du travail par :</p> <p>a) L'amélioration des compétences et de la prise de conscience environnementales des travailleurs au travers d'initiatives en faveur de la formation et de l'éducation ;</p> <p>b) le renforcement de la participation des travailleurs aux questions relatives aux énergies et à l'environnement.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : ajouter c) l'augmentation de l'investissement dans la promotion des emplois verts avec une attention particulière pour les femmes et les jeunes.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Budget, politique de cohésion et fonds structurels de l'UE</p>		
<p>88. Le budget de l'UE, et en particulier les fonds structurels et d'investissement européens, doivent soutenir des plans extraordinaires d'investissement au niveau européen visant à favoriser une croissance durable et l'emploi. De tels plans exigent de nouveaux moyens mais les fonds européens existants doivent aussi être mis à contribution.</p>		
<p>89. Le cofinancement par les États membres doit être exclus des calculs du déficit et de la dette afin d'encourager l'utilisation effective du financement européen. La Banque européenne d'investissement (BEI) ou un nouveau fonds européen pour l'investissement (FEI) doit également soutenir la mise en œuvre de plans d'investissement donnant priorité aux projets ayant l'impact le plus important sur l'emploi et aux États membres où le chômage est le plus élevé.</p>		
<p>90. L'Europe a besoin d'emplois de meilleure qualité. Les projets d'investissement doivent dès lors être liés aux emplois décents et aux principes fondamentaux de l'acquis social européen tels que la priorité aux contrats de travail à durée indéterminée, le principe d'un salaire égal pour un travail égal au même endroit et le droit à la négociation collective. La BEI et le FEI doivent</p>		

<p>également autoriser les États membres et les bénéficiaires à utiliser les fonds structurels et d'investissement de l'UE pour cofinancer leurs interventions financières.</p>		
<p>91. La politique de cohésion de l'UE est essentielle pour soutenir une croissance durable et l'emploi de qualité. La réglementation récemment approuvée pour les fonds structurels et d'investissement européens pour la période 2014-2020 renforce ces priorités, y compris (particulièrement dans le cas du fonds social européen – FSE) l'emploi, la mobilité équitable, la lutte contre la pauvreté, l'inclusion sociale et l'éducation et la formation.</p>		
<p>92. Le FSE est engagé dans de nouveaux défis comme l'initiative pour l'emploi des jeunes, l'alliance européenne pour l'apprentissage, le nouveau fonds de lutte contre la pauvreté et le réseau EURES réformé pour l'emploi dans l'UE</p>		
<p>93. De nouveaux programmes ont été lancés ou révisés et renforcés, notamment Erasmus+, le fonds européen d'ajustement à la globalisation renouvelé, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale et le programme EURES, y compris Ton premier emploi EURES.</p>		
<p>94. Le principe de partenariat a été clairement garanti, renforcé et élargi suite à l'adoption du Code de conduite européen en matière de partenariat qui régit l'implication des autorités locales, des partenaires sociaux et des parties prenantes dans toutes les étapes de la programmation, de la mise en œuvre et du contrôle des fonds structurels. Il s'agit d'un important succès pour les partenaires sociaux et pour la CES en particulier.</p>		

<p>95. Toutefois, la CES s'inquiète de certains aspects négatifs. Le montant total du budget de l'UE a été réduit, comme l'a été la contribution au FSE, et des conditionnalités dites macroéconomiques ont été introduites malgré l'action engagée par le Parlement européen et soutenue par la CES.</p>		
<p>96. De plus, le principe de partenariat ne concerne pas tous les fonds qui ne sont pas couverts par le règlement pour les fonds structurels et d'investissement européens. En outre, le code de conduite européen en matière de partenariat n'est pas encore complètement mis en œuvre et respecté par tous les États membres. Un élément positif est le fait que le Parlement européen fera une évaluation à mi-parcours du budget de l'UE au courant de l'année 2016.</p>		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
<p>97. La CES :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) contrôlera l'impact des fonds structurels et d'investissement européens sur la croissance durable et l'emploi pour s'assurer que ces fonds et le budget de l'UE en général contribuent au plan d'investissement européen ; b) contrôlera l'utilisation du FSE, en particulier au sein du Comité du FSE, pour s'assurer que les priorités sociales et les nouvelles missions émergeant au fonds soient correctement définies et mises en œuvre, avec la participation des partenaires sociaux ; c) suivra l'utilisation de tous les autres fonds dans le budget de l'UE pour veiller à ce qu'ils respectent les priorités mentionnées ci-dessus au travers d'un dialogue structuré mais aussi de la participation effective des partenaires sociaux ; 	<p>CGIL/CISL/UIIL : ajouter g) plaidera pour que soient exclus des contraintes imposées par le pacte de stabilité les investissements publics nécessaires pour assurer la sécurité de la région, l'efficacité énergétique des bâtiments publics, la protection contre les tremblements de terre, la prévention des risques géologiques, l'assainissement et la protection de l'héritage artistique et culturel.</p>	<p>CGIL/CISL/UIIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<ul style="list-style-type: none"> d) s'assurera que le principe de partenariat et le code de conduite européen en matière de partenariat soient correctement mis en œuvre par l'implication des partenaires sociaux dans la gestion des fonds à tous les niveaux ; e) agira au niveau de l'examen à mi-parcours du budget de l'UE en 2016 afin de corriger les carences dans le cadre financier pluriannuel 2014-2020 et de renforcer les éléments socialement les plus pertinents du budget de l'UE ; f) soutiendra les affiliés au travers d'un renforcement des capacités permettant une meilleure participation aux décisions stratégiques et l'accès à tous les fonds européens, en particulier le FSE. 		
<p>98. Outre ces priorités, la CES soutient toutes les initiatives visant à renforcer la cohésion économique et sociale ainsi que la coopération transfrontalière au niveau régional et local. La CES soutient donc les stratégies macrorégionales de l'UE (macrorégions de la Baltique, du Danube, adriatique et ionienne et alpine) en favorisant la dimension sociale et en renforçant les réseaux syndicaux et l'implication des partenaires sociaux dans ces stratégies. La CES soutient aussi tous les réseaux syndicaux actifs au plan régional, local et transfrontalier tels que les CSIR, l'ECTUN (réseau syndical des capitales européennes), les partenariats transfrontaliers au sein du réseau EURES et du réseau de la CES pour les migrants UnionMigrantNet récemment créé.</p>		
<p>99. La profonde crise économique en Europe a fortement aggravé la situation sociale de nombreuses personnes. Pour contrer cette tendance, la CES plaide pour un changement de politique en faveur de l'investissement social. L'investissement social ne doit plus être considéré comme un simple coût mais comme un</p>		

investissement pour l'avenir et pour la croissance et l'emploi qui contribuera matériellement à atteindre les objectifs Europe 2020 et à soutenir le modèle social européen.		
--	--	--

<p>2^{ème} Pilier: Des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail</p>		
<p>Dialogue social européen</p>		
<p>100. Le « processus de Val Duchesse » engagé en 1985 par la Commission européenne a marqué l'émergence d'un dialogue social interprofessionnel européen. L'accord conclu en 1991 par les partenaires sociaux de l'UE, et incorporé au traité de Maastricht en 1992, appelait les partenaires sociaux à jouer un rôle beaucoup plus important dans l'élaboration des normes sociales de l'UE. Au cours de la seconde moitié des années 1990, le dialogue social européen, tant interprofessionnel que sectoriel, s'est considérablement développé, aidé et soutenu en cela par une Commission proactive.</p>		
<p>101. Toutefois, la crise financière qui a frappé l'UE en 2008 a également eu un impact négatif sur le dialogue social et sur la négociation collective à tous les niveaux. Dans plusieurs pays, le dialogue social bipartite et parfois tripartite a été décentralisé, démantelé ou sapé, directement ou indirectement, suite aux politiques européennes et nationales, souvent initiées par la Troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international) ou par les recommandations par pays de la Commission dans le cadre du Semestre européen.</p>		
<p>102. La Commission qui, il y a 20 ans, était un acteur proactif proposant initiatives et politiques sociales, ne soutient plus le dialogue social « de manière équilibrée » comme elle le devrait mais, au lieu de cela, pousse à la déréglementation (la soi-disant « meilleure</p>		

règlementation » ou REFIT) à tous les niveaux.		
103. La CES doit aujourd'hui faire face à une opposition de principe des employeurs et de certains gouvernements à l'égard de tout instrument contraignant émanant d'un accord interprofessionnel autonome. Faute de pression de la part de la Commission, ils sont encore moins enclins à négocier sauf si cela se fait dans le cadre d'un « partenariat pour des réformes ».		
Les défis du dialogue social		
104. Le dialogue social à tous les niveaux fait partie intégrante du modèle social européen. Il est garanti par le TFUE, à savoir les articles 153-155, et fait partie de l'acquis. Mais des relations sociales saines ont aussi une valeur économique ajoutée. Il est admis – y compris par les employeurs – que les pays bénéficiant des partenariats sociaux les plus développés et de systèmes sociaux efficaces sont parmi les plus prospères et compétitifs dans le monde, même en temps de crise. Des relations sociales solides, y compris la négociation collective, font partie de la démocratie et sont des instruments nécessaires pour une régulation équitable et efficace de l'économie et du marché du travail.		
105. D'autres niveaux et dimensions qui jouent un rôle important dans le développement du dialogue social sont le dialogue tripartite, les Comités d'entreprise européens, les accords-cadres européens et internationaux, les CSIR, etc.		
106. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur toutes les questions qui ont un « impact direct ou indirect » sur l'emploi comme convenu avec les employeurs au niveau européen dans le cadre de la « Déclaration conjointe sur l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance		

économique ».		
107. Toutefois, dans plusieurs États membres et pays candidats, le contexte politique n'est pas propice au développement de la législation européenne ni au dialogue social national. Dans d'autres cas, les employeurs ne s'engagent pas effectivement dans des relations sociales avec les syndicats mais font plutôt pression sur les gouvernements pour imposer des politiques qui affaiblissent les droits sociaux et les normes sociales minimum.		
108. Un nouveau défi supplémentaire est la gouvernance économique de l'UE et son impact sur l'implication réelle, opportune et sérieuse des partenaires sociaux européens et nationaux pour répondre aux problèmes auxquels l'Europe est confrontée.		
109. Malgré cette période difficile, les partenaires sociaux, tant au niveau de l'UE que national, ont réussi à conclure plusieurs accords intéressants au niveau interprofessionnel et sectoriel.		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
110. La CES développera une stratégie et des actions coordonnées pour garantir la progression du dialogue social aux niveaux interprofessionnel et sectoriel dans les secteurs public et privé afin de définir des instruments contraignants et satisfaisants. Même en ces temps de crise, le dialogue social doit contribuer à l'harmonisation à la hausse des droits sociaux, à l'égalité des chances entre hommes et femmes et à la poursuite du développement du modèle social européen.	CC.OO : ajouter à la fin : Dans plusieurs États membres et pays candidats, ni le contexte politique ni le dialogue social national ne sont propices au développement de la législation européenne sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. Dans d'autres cas, les employeurs ne s'engagent pas effectivement dans des relations industrielles avec les syndicats sur la question de l'égalité. Cela se traduit par d'importants retards dans la mise en œuvre de politiques en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes.	CC.OO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.

	<p>La CES préparera des lignes directrices pour inclure la dimension de genre dans le dialogue social en mettant un accent particulier sur la formation à l'égalité des chances pour les personnes en charge de la négociation collective dans ce domaine.</p> <p>DBG : ajouter à la fin : Afin de renforcer le dialogue social européen, la CES mettra en place un groupe de travail chargé de développer une alternative à la vision de la Commission européenne pour « un nouveau départ pour le dialogue social européen » et de proposer des initiatives concrètes dans ce domaine.</p>	<p>DGB : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>111. La Commission doit renforcer son soutien – politique, financier et administratif – particulièrement dans les pays européens où le dialogue social est faible ou détourné par les autorités nationales. Elle doit mettre fin au sous-investissement croissant dans le dialogue social sectoriel.</p>	<p>FNV : supprimer en partie les paragraphes 111 et 112 et inclure les parties restantes dans un seul paragraphe.</p> <p>Nouveau paragraphe 111 :</p> <p>La Commission doit renforcer son soutien – politique, financier et administratif. Elle doit mettre fin au sous-investissement croissant dans le dialogue social sectoriel. La CES insistera auprès de la Commission, des États membres et des pays candidats pour qu'ils encouragent de manière cohérente un dialogue social vrai et autonome à tous les niveaux.</p>	<p>FNV : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>112. La CES insistera auprès de la Commission, des États membres et des pays candidats pour qu'ils encouragent de manière cohérente un dialogue social vrai et autonome à tous les niveaux. Des indicateurs doivent</p>	<p>LO/FTF/AC : ajouter après « à tous les niveaux. », ajouter : « Là où les syndicats le réclament, »</p>	<p>LO/FTF/AC : maintenir l'amendement. Recommandation : accepter. Voir Manifeste paragraphe 28.</p>

<p>être mis en place pour le contrôle et l'évaluation de la situation et de la qualité du dialogue social bi/tripartite dans les pays européens. Les recommandations par pays doivent inclure des propositions concrètes sur la question là où cela s'avère nécessaire.</p>		
<p>Nouveau</p>	<p>UGT : « La CES revendique également un cadre européen de relations du travail pour que certains accords deviennent contraignants. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>113. La CES plaidera pour une meilleure implication des partenaires sociaux dans les prises de décision pour l'emploi et en matière sociale. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques sociales et pour l'emploi à tous les niveaux : entreprise et administration, local, régional, national, sectoriel et européen.</p>		
<p>114. La contribution de la Commission doit également inclure des propositions telles qu'un nouvel agenda social et une série de propositions sociales qui pourraient donner lieu à des consultations des partenaires sociaux européens et donc à une régulation par le dialogue social.</p>		
<p>Dimension autonome du dialogue social européen</p>		
<p>115. Le dialogue social concerne les partenaires sociaux, c.-à-d. syndicats et organisations patronales. Ils agissent en totale autonomie. Cette dimension autonome du dialogue social doit être respectée, encouragée et développée à tous les niveaux. En 2012, et pour la première fois, des problèmes ont surgi avec la Commission à propos de la transposition en droit européen de l'accord social sectoriel pour les coiffeurs. Le rôle de la Commission devrait être de faciliter la mise en œuvre et la transposition juridique des accords en matière de</p>		

dialogue social.		
116. Bien que la Commission ait annoncé « un nouveau départ pour le dialogue avec les partenaires sociaux », la CES attend des initiatives plus concrètes dans ce domaine. Lors de la conférence de haut niveau en mars 2015, la Commission s'est engagée à mieux associer les partenaires sociaux européens et nationaux à la gouvernance économique et à son propre programme de travail. Cette Commission souhaite à l'évidence que les partenaires sociaux jouent un rôle proactif dans les réformes ou participent à la mise en œuvre de son programme de travail mais les partenaires sociaux ont un rôle formel plus large à jouer, par exemple dans le processus législatif européen.		
117. Le partenariat social ne doit pas être confondu avec le dialogue de la société civile. Des développements inquiétants ont été constatés dans ce domaine aussi bien au niveau européen que national avec la soi-disant consultation des partenaires sociaux et des ONG ou la consultation publique sur des questions qui relèvent de la compétence des partenaires sociaux, soulignant le rôle particulier des partenaires sociaux et des consultations des partenaires sociaux définis par les traités.		
118. Le dialogue social ne doit pas non plus être confondu avec la responsabilité sociale des entreprises (RSE) : ils doivent se compléter et non se remplacer l'un l'autre.		
119. La baisse continue des taux d'adhésion syndicale est inquiétante. Nous avons besoin de syndicats forts pour une CES forte et un dialogue social fort. Aborder la question de la syndicalisation est donc vital pour notre avenir. Avant toute chose, un recrutement plus important est nécessaire au niveau national. La diminution du nombre d'adhérents a un impact direct sur le pouvoir d'influence de la CES.		

EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
120.	La CES s'opposera aux tentatives de la Commission visant à contourner l'article 155 du TFUE et son obligation de présenter au Conseil les accords arrêtés par les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels européens. Cela inclut toute tentative de dresser de nouveaux obstacles à l'adoption d'accords des partenaires sociaux, par exemple en lançant des analyses d'impact ou des processus de consultation.	
121.	La CES soutiendra les efforts d'organisation de ses membres en partageant des pratiques éprouvées ou innovantes. De tels échanges et toute autre action doivent particulièrement viser à recruter et à fidéliser les jeunes et les travailleurs précaires dans le mouvement syndical.	
122.	La CES développera des outils pour une formation sur les questions européennes. Une telle formation peut favoriser une meilleure compréhension de la valeur de la coopération européenne et contribuer à l'émergence d'une vision commune parmi les syndicalistes européens.	
123.	La CES est déterminée à améliorer le dialogue social interprofessionnel et sectoriel, tant au niveau européen que national. Elle mènera campagne, avec les fédérations européennes, pour un engagement plus affirmé de la Commission pour faciliter le dialogue social sectoriel à tous les niveaux.	
124.	La CES continuera à développer et à s'engager dans des programmes de travail conjoints et des projets intégrés élaborés de manière autonome par les partenaires sociaux européens. Ces programmes doivent être ambitieux mais aussi générer des résultats concrets	

	positifs sous forme d'accords contraignants s'appliquant à tous les travailleurs.		
125.	La CES soutiendra les FSE pour le lancement, avec les employeurs, d'une série de séminaires communs de formation sur le dialogue social intersectoriel et sectoriel. Ces séminaires permettront de présenter les possibilités offertes par le dialogue social et la valeur ajoutée qu'il y a dans la recherche de solutions communes.		
Application et contrôle des textes adoptés			
126.	Depuis le Congrès d'Athènes, des progrès ont été faits quant au contrôle et à l'application d'accords existants (accords-cadres). Le cadre d'actions sur l'emploi des jeunes prévoit le contrôle de la mise en œuvre au-delà des quatre ans, précisément là où les actions ont été insuffisantes. Après des années de discussions, les employeurs européens ont accepté de commencer à contrôler tous les accords-cadres (et cadres d'actions) dans le but d'une couverture complète.		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS			
127.	Des mesures supplémentaires doivent être prises avec les employeurs pour revoir et améliorer la manière dont le dialogue social est assuré. Le suivi et le contrôle de la mise en œuvre des résultats du dialogue social, au niveau européen et national, seront améliorés. Un renforcement ciblé des capacités ne suffit pas. Une option qu'il faut examiner est l'inclusion dans les instruments d'une clause posant que, dans le cas où il n'y a pas de suivi ou un suivi insuffisant, les partenaires sociaux européens demanderont à la Commission de transposer l'accord dans une directive.	DGB : supprimer la dernière phrase.	DGB : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
128.	Les partenaires sociaux européens doivent considérer leurs accords autonomes comme faisant partie d'un quasi		

<p>acquis social européen et les promouvoir comme tels lors de la préparation de leurs membres respectifs dans les pays candidats à l'adhésion à l'UE.</p>		
<p>129. La CES soutiendra la Commission dans sa propre évaluation et son propre suivi lorsque des consultations de l'UE débouchent sur des accords autonomes des partenaires sociaux. La Commission a le droit de prendre des mesures supplémentaires si la mise en œuvre de ces accords ne répond pas aux objectifs initiaux ou ne couvre pas tous les États membres (par exemple, l'accord sur le stress).</p>	<p>FNV : supprimer le paragraphe</p>	<p>FNV : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>130. Après une évaluation interne, la CES développera, avec les employeurs européens, une typologie des différents instruments autonomes du dialogue social européen en se basant sur celle proposée par la Commission dans sa communication de 2004.</p>		
<p>131. Outre les mesures déjà mentionnées, la CES pourrait, à plus long terme, examiner la nécessité d'une série de règles fondamentales garantissant que les accords-cadres européens autonomes soient mis en œuvre et respectés dans tous les États membres. Ces règles ne concerneront que les questions relatives aux accords passés au niveau européen. Les détails spécifiques d'un tel système doivent être bien étudiés en fonction de ce que seraient des résultats réalistes de négociations entre la CES et les organisations patronales.</p>		
<p>Implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique</p>		
<p>132. En 2013, les partenaires sociaux européens ont adopté une déclaration conjointe sur « l'implication des partenaires sociaux européens et nationaux dans le processus de gouvernance économique » et, plus</p>		

<p>largement, dans l'élaboration à tous les niveaux des politiques portant sur des questions ayant « un impact direct ou indirect sur l'emploi ». Malheureusement, jusqu'à présent, une implication opportune, sérieuse et effective dans la gouvernance – et tenant compte des commentaires des partenaires sociaux – n'a lieu que dans quelques États membres.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>133. La CES fera pression sur la Commission pour qu'elle veille, comme elle s'y est engagée, à une implication continue et totale des partenaires sociaux européens et nationaux dans la gouvernance économique. Les gouvernements des États membres doivent mettre en place la même procédure. Il est nécessaire que les partenaires sociaux soient sérieusement impliqués dans toutes les étapes du Semestre européen. Ils doivent aussi être en mesure de contribuer activement aux évaluations d'impacts sociaux qui seront menées dans les pays de l'UEM engagés dans des programmes d'aide.</p>		
<p>134. Un meilleur usage des forums existants – Sommet social tripartite (SST), Comité du dialogue social (CDS), Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO), Comité de l'emploi, dialogue macroéconomique (DME), etc. – sera encouragé afin de renforcer le rôle de la CES et des partenaires sociaux européens dans la gouvernance économique.</p>		
<p>135. Il ne faut en aucun cas qu'un rôle fort des partenaires sociaux dans la gouvernance économique n'affaiblisse le rôle autonome et institutionnel du dialogue social, en particulier dans le contexte de la politique sociale.</p>		
<p>Dialogue tripartite</p>		

<p>136. Le dialogue social peut être complété par un dialogue tripartite entre gouvernements, syndicats et organisations patronales. Le dialogue social, qu'il soit bipartite ou tripartite, soutient la cohésion sociale et les processus démocratiques. La CES encouragera l'institutionnalisation du dialogue social macroéconomique.</p>		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
<p>137. C'est au sein du CDS que les travaux du SST ont été le mieux préparés mais la composition et les méthodes de travail du SST doivent être améliorées. La CES présentera des propositions et les discutera avec les employeurs et la Commission.</p>		
<p>138. La CES continuera, avec les employeurs, à réclamer l'application d'une des recommandations de leur déclaration conjointe qui spécifie que « <i>les partenaires sociaux européens doivent être invités à présenter leurs principaux messages exprimés lors du Sommet social tripartite au début de la séance plénière de l'après-midi du Conseil européen</i> ». Les partenaires sociaux doivent également, d'une manière ou d'une autre, être consultés sur le projet de conclusions.</p>		
Autres actions		
<p>139. La CES mènera campagne pour le droit des travailleurs syndiqués de mener des actions au niveau transnational, et spécifiquement pour un droit de grève transnational qui est un élément important pour permettre aux syndicats d'agir sur un pied d'égalité avec les entreprises.</p>	DGB : supprimer	DGB : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
<p>140. La CES soutiendra les partenaires sociaux au-delà des frontières européennes ainsi que dans le cadre des accords de commerce, d'investissement et d'aide au</p>		

développement de l'UE et de l'AELE. Le traité de Lisbonne stipule que l'UE doit promouvoir ses valeurs et son modèle social partout dans le monde.		
141. La CES demande l'accès et un rôle consultatif aux réunions de l'Eurogroupe au moins deux fois par an (Euro-MED) pour s'assurer que les préoccupations des travailleurs et de leurs familles soient prises en compte. La CES appelle les groupements patronaux à soutenir le dialogue Euro-MED.		
Négociation collective et salaires		
Augmentations salariales et relations sociales comme moteur de la croissance économique		
142. La CES considère les salaires comme étant un moteur de la croissance économique. Stimuler la demande intérieure est un facteur clé de la relance de l'économie de l'UE ainsi que du soutien à l'innovation et à la productivité des entreprises et des secteurs. La compétitivité européenne doit être fondée sur des produits, des services et des emplois de qualité, pas sur une diminution des coûts salariaux.		
143. Relations sociales fortes, institutions de négociation collective correctement financées et, là où les syndicats les réclament, salaires minimum légaux décents sont des outils essentiels pour soutenir la demande intérieure et assurer un salaire minimum vital pour tous.		
144. Des salaires justes constituent la meilleure façon de combattre les inégalités et de garantir une distribution équitable. La pauvreté des travailleurs doit être combattue en augmentant les salaires minimum et en appliquant strictement le principe du salaire égal pour un		

<p>travail égal sur le même lieu de travail. Les salaires discriminatoires inférieurs au salaire minimum appliqués aux jeunes sous un certain âge doivent être interdits. Dans toutes ces matières, l'autonomie des partenaires sociaux de négocier et fixer collectivement les salaires est essentielle.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>145. Il est temps d'inverser la spirale négative des salaires. La CES est déterminée à promouvoir des augmentations des salaires et de la part salariale en Europe pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs par une politique salariale syndicale commune plus offensive et une coordination et un soutien renforcés de la négociation collective.</p>		
<p>Salaires et négociation collective dans la gouvernance économique</p>		
<p>146. Ces dernières années, les mécanismes de négociation collective et de fixation des salaires ont été soumis à de violentes attaques du fait de la crise économique, de la gouvernance économique et des mesures d'austérité.</p>		
<p>147. On notera en particulier les interventions de la Commission dans les institutions de fixation des salaires et de négociation collective qui, souvent, ont enfreint les traités et les droits fondamentaux du travail de l'UE. Dans plusieurs cas, ces interventions n'ont pas respecté ou ont ignoré des accords conclus par les partenaires sociaux eux-mêmes.</p>		
<p>148. Les institutions qui déterminent les salaires minimum ont été touchées, les salaires ont diminué dans plusieurs pays. En outre, certaines réformes du marché du travail ont affecté les tendances salariales et, du fait du recours</p>		

<p>à des pratiques de travail précaire, de larges secteurs du marché de l'emploi ont été exclus de la négociation collective et même de la couverture du salaire minimum.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>149. La CES réagira à ces tendances en lançant une série complète d'actions (c.-à-d. la boîte à outils de la CES pour la négociation collective) pour renforcer la coordination de la négociation collective et des stratégies salariales et pour améliorer et activer la participation syndicale dans la gouvernance économique lorsque les systèmes de fixation des salaires et les institutions de négociation collective sont concernés. Ces actions visent à répondre et si possible à prévenir les attaques contre les relations sociales et les salaires, y compris au travers de discussions et de négociations spécifiques avec la Commission et les comités du Conseil de l'UE.</p>		
<p>150. Dans ce cadre, la CES continuera à insister sur la nécessité de respecter l'autonomie de la négociation collective, sur le fait que les salaires relèvent d'une compétence nationale et que le principal outil pour augmenter les salaires et combattre le dumping social est la négociation collective. Les salaires minimum légaux (lorsqu'ils sont réclamés par les syndicats concernés) doivent, avec la négociation collective, être considérés comme faisant partie d'une stratégie complémentaire pour empêcher les salaires de chuter trop fortement, assurer une norme minimum pour tous les travailleurs et ainsi éviter qu'ils ne basculent dans la pauvreté.</p>		
<p>Coordination par la CES de la négociation collective et des salaires</p>		
<p>151. Conformément aux résolutions, positions et projets développés par le Comité exécutif et le Comité de</p>		

<p>coordination de la négociation collective après le Congrès d'Athènes, la CES est déterminée à mettre en œuvre sa méthode de coordination interne de la négociation collective et des politiques salariales. La CES soutiendra également la coordination de la négociation collective et des négociations salariales menées par les fédérations sectorielles.</p>		
<p>152. Certaines priorités ont été fixées pour cette coordination :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dans tous les pays, les principaux critères en matière de politique salariale syndicale doivent être de compenser le taux d'inflation et d'assurer que les revenus des travailleurs reflètent leur participation aux gains de productivité tout en laissant place à une certaine flexibilité en fonction des spécificités des différents pays et secteurs mais en recherchant des améliorations constantes des taux des salaires pour également garantir une redistribution correcte ; b) garantir les droits à la négociation collective, y compris le droit de grève, et l'autonomie des partenaires sociaux et lutter contre la décentralisation forcée de la négociation collective ; c) des lignes directrices pour des accords défensifs et des clauses d'ouverture dans les accords interprofessionnels, sectoriels et d'entreprise faisant en sorte qu'ils restent temporaires, négociés, limités et contrôlés par les partenaires sociaux en échange d'avantages clairs et bien définis en matière d'emploi et d'investissement. La solidarité transfrontalière et la nécessité d'éviter le dumping doivent aussi être pris en compte ; d) des priorités communes concernant les salaires minimum et la couverture de la négociation collective ; e) en coordination avec les FSE, étendre et renforcer les accords-cadres européens et les accords d'entreprise transnationaux dans les sociétés 		

<p>multinationales ;</p> <p>f) combler l'écart salarial hommes-femmes, lutter contre les inégalités hommes-femmes et supprimer toutes les formes de discrimination au travers de la négociation collective et des relations sociales, tout en insistant pour une définition précise de ce qu'est un travail de valeur égale ;</p> <p>g) combattre les salaires inférieurs au salaire minimum visant des groupes spécifiques de la population active, en particulier sur base de l'âge.</p> <p>h) analyser les raisons structurelles des inégalités salariales.</p>		
<p>153. La CES continuera à tenir compte de ces priorités lors du prochain mandat.</p>		
<p>Participation de la CES au Semestre européen et boîte à outils pour la coordination de la négociation collective et des salaires</p>		
<p>154. La CES a instauré une nouvelle méthode de coordination de la négociation collective et des salaires dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE.</p>		
<p>155. Les tendances salariales et les réformes de la négociation collective sont examinées au cours du Semestre européen. Les recommandations par pays, telles que formulées à ce jour, ont été sérieusement déséquilibrées et surtout axées sur la manière de décentraliser et de déréglementer les systèmes de négociation collective.</p>		
<p>156. Les décisions portant sur l'organisation de la négociation collective et de la fixation des salaires relèvent de l'autonomie et de la souveraineté des partenaires sociaux. L'article 153.5 du Traité exclut les rémunérations, le droit de grève et le droit d'association</p>		

des compétences de l'UE.		
157. Afin de s'en assurer, il est essentiel qu'au travers de sa coordination renouvelée de la négociation collective et des salaires la CES soutienne, d'une manière facilement applicable, les affiliés confrontés à la gouvernance économique tout en préservant leur autonomie. Ces objectifs peuvent être atteints en améliorant la capacité syndicale en matière de consultation et de participation opportunes à toutes les décisions gouvernementales concernant les programmes nationaux de réforme (PNR) et les recommandations par pays, en particulier lorsque salaires et négociation collective sont en jeu.		
158. La boîte à outils pour la négociation collective lancée en octobre 2013 par la CES lui permet d'améliorer sa méthode de coordination et de collecte de données en provenance des affiliés. Grâce à l'implication des confédérations nationales et des FSE, la CES est en mesure de publier un rapport annuel sur les salaires et la négociation collective au niveau européen et de réagir aux stratégies générales mises en place par la Commission européenne au travers de l'Examen annuel de la croissance et des recommandations par pays.		
159. En fait, l'augmentation composée des salaires réels sur les sept dernières années a été inférieure aux gains de productivité dans une écrasante majorité d'États membres, ce qui a entraîné déflation et récession.		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
160. La CES est déterminée à restaurer les augmentations salariales et la redistribution des richesses et des bénéfices à tous les niveaux. Sans préjudice de l'autonomie syndicale en matière de salaires au niveau national, elle continuera à développer ses initiatives		

récentes dans le cadre du processus du Semestre européen dans le but d'influencer les évolutions salariales et de faire progresser les salaires réels selon les tendances de productivité dans tous les pays.		
161. Ces initiatives incluront discussions et négociations au niveau européen avec les employeurs et les institutions concernés mais aussi, à la demande des affiliés, une coordination, des campagnes et des actions ciblées dans certains pays ou régions transfrontalières.		
Négociations dans les entreprises transnationales ; accords défensifs et clauses d'ouverture		
162. Le Comité exécutif de la CES a adopté une résolution sur une « Proposition pour un cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales dans les entreprises multinationales ».		
163. La proposition fixe des conditions précises pour la mise en œuvre et l'application des accords d'entreprise transnationaux, ainsi que pour un règlement autonome des différends, sur base de procédures adoptées par les FSE pour entamer, développer et conclure des négociations avec les entreprises multinationales.		
164. Dans les conclusions de l'étude financée par l'UE intitulée « Accords défensifs, clauses d'ouverture : stratégies intégrées d'implication des travailleurs et de négociation collective contre la fragmentation et la dégradation », la CES présente plusieurs meilleures pratiques et des lignes directrices pour des accords défensifs et des clauses d'ouverture dans les accords interprofessionnels, sectoriels et d'entreprise.		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
165. La CES est résolue à atteindre l'objectif d'un cadre		

<p>juridique optionnel en poursuivant l'analyse et les discussions sur les pratiques relatives aux négociations transnationales tout en faisant pression sur les institutions et les organisations patronales européennes.</p>		
<p>166. La CES cherchera, en étroite collaboration avec les syndicats nationaux et les FSE, à mettre en œuvre les lignes directrices des accords défensifs et des clauses d'ouverture. L'autonomie des partenaires sociaux nationaux doit être sauvegardée. Il ne peut y avoir aucun affaiblissement des conventions collectives nationales.</p>		
<p>167. La CES s'engage, avec les fédérations syndicales européennes, à développer des négociations et des accords d'entreprise transnationaux de qualité. A cet effet, elle réfléchira à élaborer, avec l'ensemble de ses affiliés, des lignes directrices pour des accords innovants visant à préserver l'emploi, les salaires et les conditions de travail.</p>		
<p>Priorités communes concernant les salaires minimum et la couverture de la négociation collective</p>		
<p>168. Dans sa proposition pour « Un contrat social pour l'Europe » (juin 2012), et suivant les conclusions du Congrès d'Athènes, la CES expose sa position sur la fixation des salaires et sur les salaires minimum en particulier : <i>« La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour garantir de bons salaires et des conditions de travail correctes ; le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaire, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de</i></p>		

<p><i>l'Europe relatives aux salaires équitables ».</i> Cette position était considérée comme étant une approche complète de la fixation des salaires dans laquelle les salaires minimum ont un rôle complémentaire de soutien à des institutions solides et bien structurées de négociation collective qui doit être menée de façon autonome par les partenaires sociaux. Cette approche est davantage détaillée dans ce chapitre.</p>		
<p>169. La position décrite dans le Contrat social est toujours valable et doit être confirmée. Nous devons en même temps reconnaître que les objectifs n'ont pas été pleinement atteints dans la plupart des pays.</p>		
<p>170. Après le discours inaugural du Président Juncker au Parlement européen, un nouveau type de discussion sur les salaires minimum va probablement voir le jour au niveau européen et la CES doit être prête à y participer sur base de ses propres lignes directrices.</p>	<p>CGIL : ajouter : y compris la possibilité d'établir un mécanisme de salaire minimum européen.</p>	<p>CGIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p> <p>Recommandation : nouvelle formulation :</p> <p>Supprimer : « et la CES doit être prête à y participer sur base de ses propres lignes directrices. » et ajouter : « Dans ce contexte, la CES pense que les salaires minimum légaux, là où les syndicats les réclament, doivent être fixés avec le concours des partenaires sociaux. Le niveau du salaire minimum légal doit viser une amélioration des normes comme le préconisent les organisations internationales. Cela</p>

		<p>contribuera, avec la négociation collective, à la lutte contre la pauvreté au travail et contre le dumping social et salarial, et stimulera la demande intérieure. Dans ce cadre, il est recommandé d'entamer des discussions sur une référence commune pour un salaire minimum légal national, applicable dans les pays où il existe. »</p> <p>Voir Manifeste paragraphe 26.</p>
<p>171. Deux questions doivent être abordées :</p> <p>a) comment définir les meilleurs références et objectifs pour déterminer, mettre en œuvre et augmenter les salaires minimum là où ils existent ou vont être introduits ;</p> <p>b) comment garantir que les systèmes de fixation du salaire minimum couvrent tous les travailleurs d'un pays, indépendamment du statut juridique de leur contrat d'emploi, de leurs conditions de travail ou de leur âge.</p>		
<p>172. Les salaires minimum seuls n'offrent pas de réponse satisfaisante à la concurrence sur les coûts salariaux et au problème des travailleurs pauvres. Renforcer les systèmes de négociation collective et leur couverture est essentiel pour prévenir un glissement à la baisse des salaires.</p>		
<p>173. Il s'est avéré difficile de mettre en place des institutions de négociation collective solides dans les pays d'Europe centrale et orientale. Dans ces pays, les salaires minimum jouent un rôle plus important que dans d'autres où des relations sociales bien établies sont à même de</p>		

<p>garantir un meilleur accord aux travailleurs. Une approche équilibrée et différenciée des salaires minimum est donc nécessaire qui respecte les pratiques et les besoins nationaux.</p>		
<p>174. Une autre question est de savoir à quel niveau fixer les salaires minimum dans les pays où les syndicats les réclament.</p>		
<p>175. Depuis 1961, le Conseil de l'Europe a présenté une définition selon laquelle un salaire « juste » ou « décent » est d'au moins 60% du salaire net moyen – et certainement pas sous le seuil de 50% du salaire net moyen. Une analyse approfondie des normes du Conseil de l'Europe sur les salaires « justes » ou « décents », faite conjointement par l'Institut syndical européen (ETUI) et la CES, a montré qu'ils pourraient avoir des conséquences indésirables.⁶</p>		
<p>176. Cette analyse a conduit à considérer d'autres définitions et objectifs possibles en plus de la norme du Conseil de l'Europe, par exemple en considérant le salaire vital comme cela se pratique au Royaume-Uni (où le résultat de ce calcul correspond à 60% du salaire médian), la norme de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui définit un bas salaire comme étant inférieur aux deux tiers du salaire médian et une norme salariale européenne unique tenant compte de la différence de pouvoir d'achat entre les États membres.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>177. S'agissant des salaires minimum, la CES et les syndicats</p>	<p>USS: remplacer:</p>	<p>USS : maintenir l'amendement.</p>

⁶ L'analyse montre que la notion de salaire minimum telle que définie par le Conseil de l'Europe (CdE) est assez large en ce qu'elle fait référence à 60% du salaire moyen et certainement pas moins de 50% du salaire moyen (et pas du salaire médian). Il est également déroutant que le CdE lui-même considère cela comme étant un salaire « juste » et non un salaire « minimum ». De plus, le CdE définit le seuil du salaire « juste » en termes de salaire « net », ce qui offre la possibilité de transférer de l'employeur à l'état la responsabilité de payer un salaire décent.

<p>nationaux mettront en place de nouvelles actions pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) discuter et étudier des cadres et/ou recommandations possibles au niveau européen pour augmenter le niveau et la couverture des salaires minimum légaux dans les pays où ils existent ou là où les syndicats le souhaitent. Toutefois, la fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et systèmes de relations du travail nationaux ; b) étudier à cet effet d'autres définitions et objectifs concernant le niveau de fixation des salaires minimum dans ces pays ; c) s'assurer que, là où ils existent, les salaires minimum légaux soient fixés en pleine concertation avec les partenaires sociaux ; d) s'opposer à des salaires minimum inférieurs pour les jeunes travailleurs et à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de la couverture du salaire minimum. 	<p>La CES et les syndicats se fixent les objectifs suivants pour le développement de leur politique en matière de salaires minimum définis par la loi et/ou par les contrats collectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les salaires minimum doivent être fixés en pleine concertation avec les partenaires sociaux. b. Les salaires minimum doivent être au moins adaptés à l'évolution des prix et à la croissance de la productivité. c. Les salaires minimum doivent se situer au-dessus du seuil de pauvreté du pays concerné. d. Les salaires minimum doivent s'appliquer à un maximum de travailleurs. Ils ne doivent pas être contournés par des exceptions toujours plus nombreuses. e. Les syndicats européens s'engagent pour une harmonisation du niveau des salaires minimum des différents pays vers le haut et non pas vers le bas. Si le niveau des salaires minimum est mesuré en pourcentage du salaire médian des différents pays – ce qui se fait de plus en plus – cette harmonisation doit se faire vers 60% ou plus du salaire médian. f. L'application effective des salaires minimum doit être assurée par des organes de contrôle compétents, institués par l'Etat ou par les partenaires sociaux. 	<p>Recommandation : rejeter.</p>
<p>178. La CES appuiera la négociation collective et une augmentation des salaires en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) se battant pour des augmentations salariales significatives et des salaires réels évoluant au moins en phase avec les gains de productivité ; 		

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">b) développant, en étroite collaboration avec les affiliés, une stratégie sur la manière de renforcer les institutions, la couverture et la coordination de la négociation collective, l'autonomie des partenaires sociaux dans la formation des salaires, l'affiliation syndicale et le pouvoir de négociation des syndicats et en soutenant les salaires minimum là où les syndicats le souhaitent ;c) entamant de nouvelles discussions avec ses affiliés afin de fixer les objectifs les plus appropriés d'une stratégie syndicale européenne commune pour les salaires minimum ;d) proposant un soutien et des actions spécifiques pour créer ou rétablir des institutions pour la négociation collective et/ou les salaires minimum dans les pays où elles sont inexistantes, faibles ou ont été démantelées ;e) soutenant différentes formes de coopération et de coordination régionale et/ou transfrontalière portant sur la politique salariale et la négociation collective et sur les négociations transnationales dans les entreprises multinationales ;f) lançant – en accord avec les affiliés – des initiatives syndicales au niveau de l'UE portant sur des recommandations, des cadres, une coopération renforcée et des campagnes visant à soutenir :g) la participation syndicale à la gouvernance économique à différents niveaux ;h) le droit d'établir/renforcer les systèmes de négociation collective et les mécanismes de fixation des salaires autonomes ;i) les salaires minimum légaux et les mécanismes <i>erga omnes</i> là où les syndicats le jugent nécessaire ;j) des systèmes européens supplémentaires de relations sociales incluant certaines règles fondamentales pour les conventions collectives au niveau européen, y compris des mécanismes de règlement des différends. | | |
|--|--|--|

Davantage et une meilleure démocratie économique et sociale, y compris sur les lieux de travail		
179. La crise financière, économique et sociale a démontré que la manière dont les sociétés et les entreprises ont été gérées jusqu'à présent – donnant priorité à la création de valeur actionnariale et prélevant la richesse produite – est mauvaise pour la société. Pourtant, la Commission n'en a pas tiré les leçons qui s'imposent. Il est donc temps aujourd'hui de davantage privilégier les droits des parties prenantes et, singulièrement, de renforcer l'implication des travailleurs.	FO : supprimer tout	FO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
180. En octobre 2014, le Comité exécutif de la CES a adopté l'importante résolution « Vers un nouveau cadre pour une plus grande démocratie au travail » jetant les bases d'une approche globale de l'implication des travailleurs. Sa mise en œuvre impose le renforcement des droits à l'information et à la consultation ainsi que le droit de participation des représentants des travailleurs dans les conseils d'administration des différentes formes de sociétés européennes. Une bonne coordination de l'information, de la consultation et de la représentation dans les conseils d'administration est un préalable à une implication rapide et efficace des travailleurs.		
181. Un lien étroit entre les différents niveaux de représentation des travailleurs est nécessaire et sera un élément important des futurs travaux de la CES. Le nouveau cadre doit se traduire par des améliorations significatives de l'influence des travailleurs en veillant à combler les failles existantes.		
182. La CES, soutenue par un groupe d'experts, préparera et lancera une offensive européenne pour une plus grande		

<p>implication des travailleurs sur les lieux de travail dans le but de promouvoir la démocratie économique et sociale à tous les niveaux, de définir et de promouvoir un meilleur cadre pour les droits à l'information, à la consultation dans toutes les formes de société et à la participation dans les formes de société européenne, d'améliorer l'anticipation et la gestion des restructurations d'entreprises et, là où elle existe, de lutter pour une participation renforcée des travailleurs, et notamment des femmes, dans les conseils d'administration.</p>		
<p>Information et consultation</p>		
<p>183. Garantir des droits à l'information et à la consultation renforcés pour tous les travailleurs est une priorité majeure pour la CES. Quoique la CES ne considère pas la consolidation comme étant l'approche adéquate pour étendre les droits à l'information et à la consultation, nous reconnaissons que les trois directives relatives à l'information et à la consultation qui font actuellement l'objet d'un bilan de qualité doivent être actualisées et renforcées, singulièrement parce que les restructurations sont devenues une caractéristique permanente de la vie des entreprises. Les restructurations et l'anticipation du changement ne sont pas encore abordées dans ces directives. Avant toute décision finale, il faut prioritairement définir des dispositions en matière de gestion anticipative du changement ainsi que des droits à l'information et à la consultation renforcés en vue de parvenir à un accord au travers d'un dialogue social sérieux. Les procédures d'information et de consultation doivent impliquer toute la chaîne de valeur : fournisseurs en amont, sous-traitants et entreprises dépendantes en aval. Il est impératif que, en cas de besoin, les représentants des travailleurs aient droit à des conseils d'experts payés par les employeurs.</p>	<p>CGIL/CISL/UII : supprimer « Les trois directives relatives à l'information et à la consultation qui font actuellement l'objet d'un bilan de qualité doivent être actualisées, singulièrement parce que... » et remplacer par : La CES s'oppose fermement à la tentative de la Commission de réviser, sous couvert d'un bilan de qualité, les trois directives relatives à l'information et à la consultation qu'elle considère être une charge administrative. Il faut au contraire garantir l'efficacité de ces directives parce que les restructurations.... »</p>	<p>CGIL/CISL/UII : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>184. Les travailleurs du secteur public doivent jouir des mêmes droits à l'information et à la consultation. Le droit à la négociation collective et le droit de grève doivent être rétablis et étendus à l'ensemble des services publics.</p>		
<p>Comités d'entreprise européens</p>		
<p>185. Les Comités d'entreprise européens (CEE) sont au cœur de la représentation des travailleurs européens et du dialogue social dans les entreprises multinationales. Ils sont bien connus pour être des organes véritablement européens d'information et de consultation des travailleurs. La législation relative aux CEE a été adoptée en 1994 et améliorée en 2009. Plus de 1.050 CEE sont actifs aujourd'hui. La Commission doit faire rapport de leur fonctionnement avant juin 2016.</p>		
<p>186. Des CEE ont été établis dans à peu près la moitié des entreprises concernées par la directive. Il y a des progrès à faire dans plusieurs domaines y compris, notamment, la confidentialité et le lien entre niveau national et européen de la représentation des travailleurs, les rapports aux employés, le droit à la formation, à la traduction et à l'accès aux sites de l'entreprise, le nombre de réunions, la résiliation d'anciens accords et les sanctions.</p>		
<p>Représentation des travailleurs dans les conseils d'administration</p>		
<p>187. Le statut de la Société européenne (SE) est incomplet car il n'établit pas de norme européenne minimum pour toutes les formes de sociétés européennes, se reposant en cela sur les dispositions nationales. La CES rejette le principe « avant-après » et réclame une architecture nouvelle et intégrée pour l'implication des travailleurs qui doit pleinement respecter les normes nationales existantes et introduit une norme minimum européenne</p>		

pour toutes les formes de société européenne.		
188. S'appuyant sur l'acquis de l'UE, la nouvelle directive doit fixer des normes ambitieuses en matière d'information, de consultation et de représentation des travailleurs dans les conseils d'administration. Quoiqu'il y ait un risque que les modèles nationaux les plus progressistes soient affaiblis, la CES ne peut admettre plus longtemps l'approche actuelle visant à essayer de maintenir cette représentation uniquement lorsqu'elle existe au niveau national. L'Union doit promouvoir la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration comme moyen d'augmenter l'influence des travailleurs dans le processus de prise de décision dans les entreprises ayant adopté une forme de Société européenne.		
Nouveau	CISL : Outre le statut de la SE, le droit européen des sociétés doit assurer que les législations nationales permettent aux employés de désigner leurs représentants dans les organes directeurs ou les organes de surveillance. Dans le cadre du plan d'action de l'UE pour le droit européen des sociétés et la gouvernance des entreprises, les syndicats feront pression pour obtenir des systèmes de participation des travailleurs qui assurent une meilleure distribution de la richesse qu'ils ont contribué à produire et pour une gouvernance d'entreprise durable dans les sociétés européennes intégrant tous les éléments de la chaîne de gestion. En s'inspirant des expériences européennes les plus avancées, des actions spécifiques doivent être programmées pour encourager la gestion collective du capital des travailleurs (par ex. fonds de pension, actions des salariés, actions dans les PME, plans d'épargne	CISL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.

	d'entreprise au capital des travailleurs). Pour participer à l'objectif d'une économie sociale de marché, le mouvement syndical doit déployer tous les efforts possibles pour influencer la régulation et le fonctionnement des marchés financiers afin d'accorder des investissements patients et de long terme à des sociétés européennes.	
Vers des procédures de restructurations équitables en temps de crise		
189. Quoique l'UE ait toujours connu des phases de restructuration accélérée dans des secteurs spécifiques (par ex. l'acier ou le textile) ou des économies nationales (par ex. le processus de transformation en Europe centrale et orientale), les restructurations après la crise de 2008 sont différentes. La crise a mis fin à une phase relativement longue de création nette d'emplois et entraîné une soudaine et rapide augmentation du chômage qui persiste dans la plupart des États membres. Elle a également accéléré le déclin industriel en Europe. Les restructurations sont devenues une caractéristique permanente de la vie économique du fait des progrès et des innovations technologiques et de changements sociétaux et politiques affectant en particulier le marché du travail et les politiques sociales.		
190. L'expérience des CEE, bonne et mauvaise, montre que des procédures d'information et de consultation tendancieuses ou partielles menacent la capacité des travailleurs à appréhender toute l'ampleur des changements et donc à s'impliquer pleinement dans une consultation et une anticipation sérieuses des restructurations. Le cadre juridique existant est peu satisfaisant du fait de différences énormes entre États membres.		

<p>191. La CES met en garde contre la création d'un mécanisme séparé d'information-consultation-participation pour les restructurations. L'anticipation du changement exige une refonte en profondeur du système « court-termiste » actuel de gouvernance d'entreprise – donnant priorité aux intérêts des actionnaires et faisant supporter les coûts par les travailleurs (pertes d'emplois, de revenus, de compétences, d'opportunités et souvent de santé...) – en faveur d'une approche nouvelle fondée sur la participation des parties prenantes et d'une vision de long terme pour des entreprises durables qui parient sur la croissance grâce à un niveau élevé de productivité et des emplois de haute qualité.</p>		
<p>192. La CES appelle à une meilleure anticipation du changement pour éviter ou diminuer la perte d'emplois et à des droits à l'information et à la consultation adaptés dans l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. La Commission prévoit de contrôler l'application du cadre de qualité informel et étudiera la nécessité de le réviser en 2016.</p>		
<p>193. La démocratie ne s'arrête pas à la porte des entreprises et des lieux de travail. Le mouvement syndical plaide pour que la démocratie s'étende aux prises de décisions des entreprises. La CES doit éviter que la mondialisation et l'eupéanisation sapent la démocratie au travail.</p>	FO : tout supprimer	FO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
<p>194. La CES rejette la proposition de directive sur la société unipersonnelle à responsabilité limitée (SUP), s'opposant en particulier aux dispositions permettant de contourner la représentation des travailleurs dans le conseil d'administration et au fait qu'aucune modalité en matière d'information et de consultation n'est prévue. La proposition soulève de graves inquiétudes portant sur l'évasion fiscale, les droits des travailleurs, les faux</p>		

emplois indépendants, les sociétés boîtes aux lettres et la gouvernance d'entreprise durable en général. La SUP illustre la nécessité d'un cadre européen pour plus de démocratie au travail.		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
La CES encouragera plus et de meilleures relations sociales en :		
195. Luttant pour l'amélioration des directives relatives à l'information et la consultation : la position de la CES et la voie à suivre sont définies dans plusieurs positions et résolutions et, en particulier, dans la position adoptée par le Comité exécutif des 3 et 4 décembre 2013 complétant la résolution « Renforcer les droits d'information, de consultation et de participation pour tous les travailleurs » adoptée le 23 octobre 2013.		
196. Promouvant et renforçant les comités d'entreprise européens et en préparant l'examen et l'éventuelle révision de la directive CEE : le rôle des CEE doit être renforcé sur le plan des moyens, des délégués syndicaux élus, de la formation des membres, de l'expertise et de la couverture. La CES participera pleinement au rapport sur la directive et étudiera pour son propre compte le travail quotidien des CEE et en particulier la manière d'aborder les restructurations. Cela se fera en étroite collaboration avec les fédérations européennes et l'équipe participation des travailleurs de l'ETUI. La CES insiste sur la nécessité de sanctions plus sévères en cas d'infractions à la directive sur les CEE.		
197. Lançant une campagne, avec les FSE, pour négocier et constituer davantage de CEE dans les entreprises concernées par la directive.		
198. Renforçant la coopération et la coordination de	FGTB/CSC/CGSLB : supprimer « ... et	FGTB/CSC/CGSLB : maintenir

<p>l'information, de la consultation et de la participation aux conseils d'administration (là où elle existe) en y associant syndicats et représentants des travailleurs, comités d'entreprise, comités d'entreprise européens et représentants des travailleurs dans les conseils d'administration.</p>	<p>représentants des travailleurs dans les conseils d'administration »</p>	<p>l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>199. Entamant un travail en profondeur sur la nouvelle directive relative aux droits d'information, de consultation et de participation dans les formes de sociétés européennes avec l'appui du groupe d'experts de la CES et de l'ETUI et du Centre européen de compétences pour la participation des travailleurs (EWPC). La CES s'attaquera aux lacunes des dispositions fragmentaires existantes en matière de gouvernance européenne des entreprises et de l'acquis législatif européen relatif aux sociétés. Le groupe de réflexion de la CES en charge de ces questions présentera également d'autres propositions plus concrètes.</p>		
<p>200. Se battant pour l'application du projet de directive qui réserve aux femmes 40% des sièges des conseils d'administration.</p>		
<p>201. Menant campagne pour améliorer le cadre législatif régissant l'anticipation du changement et les restructurations pour étendre les droits des syndicats et des représentants des travailleurs. La CES évaluera le cadre de qualité pour les restructurations qui semble n'avoir absolument aucun impact positif. La CES présentera des propositions pour améliorer tous les niveaux et instruments, y compris la législation, afin de répondre aux défis des restructurations.</p>		

3^{ème} Pilier: Un socle de normes sociales ambitieuses		
Rééquilibrer l'approche de l'UE en matière de droits fondamentaux		
<p>202. La CES se bat pour une dimension sociale plus forte dans les politiques de l'Union européenne. Le Traité de Lisbonne semblait renforcer les objectifs sociaux de l'Union. Il apportait également une reconnaissance juridique à la Charte des droits fondamentaux de l'UE et prévoyait l'adhésion de l'UE à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).</p>		
<p>203. Pourtant, depuis 2007 et le quartet des affaires Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), le droit européen donne priorité aux libertés économiques par rapport aux droits fondamentaux. Parallèlement, la Troïka a imposé des mesures d'austérité drastiques mettant en danger l'acquis social dans plusieurs États membres. La CES conteste la légalité de plusieurs de ces mesures. L'Union a le devoir de faire respecter les droits fondamentaux en vertu du droit primaire de l'UE et du droit international relatif aux droits de l'homme.</p>		
<p>204. Il est dès lors particulièrement inquiétant de constater que plusieurs mesures d'austérité sont en conflit et portent atteinte à la liberté d'association et au droit à la négociation collective, au droit au logement et à la sécurité sociale, au droit de l'homme à la santé, à l'accès à l'eau potable et à l'assainissement, au droit à l'égalité et au droit à une bonne éducation et à une bonne administration.</p>		

<p>205. Une refonte du cadre institutionnel de l'UE est essentielle pour corriger cette situation. Les constitutions nationales ne présentent pas suffisamment de garanties du respect des principes démocratiques fondamentaux dans l'exercice des activités de l'UE. La responsabilité de l'Union elle-même doit être invoquée pour garantir le respect des droits fondamentaux.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : après « activités de l'UE », ajouter : ou, si ces garanties sont données, elles ne sont pas complètement mises en œuvre.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>206. Pour la CES, l'adoption d'un Protocole de progrès social est une priorité. Ce protocole, à joindre aux Traités, doit préciser la primauté des droits fondamentaux qui doivent être respectés dans les activités quotidiennes de l'Union. La CES doit en parallèle étudier d'autres moyens pour renforcer les droits sociaux fondamentaux dans le cadre institutionnel européen, en tenant compte de la nécessité d'adopter les instruments politiques, juridiques et financiers pour les garantir.</p>		
<p>207. La CES regrette les méthodes antidémocratiques utilisées lors des négociations du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG). Tout changement de traité doit passer par la procédure prévue à l'article 48 du Traité sur l'Union européenne (TUE) qui stipule que le Conseil européen doit décider à la majorité simple de convoquer une Convention pour réviser les Traités.</p>		
<p>208. Les objectifs généraux d'une telle Convention sont :</p> <p>a) d'engager l'Union à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux dans ses activités quotidiennes. Le rôle et l'efficacité de la Charte des droits fondamentaux doivent être réévalués. De plus, les activités de l'Union doivent être resituées dans un cadre international plus large. Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) doivent être respectés et l'Union, ainsi que les États membres, doivent ratifier la Charte sociale</p>		

<p>européenne révisée (CSER) du Conseil de l'Europe.</p> <p>b) un réexamen de l'interaction entre les dispositions économiques et les objectifs sociaux des traités. Le repositionnement des activités économiques dans une dimension sociale plus large doit tenir compte des dispositions relatives à la liberté d'établissement et de prestation de services, à la politique de concurrence, aux affaires économiques et monétaires et à la mise en place progressive du marché intérieur.</p> <p>c) d'assurer un meilleur accès à la CJUE (sur base de décisions conjointes à prendre au cas par cas par le réseau d'experts juridiques).</p> <p>d) préciser que, dans le contexte du dialogue social européen, la Commission européenne est obligée de présenter une proposition au Conseil si les partenaires sociaux européens le demandent.</p>		
<p>209. Dans l'intervalle, la Commission doit activement contrôler toutes les propositions pour s'assurer qu'elles soient conformes à la Charte des droits fondamentaux. Mais avant toute chose, l'adhésion de l'UE à la CEDH reste une priorité absolue. En refusant d'intégrer l'UE dans un cadre plus large des droits de l'homme, l'avis de la CJUE sur le projet d'accord d'adhésion (décembre 2014) a fortement compromis les chances de ratification. La CES est catégorique quant au fait que l'adhésion à la CEDH ne peut être remise en question et appelle les institutions européennes à trouver une solution convaincante aux problèmes soulevés par l'avis de la CJUE.</p>		
<p>210. Le droit de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, est un droit fondamental garanti par des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme, la CSER, les conventions de l'OIT, la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la plupart des constitutions nationales. Ce droit fondamental doit être respecté à tous</p>		

<p>les niveaux. Les travailleurs exerçant ce droit ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination. La CES condamne les attaques des employeurs contre le droit de grève, non seulement au niveau du système de surveillance de l'OIT mais aussi au niveau national.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>211. Avec ses affiliés, la CES s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) s'assurer que les futures réformes institutionnelles se fassent par la convocation d'une Convention transparente et démocratique. La CES ne soutiendra aucun changement de traité qui n'aborde pas la question de savoir comment donner une plus grande priorité à la dimension sociale de l'Union et corriger le déséquilibre actuel entre droits fondamentaux et politiques économiques ; b) rejeter tout changement de traité qui n'inclut pas l'adoption d'un protocole de progrès social ; c) faire pression sur les institutions européennes et les États membres pour qu'ils accélèrent l'adhésion de l'UE à la CEDH. Des pressions seront aussi exercées sur les gouvernements européens pour qu'ils ratifient toutes les dispositions de la CSER et, en particulier, le protocole portant sur la procédure de réclamations collectives permettant aux syndicats d'introduire des réclamations pour non-respect de la Charte ; d) réclamer des chambres spéciales compétentes en matière de travail à la CJUE pour s'assurer que les juges ont une expertise particulière en droit social et en droit du travail ; e) obtenir un accès privilégié à la CJUE permettant aux organisations syndicales européennes d'engager des actions directes sur des questions préoccupantes qui les concernent ; f) dans les affaires en suspens à la CJUE concernant 	<p>CFDT/UNSA : b) supprimer « rejeter tout changement de traité qui n'inclut pas » et remplacer par : b) exiger l'adoption d'un protocole de progrès social lors de la prochaine modification de traité ;</p>	<p>CFDT/UNSA : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter. Voir Manifeste paragraphe 35.</p>

<p>des accords des partenaires sociaux, obtenir que les partenaires sociaux aient, en tant qu'auteurs de ces accords, la possibilité de faire valoir leur interprétation directement à la Cour.</p>		
<p>212. La CES et ses affiliés défendront le droit de grève à tous les niveaux.</p>		
<p>Un nouvel élan pour l'égalité hommes-femmes</p>		
<p>213. L'égalité entre hommes et femmes est impérative, garantie par le Traité et fait partie intégrante des valeurs européennes. L'UE a fait des progrès significatifs en faveur d'une plus grande égalité entre hommes et femmes dans la société et dans l'économie au travers d'une harmonisation par le haut. Pourtant, des différences systématiques entre hommes et femmes persistent : les femmes ont moins de revenus, moins de travail rémunéré et assument une part disproportionnée de soins non rémunérés aux personnes. Il est donc essentiel que ni la crise financière ni un relâchement de l'engagement envers l'égalité hommes-femmes ne puisse mettre en question les progrès réalisés.</p>		
<p>214. Pour que cet impératif devienne réalité, des actions et des engagements concrets sont nécessaires au travers d'un cadre législatif européen cohésif qui encourage la prise de responsabilités par les femmes ainsi que l'inclusion des questions de genre dans des négociations collectives sérieuses dans l'ensemble des États membres et des pays candidats. Les changements constitutionnels n'apparaissent pas spontanément. Sans une législation concrète, la vie quotidienne des hommes et des femmes ne changera pas beaucoup, si elle change.</p>		
<p>215. Ceci s'applique à l'égalité hommes-femmes sur le</p>		

<p>marché du travail, dans l'économie et la politique en général ainsi qu'entre homme et femme en tant que couple à la maison et au sein de la famille.</p>		
<p>216. Malgré un acquis européen assez important, les directives, la jurisprudence de la CJUE, des recommandations à tous les acteurs concernés et un niveau d'expertise élevé partout en Europe, l'égalité hommes-femmes ne s'est pas matérialisée. Il est essentiel que gouvernements, partenaires sociaux et société civile à tous les niveaux soient actifs dans le domaine de l'égalité hommes-femmes en jouant leurs rôles respectifs et en s'acquittant des responsabilités qui sont les leurs.</p>		
<p>217. Pour la première fois, la nouvelle Commission a mis en valeur l'égalité hommes-femmes dans l'intitulé d'une Direction générale, donnant ainsi une plus grande visibilité à ce domaine de la politique. Toutefois, malgré le transfert de responsabilités de la DG Emploi à la DG Justice il y a cinq ans, l'égalité hommes-femmes ne doit pas être limitée à une approche fondée sur le droit mais doit faire partie intégrante de toutes les politiques pour l'emploi et de toutes les politiques sociales.</p>		
<p>218. Une approche à deux niveaux de l'intégration de la parité (intégrer l'égalité de genre dans tous les domaines de la politique) est reconnue comme étant le meilleur moyen de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. Et pourtant, nombre d'acteurs concernés n'ont pas tenu compte de cette intégration dans l'élaboration de leurs politiques. Des compétences en matière d'égalité hommes-femmes et des institutions de soutien ayant une responsabilité politique spécifique dans ce domaine sont des conditions préalables.</p>		
<p>219. Malgré l'engagement de longue date des institutions</p>		

<p>européennes envers l'égalité hommes-femmes, un niveau élevé d'inégalités persiste entre hommes et femmes. La crise financière et sociale en Europe a eu de graves conséquences et a eu tendance à aggraver les inégalités – surtout parmi les jeunes femmes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ni de formation (NEET), le risque de pauvreté des parents isolés (principalement des femmes) ou des jeunes couples au début de leur vie professionnelle et la pauvreté des personnes âgées qui, une fois encore, touche surtout les femmes.</p>		
<p>220. La possibilité d'être économiquement indépendant et de jouir de bonnes conditions de vie sans crainte d'être victime de violence ou d'exploitation sont des droits humains fondamentaux.</p>		
<p>221. Selon l'Index d'égalité de genre développé par l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) et présenté pour la première fois en 2013, l'UE affiche un score moyen de 54 et n'est qu'à mi-chemin de l'égalité hommes-femmes dans six domaines (un score de 0 dénote une égalité nulle et 100 une égalité totale). Ces six domaines sont : travail, temps, argent, pouvoir, éducation et santé. Il existe différents degrés d'égalité dans ces domaines, tant au niveau de l'UE dans son ensemble qu'entre États membres.</p>		
<p>222. Les femmes sont toujours en retard sur les hommes dans les domaines du travail, du temps, de l'argent et du pouvoir, le score moyen le plus bas, soit 38, étant celui du pouvoir. Dans le domaine particulier de la représentation dans les conseils d'administration, les femmes font encore moins bien (seulement 23 de moyenne pour l'UE).</p>		
<p>223. Une profonde ségrégation persiste sur le marché du</p>		

<p>travail qui contribue considérablement aux différents écarts hommes-femmes (écart salarial, de pension, de représentation dans les organes de prise de décisions et les postes à responsabilité, etc.).</p>		
<p>224. Les femmes atteignent des niveaux élevés dans le domaine de l'éducation mais ces résultats doivent encore se traduire par l'accès à des postes à responsabilités, des conditions de travail égales et un salaire égal pour un travail de valeur égale dans tous les secteurs et professions.</p>		
<p>225. Dans le domaine de la santé et de l'accès aux soins de santé, les femmes et les hommes réalisent le même score. Toutefois, alors que la violence faite aux femmes, sous toutes ses formes, reste aujourd'hui l'une des violations des droits humains les plus répandues, l'information et le contrôle de ce phénomène sont inadéquats. En 2013, des données comparables ventilées par sexe n'étaient pas disponibles pour l'ensemble des États membres.</p>		
<p>226. Pour parvenir à l'égalité hommes-femmes, ces écarts doivent être comblés, pas par une dégradation des conditions de travail et de vie des hommes et des femmes, mais par une harmonisation par le haut comme l'exige le Traité européen. Les succès obtenus jusqu'à présent doivent servir d'exemples et non être minés. Pour la CES, un retour en arrière est inacceptable.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>227. Comblar l'écart salarial hommes-femmes en améliorant le cadre législatif, singulièrement sur la transparence en matière de rémunérations et d'audits des rémunérations au niveau de l'entreprise, reste une importante priorité pour la CES et ses membres. Une négociation collective plus ferme en termes de couverture et intégrant une</p>		

<p>dimension de genre dans toutes les négociations et conventions collectives fait partie intégrante de la stratégie de la CES pour le dialogue social et la négociation collective aux niveaux européen et national, comme exposé dans la résolution de juin 2015 de la CES.</p>		
<p>228. Des normes exécutoires concernant les femmes qui occupent des postes à responsabilité sont nécessaires dans tous les domaines de la politique, y compris à la Commission, et dans les entreprises. Pour ces dernières, les modalités sont stipulées dans la proposition de directive sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration qui doit être adoptée.</p>	<p>SACO : Un recrutement basé sur les compétences plutôt que sur le copinage fera en sorte que davantage de femmes parviendront à des postes à responsabilités et doit être mis en place. Des normes exécutoires concernant les femmes qui occupent des postes à responsabilité sont nécessaires bienvenues dans tous les domaines de la politique, y compris...</p>	<p>SACO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>229. Casser les stéréotypes existants véhiculés par la société, l'éducation et les médias reste essentiel pour surmonter la ségrégation sur le marché du travail et les obstacles que rencontrent les femmes ou les hommes sur le marché du travail. Campagnes de sensibilisation et outils de formation peuvent s'avérer efficaces. La transition de l'école ou de l'université vers le marché du travail doit s'accompagner de mesures spécifiques de telle manière que les jeunes hommes et les jeunes femmes puissent élargir leurs choix professionnels et développer de nouveaux parcours de carrière sans être victimes d'aucune discrimination tout au long du processus de sélection et de recrutement. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer pour élaborer différents mécanismes de recrutement et des mesures spécifiques pour soutenir les jeunes femmes NEET.</p>		
<p>230. La CES œuvrera en faveur d'un équilibre plus juste entre travail et responsabilités privées et familiales, tant pour les femmes que pour les hommes, par exemple par un lobbying soutenu en faveur d'une révision de la directive sur les travailleuses enceintes et l'adoption d'une</p>		

<p>directive sur le congé de paternité, en encourageant les hommes à prendre un congé parental ou un congé pour soins à un proche et en faisant pression pour que davantage d'investissements publics soient consentis dans les services et les infrastructures de soins, y compris l'aide à l'enfance et aux personnes âgées. La CES s'attaquera au problème de discrimination pendant la grossesse et le congé de maternité et après le retour au travail.</p>		
<p>231. La maîtrise du temps est essentielle pour l'égalité hommes-femmes. Afin de lutter contre l'écart hommes-femmes en matière de travail à plein temps / temps partiel, il est essentiel que tant les hommes que les femmes puissent concilier travail à plein temps et responsabilités familiales. A cet égard, la CES s'opposera aux longues heures de travail pour privilégier le temps partiel volontaire et une approche du temps de travail fondée sur le cycle de vie. La CES soutiendra une négociation collective visant à concilier temps de travail et vie privée.</p>		
<p>232. Nous exigeons des critères et des indicateurs communs et comparables pour le contrôle de la violence faite aux femmes au travail et au sein de la famille. Un lien renforcé doit être établi entre violence domestique et violence au travail. L'accord-cadre européen de 2007 sur la violence et le harcèlement doit être pleinement mis en œuvre.</p>		
<p>233. La CES soutient pleinement la proposition d'une nouvelle norme internationale du travail couvrant toutes les formes de violence à caractère sexiste. La CES fera pression au niveau de l'UE pour l'instauration d'un cadre européen complet pour évaluer et combattre toutes les formes de violence faite aux femmes. L'UE doit accepter et pleinement appliquer les principes de la convention</p>		

<p>d'Istanbul de 2011 afin de faire de l'UE une zone de tolérance zéro à l'égard de la violence contre les femmes. La CES appelle tous les États membres qui n'ont pas encore ratifié la convention à le faire d'urgence.</p>		
<p>234. La CES fera pression en faveur d'une nouvelle stratégie européenne à part entière sur l'égalité hommes-femmes pour l'après-2015 comprenant résultats précis, objectifs, mécanismes de contrôle, calendrier, financement et responsabilités. Cette nouvelle stratégie exigera une coordination et une cohérence beaucoup plus grandes avec la stratégie UE 2020, les recommandations par pays et les programmes nationaux de réforme.</p>		
<p>235. Parvenir à l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail et dans la société reste prioritaire pour la CES et ses membres. La CES détaillera ses priorités dans un programme d'action spécifique pour la période 2015-2019 en tenant compte de la nouvelle stratégie de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être développée pour fin 2015. L'enquête du 8 mars continuera à soutenir les membres dans leurs efforts de promotion de l'égalité et de l'équilibre hommes-femmes.</p>		
<p>236. La CES œuvrera pour atteindre l'égalité hommes-femmes en luttant contre toutes les formes de discrimination au travers de négociations et de campagnes mettant un accent particulier sur le dialogue social comme outil clé pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre.</p>	<p>CGIL/CISL/UII : ajouter à la fin : ainsi que par la promotion de codes de conduite en accord avec les fédérations européennes.</p>	<p>CGIL/CISL/UII : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Prendre la tête de la lutte contre la discrimination</p>		
<p>237. La CES est en première ligne dans la lutte pour les droits de l'homme et l'égalité et engagée en faveur de l'égalité de traitement, de la non-discrimination, du respect et de</p>		

<p>la dignité pour tous. Dans ce but, nous collaborons étroitement au niveau européen avec les ONG actives dans la lutte contre la discrimination. Les syndicats doivent être à la pointe du combat pour éliminer le racisme au travail et dans la société dans son ensemble. Tous les responsables et travailleurs syndicaux doivent mettre ce défi au cœur de leurs priorités. La CES doit rester un défenseur fort et déclaré de l'égalité des droits en soutenant un puissant mouvement antiraciste en Europe et en favorisant l'inclusion des travailleurs issus de minorités ethniques dans les activités syndicales ainsi qu'une meilleure représentation des intérêts de ces travailleurs.</p>		
<p>238. La CES souligne la valeur de la diversité et la nécessité d'un environnement de tolérance permettant à chaque individu de contribuer positivement à la société.</p>		
<p>239. L'article 13 du Traité a donné à l'UE la compétence pour mener les actions adéquates pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, tant au travail qu'en dehors.</p>		
<p>240. La CES soutient avec vigueur la législation européenne actuelle⁷ en matière de non-discrimination et s'efforce d'obtenir une très large application des deux directives.</p>		
<p>241. Ces six dernières années, une directive horizontale a été bloquée par le Conseil. La CES a mené une campagne vigoureuse en faveur de cette nouvelle directive visant à prévenir et à combattre la discrimination en dehors du travail. Il s'agirait d'un bel exemple de « meilleure réglementation » pour éviter que des règles différentes</p>		

⁷ Deux directives sont déjà exécutoires dans tous les États membres: la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE) qui couvre la question de l'orientation sexuelle, et la directive sur le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2006/54/CE) qui interdit la discrimination des personnes qui ont subi un changement de sexe.

<p>s'appliquent à des formes de discrimination différentes donnant lieu à des incohérences juridiques et pratiques. Tous les États membres doivent maintenant faire preuve de responsabilité, d'engagement et de leadership en matière d'égalité.</p>		
<p>242. Une vaste directive, couvrant tous les motifs mentionnés à l'article 13 du Traité, indiquerait clairement aux États membres et à leurs citoyens que nous ne pouvons édifier une société moderne et cohésive qui tolère la discrimination.</p>		
<p>243. L'évolution démographique, la diversité croissante dans nos sociétés en termes d'origine ethnique et de religion et l'intolérance persistante à l'égard d'orientations sexuelles différentes rendent prioritaire une législation forte et cohérente protégeant les citoyens partout en Europe contre toute discrimination.</p>		
<p>244. Toutefois, bien qu'une série de dispositions légales effectives contre la discrimination constitue un outil essentiel pour contribuer à éradiquer les traitements inéquitables, il est évident qu'une législation seule ne suffit pas.</p>		
<p>245. D'immenses défis subsistent, y compris le sous-signalement de cas de discrimination, et ce pour différentes raisons, notamment la crainte de victimisation et le manque de connaissances de ses droits.</p>		
<p>246. Les personnes handicapées en âge de travailler sont toujours confrontées à une forte discrimination sur le marché du travail.</p>		
<p>247. Les préjugés à l'égard des travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels sont très répandus dans nombre d'États membres et se traduisent</p>		

<p>par une discrimination sur le lieu de travail comme l'ont confirmé des enquêtes de la Commission en 2012 et 2014.</p>		
<p>248. Les organismes nationaux de promotion de l'égalité doivent être efficaces, indépendants et correctement financés malgré la crise. Des normes européennes communes sur le fonctionnement de ces organismes sont également nécessaires.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>249. La CES s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) combattre toutes les formes de discrimination et les obstacles à l'égalité de traitement tant au travail qu'en dehors ; b) coordonner les réseaux syndicaux fournissant information et assistance ; c) travailler avec les affiliés pour informer les travailleurs, sensibiliser et collaborer étroitement avec les organismes de promotion de l'égalité ; d) veiller à l'application de la recommandation de l'OIT sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 (n° 200), et à œuvrer pour que le VIH soit à l'agenda des gouvernements ; e) travailler avec le Forum européen des personnes handicapées et les organisations nationales pour personnes handicapées pour promouvoir l'emploi pour ces personnes sur la même base que leurs collègues valides et en conformité avec les termes de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (dont l'UE est signataire) ; f) encourager et assister les affiliés à reconnaître les discriminations pour motifs de sexualité et d'identité de genre comme étant des problèmes sociaux et liés au travail dans lesquels les syndicats doivent 		

<p>intervenir. Cet engagement comprend la lutte pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, le respect et la dignité pour les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT). Un message clair doit être envoyé aux syndicats et à leurs membres partout en Europe pour rappeler que les droits des LGBT sont des droits syndicaux ;</p> <p>g) développer, en concertation avec les groupes de travail concernés, le Comité jeunes et le Comité des femmes, un programme d'action détaillé sur les questions d'égalité.</p> <p>h) continuer à travailler avec le réseau européen contre le racisme et d'autres organisations antiracisme pour promouvoir l'emploi des travailleurs noirs et des minorités ethniques sur pied d'égalité avec leurs collègues et conformément à la directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale.</p>		
<p>Vers une Europe sociale plus forte</p>		
<p>Défendre la législation sociale et lutter pour de meilleures conditions de travail</p>		
<p>250. La CES s'oppose à l'agenda Mieux légiférer de la Commission, y compris ce que celle-ci appelle les initiatives REFIT pour une « réglementation affûtée ». Ce sont des tentatives mal dissimulées visant à déréglementer l'Europe et à supprimer une importante législation portant sur la protection des travailleurs. La CES rejette la description péjorative présentant la réglementation comme un fardeau et le principe d'exclure les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) du champ d'application des règles de l'UE. Celles-ci représentent la plus grande partie de toutes les entreprises dans l'UE ce qui signifie que, sans</p>	<p>UGT : ajouter au début : La dimension sociale de l'UE doit être transversale à toutes les politiques de l'Union Européenne.</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>elles, seule une petite minorité d'entreprises seraient soumises à la législation européenne. Tous les travailleurs en Europe ont droit à la même protection indépendamment de la taille de l'entreprise qui les emploie sans aucune discrimination quelle qu'elle soit.</p>		
<p>251. La législation européenne existante doit être appliquée au niveau national de telle sorte que les droits deviennent réalité pour tous les travailleurs en Europe. La Commission a, comme les gouvernements nationaux, la responsabilité de veiller à la mise en œuvre de la législation de l'UE. Elle doit jouer son rôle de gardienne des Traités (au travers de procédures d'infraction, par exemple). En refusant de présenter au Conseil l'accord des partenaires sociaux sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure, la Commission a failli à son devoir. Cela met en danger le dialogue social et tout l'acquis social.</p>		
<p>252. Les évaluations d'impacts sont devenues un outil important pour le travail de la Commission pour une meilleure réglementation. Celle-ci les prépare avant les initiatives européennes (qu'elles soient législatives ou non législatives) pour en mesurer les conséquences économiques, sociales ou environnementales. Cet outil présente toutefois un certain nombre de problèmes, y compris les méthodes et critères d'évaluation appliqués ainsi qu'un manque de transparence et une tendance à sous-estimer les effets sociaux bénéfiques. La CES s'oppose en outre aux évaluations d'impacts des accords des partenaires sociaux car elles portent atteinte à l'autonomie de ces derniers.</p>		
<p>253. La Commission doit proposer un agenda social ambitieux, améliorer les normes minimales actuelles relatives aux conditions de travail et aux droits des travailleurs et présenter de nouvelles propositions</p>		

<p>législatives. Les directives sur le droit du travail doivent fixer des normes minimales et inclure des clauses de non-régression.</p>		
<p>254. La CES exige que tous les travailleurs, quelle que soit leur origine géographique, soient traités de la même manière et jouissent de la protection du droit du travail et des conventions collectives applicables aux travailleurs dans un même lieu de travail.</p>		
<p>255. Le remplacement de travailleurs ordinaires par des indépendants sans droits du travail constitue un problème majeur sur le marché du travail européen et a des conséquences négatives pour les deux types de travailleurs. Une jurisprudence récente confirme que les conventions collectives peuvent couvrir les indépendants et leur garantir les mêmes droits que les salariés mais seulement s'ils sont de faux indépendants. Il faut que tout ce qui est possible soit fait afin que le législateur prenne également la responsabilité d'inclure les travailleurs indépendants et d'assurer leur protection.</p>		
<p>256. Partout dans l'UE, on assiste à une augmentation des contrats atypiques, détournant ou affaiblissant la législation sur la protection sociale et la protection du travail au travers de nouvelles formes d'emploi. Le travail précaire n'offre pas aux travailleurs la protection et la sécurité auxquelles ils ont droit et n'est pas une solution d'avenir pour le marché du travail qui aura besoin de compétences et de qualifications. Les contrats atypiques ne peuvent être que l'exception et les contrats de travail à durée indéterminée doivent rester la règle. Quelle que soit la forme de travail, celui-ci doit être protégé par convention collective et/ou par la loi. Pour assurer que tous les travailleurs puissent mener une vie décente, les droits sociaux et les droits du travail doivent s'appliquer à tous les travailleurs dans l'UE, indépendamment de leur</p>		

contrat de travail ou de leur statut.		
257. Les faux travailleurs indépendants sont particulièrement vulnérables car ils ne sont pas toujours couverts par le droit du travail et la négociation collective. Des mesures basées sur la recommandation 198 de l'OIT sont dès lors nécessaires pour combler cette lacune qui est exploitée pour contourner le droit du travail et la législation sociale.		
258. La directive de l'UE sur le temps de travail est essentielle pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en Europe. Mais elle ne peut être efficace que si elle s'applique à tous les travailleurs, si la clause d'exemption (« opt-out ») est supprimée, si le temps de garde est considéré comme temps de travail, si les périodes de référence restent inchangées, si le champ d'application des dérogations pour les cadres est limité et si les règles en matière de temps de travail ne sont plus contournées au travers de faux emplois indépendants. La CES appelle à une application correcte de la directive et ne tolèrera aucune manœuvre visant à l'édulcorer.		
259. L'usage des nouvelles technologies, les horaires atypiques, la réorganisation des entreprises et des méthodes de management contestables présentent des défis particuliers quant à la conciliation du temps de travail et du temps de vie.		
260. La CES insiste également pour un meilleur équilibre entre vie de famille, vie privée et vie professionnelle, y compris le droit à la déconnexion. Les travailleurs doivent pouvoir mieux contrôler leur propre temps de travail. Les heures antisociales telles que pratiquées dans le travail par équipe, le travail de nuit, le travail à pauses et le travail du dimanche ont de graves conséquences pour la santé et la sécurité des travailleurs et doivent dès lors être limitées et n'être autorisées que moyennant un accord		

syndical.		
261. Toutes les entreprises qui font offre pour des contrats publics doivent se conformer à des normes sociales et environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement, y compris les conventions collectives applicables, et le pouvoir adjudicateur doit intégrer des critères de qualité, sociaux et environnementaux dans leurs procédures de passation de marché.	FSESP : ajouter à la fin : Les détails des contrats publics doivent être rendus publics afin de permettre un contrôle approprié.	FSESP : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
262. Nous invitons l'UE à proposer un nouvel agenda social ambitieux. La CES agira pour relever le socle des droits sociaux et des droits du travail pour tous les travailleurs indépendamment de leur statut, y compris de bonnes conditions de travail, la libre circulation des travailleurs et l'accès au marché du travail pour les ressortissants de pays tiers.		
263. La CES et ses affiliés continueront à faire pression pour l'application correcte de la directive sur le temps de travail.		
264. La CES et ses affiliés mèneront des actions en justice là où cela s'avère nécessaire pour défendre les droits des travailleurs.		
Santé, prévention et sécurité		
265. La recherche en santé publique montre clairement que les inégalités sociales causent des inégalités en matière de santé. De mauvaises conditions de travail sont à la base d'une série de maladies graves et entraînent d'importantes inégalités y compris des risques de maladie et une moindre espérance de vie. Environ		

<p>160.000 personnes en meurent chaque année dans l'UE. Les cancers liés à des expositions professionnelles sont à eux seuls responsables de près de 100.000 décès par an. D'importantes inégalités persistent également entre hommes et femmes. Les femmes se retrouvent dans un nombre relativement restreint de secteurs et d'activités et occupent généralement des postes de moindre responsabilité. Dans ce contexte, la santé au travail et les politiques en matière d'égalité ont des rôles complémentaires.</p>		
<p>266. La prévention est essentielle⁸. La législation est la principale motivation des entreprises à développer des politiques de prévention. Dans trois entreprises sur quatre, le second facteur le plus susceptible d'encourager des actions préventives est la pression exercée par les travailleurs et leurs représentants. Le fait que la moitié des travailleurs en Europe, particulièrement dans les PME, n'aient aucune forme de représentation est donc un défi majeur.</p>		
<p>267. L'enquête européenne sur les conditions de travail, comme de nombreux autres projets, révèle que les dangers relatifs à l'organisation du travail et les risques psychosociaux, tels que le stress lié à l'organisation du travail, à des méthodes de management contestables, au harcèlement et à la violence, doivent être pris en compte, en particulier dans les administrations publiques et dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Des études ont montré que les évaluations des risques sont toujours principalement axées sur les risques physiques, comme le feu, mais ne prêtent pas grande attention aux problèmes psychosociaux tels que le stress, la violence et le harcèlement physique ou moral au travail. Ces dernières années, les maladies psychosociales ont</p>		

⁸ Pour plus d'informations, voir l'enquête ESENER (Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents) menée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao).

<p>considérablement augmenté dans les professions essentiellement occupées par des femmes et leur prévention doit se faire au travers de plans et d'actions systématiques et bien élaborés sur l'environnement de travail.</p>		
<p>268. Les mesures en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ne profitent pas seulement aux travailleurs mais également aux employeurs car une main-d'œuvre en bonne santé et jouissant d'un environnement de travail sécurisé et de qualité coûte bien moins cher à l'employeur. De bonnes conditions de travail génèrent moins d'absentéisme pour cause de maladie, une réduction du niveau des maladies liées au travail, une plus grande motivation du personnel et de meilleurs résultats.</p>		
<p>269. La dimension de genre présente des défis particuliers. Lieux de travail et professions doivent être rendus plus accessibles aux femmes comme aux hommes et offrir un salaire égal pour un travail de valeur égale ainsi que des congés de maternité et parentaux. La protection de la maternité doit être renforcée au niveau européen pour préserver les conditions de santé et de sécurité des mères pendant et après la grossesse ainsi que leur plein salaire et une forte protection contre le licenciement. Une attention particulière doit également être accordée à l'impact selon le genre de l'exposition aux substances dangereuses, à l'organisation du travail et à l'interaction avec la vie privée, à la conception et à l'utilisation de vêtements de protection, d'équipements de protection personnelle, d'outils et de machines adaptés au travail des femmes ainsi qu'au vieillissement, à l'impact à long terme du travail et aux régimes de pension pour les femmes.</p>		
<p>270. Afin de permettre à chaque travailleur/travailleuse de</p>		

<p>conserver son emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les conditions de travail doivent être améliorées.</p>		
<p>271. Un nombre important de travailleurs sont exposés à des agents cancérigènes, à des perturbateurs endocriniens ou à des substances qui nuisent à la reproduction. L'utilisation des nanomatériaux est en pleine expansion quoique l'évaluation des risques qui y sont associés n'en est encore qu'à ses débuts.</p>		
<p>272. Plus de 50% des travailleurs n'ont aucun accès à des services de prévention indépendants. La crise actuelle a aggravé la situation. Les moyens de prévention ont été globalement réduits, aussi bien dans les sociétés privées que dans les services publics. Dans de nombreux pays, la réduction des inspections du travail rend la législation moins efficace.</p>		
<p>273. Entre 2004 et 2014, les progrès portant sur les normes de santé et de sécurité sont pratiquement restés au point mort. La crise qui touche la réglementation européenne pour la santé et la sécurité s'est clairement manifestée dans les débats entourant l'adoption de la nouvelle stratégie 2013-2020. Dans son avis unanime de décembre 2011, le comité consultatif tripartite pour la santé et la sécurité s'est accordé sur les priorités dans plusieurs domaines. Le Parlement européen a également adopté une résolution en décembre 2011 approuvant un grand nombre de ces points. De son côté, le comité des hauts responsables de l'inspection du travail a formulé de très utiles propositions. La CES a présenté ses propres avis et priorités à plusieurs occasions.</p>		
<p>274. La communication de la Commission sur un cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail adopté en juin 2014 ne répond pas à ces attentes. Le document ne présente absolument aucune proposition d'action</p>		

<p>concrète au niveau européen. Face aux manœuvres visant à réévaluer les directives SST dans le contexte d'une réduction de la réglementation, la CES insiste sur la nécessité de maintenir des niveaux élevés de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de s'attaquer aux nouveaux risques pour la santé au travail.</p>		
<p>275. A l'estime de la CES, le rôle de la Commission est double. D'une part, elle est la seule à pouvoir initier une législation européenne et ne doit pas abuser de cette position privilégiée en refusant systématiquement de présenter des propositions législatives au Parlement et au Conseil. Les traités sont clairs. L'article 153 du TFUE a pour objectif précis d'assurer l'amélioration et l'harmonisation des conditions de travail. Il définit l'instrument le plus approprié pour y parvenir : adopter des directives qui définissent un niveau commun de normes minimales et les mettre en œuvre dans tous les États membres.</p>		
<p>276. D'autre part, la Commission doit s'assurer que les directives européennes sont effectivement mises en œuvre. Elle dispose ici d'une série de pouvoirs allant de procédures judiciaires à l'encontre des États membres en infraction à la coordination et à la promotion de stratégies développées sur une base tripartite avec les organisations syndicales et patronales ainsi qu'avec les États membres.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>277. La CES travaillera en collaboration et en consultation avec les fédérations syndicales sectorielles et les experts des affiliés sur toutes les matières relatives à la promotion de la santé et de la sécurité dans des secteurs et industries spécifiques.</p>		

<p>278. La CES se concentrera sur la question essentielle d'une prévention effective qui ne peut se faire qu'au travers d'une collaboration entre les syndicats, les services de prévention et le Comité consultatif pour la santé et la sécurité au travail de l'UE et d'une approche à long terme, incluant les questions de genre, pour garantir un niveau adéquat de SST aux générations existantes et futures.</p>		
<p>279. La CES reconnaît le rôle de la normalisation comme instrument clé de la politique industrielle. Elle travaillera dans deux domaines : l'avancement industriel et les services. Une action similaire est nécessaire au niveau national.</p>	<p>UGT : remplacer par : « La CES est consciente du rôle de la normalisation dans le domaine industriel. Elle considère nécessaire la participation syndicale qui doit se concrétiser dans deux directions: l'avancement industriel et les services. Cela doit se compléter avec des mesures similaires au niveau national. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>280. La CES insiste sur l'introduction, dans la directive-cadre 89/391/CEE, d'une gestion SST obligatoire pour permettre une participation indépendante des travailleurs à la prévention au travers de représentants avertis bénéficiant d'une formation et de la possibilité de faire appel à l'expertise appropriée en matière de santé et de sécurité ainsi que du soutien des organisations des travailleurs et du dialogue social.</p>		
<p>Nouveau</p>	<p>UGT : « La CES étudiera de nouvelles formules afin d'augmenter la représentation en matière de prévention des risques au travail dans les PME. Les travailleurs des PME, où l'indice de sinistres est le plus élevé, doivent avoir des représentants syndicaux. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>281. La CES demande que médecins du travail et hygiénistes indépendants travaillent partout en étroite collaboration aussi bien avec les travailleurs qu'avec les employeurs</p>		

<p>sur tous les lieux de travail. Les travailleurs doivent prendre part à la sélection des services de médecine du travail.</p>		
<p>282. La CES participera à la révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ajoutant de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP) obligatoires à l'annexe III. La CES soutient pleinement la proposition faite par plusieurs États membres d'établir une liste de 50 VLEP de substances cancérigènes utilisées par les entreprises dans l'UE. Cela permettrait une action plus rapide et éliminerait la concurrence entre États membres basée sur des normes moins exigeantes pour la sécurité des travailleurs. La CES et l'ETUI lancerons une initiative syndicale conjointe sur les VLEP pour un nombre important de substances toxiques ; b) étendant le champ d'application de la directive aux substances reprotoxiques tant pour les femmes que pour les hommes⁹. 		
<p>283. La CES contribuera au travail sur REACH en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) identifiant les perturbateurs endocriniens pour la santé humaine et en les incluant dans les candidats de la liste des substances extrêmement préoccupantes et de la liste des substances autorisées ; b) faisant pression pour l'adoption de critères pour l'identification des perturbateurs endocriniens dans le cadre de la mise en œuvre de la réglementation sur les produits phytopharmaceutiques et de la réglementation sur les produits biocides ; c) travaillant sur les nanomatériaux dans le cadre de la révision des annexes de REACH avec une attention 		

⁹ Elle ferait ainsi le lien avec la réglementation REACH qui regroupe les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (catégorie 1A ou 1B) dans la catégorie des substances extrêmement préoccupantes.

<p>particulière pour les exigences en matière d'informations à joindre au dossier d'enregistrement et aux fiches de données de sécurité des nanomatériaux. La CES prendra des mesures pour garantir la transparence et la traçabilité des nanomatériaux tout au long de la chaîne de distribution.</p>		
<p>284. Concernant les troubles musculo-squelettiques (vibrations, manutention manuelle et équipements à écran de visualisation), la CES mettra l'accent sur une nouvelle formulation des directives concernées sous forme d'une « directive intégrée » pour couvrir tous les risques de manière cohérente.</p>		
<p>285. Le stress et autres risques psychosociaux au travail doivent aussi être couverts par la législation. Ils sont très préoccupants car ils affectent la santé individuelle des hommes et des femmes (maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, suicide, etc.) ainsi que la vie sociale et professionnelle.</p>		
<p>Bâtir des systèmes de protection sociale solides</p>		
<p>286. L'élaboration et la structure de la politique sociale et des systèmes de protection sociale relèvent de compétences nationales. Toutefois, au travers de la méthode ouverte de coordination (MOC) et, de plus en plus, du nouveau cadre politique du Semestre européen, une approche commune de plusieurs aspects de la structure de protection sociale gagne du terrain. Des principes européens communs doivent être davantage développés et appliqués afin de créer une Europe plus sociale en tenant compte des principes d'universalité, d'égalité de traitement et de continuité.</p>		
<p>287. Du fait de la crise financière et des récentes réformes</p>		

<p>structurelles imposées au titre du Semestre européen, l'extension de la couverture de la protection sociale et la résistance à une plus grande informalité et à un nombre croissant de conditions à respecter sont prioritaires et urgentes pour les syndicats au niveau national et européen.</p>		
<p>288. Les trous dans le filet de la protection sociale sont devenus plus visibles du fait de critères d'éligibilité plus stricts, en matière d'allocations de chômage par exemple, alors que, au même moment, la crise fait que davantage de personnes ont besoin du soutien des systèmes de protection sociale. Les syndicats réclament des améliorations dans les niveaux d'allocations afin d'assurer une sécurité de revenus aux personnes qui ne peuvent travailler et empêcher qu'elles ne basculent dans la pauvreté.</p>		
<p>289. En période de contraintes budgétaires et d'austérité, les régimes de sécurité sociale doivent être protégés selon des normes européennes, en particulier parce que les coupes budgétaires sont souvent le résultat de politiques européennes. La CES s'oppose à de telles coupes et exige davantage d'investissements publics dans les services. Il faut encourager le développement, au niveau européen, d'un espace de coordination des politiques de sécurité sociale qui ne privilégie pas une vision exclusivement quantitative ayant pour but de réduire le niveau des dépenses de sécurité sociale en termes de PIB mais qui soit basé sur des objectifs de réforme de la sécurité sociale en fonction des nouvelles urgences sociales en termes de solidarité intra- et intergénérationnelle.</p>		
<p>290. Le droit à la protection sociale est garanti par les instruments internationaux des droits de l'homme et par le Traité (article 14 du TFUE). Une politique fondée sur</p>		

<p>des principes communs doit tendre à renforcer les systèmes de protection sociale.</p>		
<p>291. La notion de socles de protection sociale, définie dans la recommandation 202 de l'OIT, soutient les systèmes de protection sociale basés sur la solidarité et inclut une dimension horizontale et une dimension verticale. La dimension horizontale porte sur l'élargissement de la couverture des systèmes de protection sociale à autant de personnes que possible tandis que la dimension verticale concerne le relèvement des niveaux d'allocations. Toutes deux sont vitales aujourd'hui en Europe. Les socles de protection sociale constituent la base d'un niveau de sécurité sociale minimum garanti et encouragent les États membres à offrir une protection plus élevée à autant de personnes que possible.</p>	<p>UGT: supprimer : « ...plus élevée à autant de personnes que possible. » et remplacer par : « ...pour l'ensemble de la population, en évitant la tendance de transformer les socles en plafonds de protection sociale. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>292. Il faut éradiquer la pauvreté en Europe. Malgré le fait que la lutte contre ce fléau soit une priorité de la stratégie Europe 2020, l'accroissement de la pauvreté depuis le début de la crise est une honte. Garantir un revenu minimum joue un rôle essentiel pour réduire l'extrême pauvreté. Un revenu minimum donne les moyens de vivre dans la dignité, de participer pleinement à la société et d'être indépendant tout au long de sa vie.</p>		
<p>293. Tous les pays ne disposent pas de régimes de revenus minimum qui devraient être introduits, au niveau approprié, dans toutes les législations nationales sur la protection sociale. Dans le cadre d'une politique générale visant à renforcer les systèmes de protection sociale, la CES demande une directive-cadre européenne sur un revenu minimum suffisant établissant principes, définitions et méthodes communs pour les régimes de revenu minimum dans les États membres. Des principes européens communs doivent être convenus pour assurer une norme décente de revenu garanti pour tous dans</p>		<p>Note : ce paragraphe devra être adapté en fonction du résultat du vote sur le paragraphe 38 du Manifeste et l'amendement CGIL-CISL-UIL.</p>

<p>l'UE en tenant compte du fait que ces régimes doivent être inclusifs et s'inscrire dans une réponse politique européenne et nationale plus large associant aide aux revenus, inclusion active et services de qualité.</p>		
<p>294. Les services sociaux et les services de santé sont un autre domaine de politique nationale où une action européenne peut apporter un soutien aux personnes dans de nombreux pays et sont considérés essentiels pour garantir les droits sociaux, le développement économique et l'emploi de qualité. Services de santé et services sociaux sont indispensables au bien-être social et doivent être régis par les principes d'universalité, d'égalité de traitement et de service public. L'accès à l'aide sociale, aux soins de santé et aux soins de longue durée doit être un droit établi, inscrit dans une norme européenne commune.</p>		
<p>295. Les soins aux personnes âgées – un domaine de la politique sociale en rapide développement dû à l'évolution démographique – représentent un défi à long terme pour les sociétés européennes. Toutefois, leur importance dans les agendas politiques nationaux varie. Généralement, les systèmes européens de protection sociale ne reconnaissent pas partout le besoin de « soins » comme un risque pour la santé et un risque social et recevoir des soins n'est pas considéré comme un droit social dans tous les États membres. Il est urgent d'adopter une approche commune comme le Comité de la protection sociale le recommande dans son rapport conjoint 2014 sur les soins de longue durée.</p>		
<p>296. Les réformes des retraites doivent veiller à assurer de meilleures pensions à ceux qui prennent leur retraite. La tendance à un allongement de l'espérance de vie doit se traduire par de meilleures conditions de travail pour tous plutôt que servir à justifier un allongement de l'âge légal</p>		

<p>de départ à la retraite. Des politiques actives pour l'emploi doivent aller de pair avec des niveaux élevés de protection sociale, offrir de vraies opportunités d'emploi aux jeunes en particulier et mettre fin au chômage de millions de travailleurs européens. Le chômage de longue durée érode considérablement le niveau des pensions car celles-ci sont en général calculées sur base d'antécédents professionnels continus plutôt que sur des périodes de travail intermittent. La réponse politique à une carrière plus longue doit inclure l'amélioration des conditions de travail, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et une vie décente. Dans un environnement de travail qui évolue, la notion de pénibilité doit être clairement définie, reconnue et compensée par des mesures de retraite anticipée.</p>		
<p>297. La fixation de l'âge légal de départ à la retraite est de première importance dans toute société. La CES rejette l'idée selon laquelle les parlements nationaux devraient abandonner leur pouvoir législatif au profit de formules mathématiques se référant à des critères tels que l'espérance de vie. Bien qu'un très grand nombre de citoyens européens soient sans emploi, la CES souligne qu'il est plus raisonnable de tenir compte du taux de dépendance économique qui est le rapport entre le nombre de travailleurs et de ceux qui ne travaillent pas, indépendamment de leur âge. Cela permet de mettre l'accent sur la promotion d'une participation plus large au marché du travail et sur la création d'emplois de qualité.</p>		
<p>298. Pour assurer des revenus décents aux personnes retraitées, les allocations de retraite doivent être correctement indexées.</p>	<p>UGT : ajouter à la fin : « Cette indexation devra être obligatoire soit par la voie conventionnelle soit par la voie légale. »</p>	<p>UGT : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>299. Les pensions de retraite professionnelles basées sur des conventions collectives peuvent être un complément aux pensions du régime légal (premier pilier) mais ne peuvent</p>		

<p>jamais les remplacer. Contrairement aux systèmes de pension individuels (3^{ème} pilier), tout incitant visant à développer des pensions complémentaires doit donner priorité aux pensions de retraite professionnelles (2^{ème} pilier) allant de pair avec une application universelle à toute l'entreprise ou à tout le secteur.</p>		
EXIGENCES ET ENGAGEMENTS		
<p>300. La CES se battra pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une meilleure protection sociale et contre les réductions des prestations sociales et des dépenses de santé qui doivent être considérées comme investissements ; b) un niveau de protection sociale pour tous les travailleurs en Europe qui assure une protection effective des revenus, combat et prévient la pauvreté et garantit le droit aux soins de santé et à l'aide sociale, y compris prestations en cas de maladie, allocations de chômage, soins de santé et pensions ; c) une approche des soins de longue durée basée sur des droits communs ; d) l'accès à un ensemble défini de produits et services couvrant les soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, et répondant aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité ; e) des réformes des retraites qui offrent de meilleures prestations aux futurs pensionnés et des pensions légales mieux adaptées et s'opposera à tout automatisme liant l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie ; f) un régime de pensions légales renforcé de façon à ce que l'épargne personnelle ne soit pas nécessaire pour garantir un niveau de vie décent dans ses vieux jours ; g) l'encouragement des pensions professionnelles 	<p>USO : supprimer : « g) l'encouragement des pensions professionnelles basées sur des conventions collectives en complément des pensions du régime légal ; »</p> <p>FGTB/CSC/CGSLB : ajouter après b) : une directive-cadre pour un revenu minimum à hauteur d'au moins 60% du revenu national médian (c.-à-d. le seuil européen de pauvreté) ou plus dans les pays ayant un faible revenu médian et où les budgets de référence et/ou les indicateurs de dénuement matériel montrent que 60% est un niveau insuffisant pour prévenir ou éradiquer la pauvreté.</p> <p>CGIL/CISL/UII :</p> <ul style="list-style-type: none"> - f) supprimer à partir de « de façon à ce que l'épargne personnelle » jusqu'à la fin. - g) ajouter à la fin : « l'harmonisation de la fiscalité sur les pensions professionnelles basée sur des conventions collectives et comme complément de la pension légale et s'accompagnant d'avantages fiscaux pour garantir un niveau de pension plus élevé. » - h) ajouter à la fin : « y compris un revenu minimum d'inclusion sociale ». 	<p>USO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p> <p>FGTB/CSC/CGSLB : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter. Voir Manifeste paragraphe 38.</p> <p>CGIL/CISL/UII : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>

<p>basées sur des conventions collectives en complément aux pensions du régime légal. Les régimes professionnels de retraite ne doivent en aucun cas remplacer les pensions légales ;</p> <p>h) des politiques actives pour lutter contre la pauvreté.</p>		
<p>301. La CES mettra au point un système de partage d'expériences dans ces domaines parmi les organisations affiliées.</p>		
<p>302. La CES coordonnera des stratégies communes en matière de socles nationaux de protection sociale.</p>		
<p>303. La CES continuera à promouvoir une approche de la sécurité sociale basée sur les droits associant défense et investissement dans des systèmes de protection sociale fondés sur la solidarité au niveau européen et international.</p>		
<p>304. La CES continuera à être une partie prenante importante au niveau européen dans toutes les discussions sur la lutte contre la pauvreté, l'amélioration du niveau de vie et de la protection sociale. La CES accordera une attention particulière aux modifications de la réglementation qui pourraient être proposées en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale et, dans ce contexte, défendra l'amélioration des droits des travailleurs relatifs à la portabilité de leurs droits à la protection sociale avec un accent spécifique pour les allocations de chômage.</p>		
<p>Combattre le dumping social et les comportements irresponsables des entreprises</p>		
<p>305. La libre circulation des travailleurs est un principe fondamental de l'UE mais aussi un principe syndical fondamental auquel la CES attache beaucoup d'importance, soutient pleinement et cherche à le faire</p>		

<p>respecter. Les travailleurs ne peuvent toutefois pas être traités comme une « marchandise » que l'on peut déplacer et exploiter au prix le plus bas sans égard pour la législation nationale ou les systèmes de négociation collective. Cela ne peut que nourrir la xénophobie et le sentiment antieuropéen et entretenir la spirale négative d'emplois de qualité médiocre au lieu d'offrir aux travailleurs et à leurs pays d'origine des perspectives d'emploi durables et de croissance économique. Plus important encore, cela prive des travailleurs de partout en Europe du droit à l'égalité et à la dignité.</p>		
<p>306. La CES réclame l'adoption d'une législation forte et cohérente pour s'attaquer au problème des sociétés boîtes aux lettres. Les inspecteurs du travail ont également un rôle important à jouer et doivent disposer des compétences nécessaires et de moyens adéquats. La CES demande une directive fixant des normes minimales pour l'inspection du travail au niveau européen sur base de la convention et de la recommandation 81 de l'OIT.</p>		
<p>307. Les organes nationaux d'inspection du travail ne peuvent seuls faire face aux défis d'un marché du travail de plus en plus mobile. Coordination et soutien sont nécessaires au niveau de l'UE. La CES demande la création d'une agence (une sorte d'Europol social) chargée d'enquêter et de prévenir la fraude transfrontalière partout dans l'Union avec une garantie de tous les États membres concernés que ces enquêtes seront suivies.</p>		
<p>308. Le travail non déclaré et le faux travail indépendant sont des phénomènes qui doivent être évités, découragés et combattus en raison des conséquences négatives qui en découlent pour les droits et la sécurité des travailleurs, pour une concurrence libre et loyale dans l'UE, pour les recettes fiscales et la libre circulation des travailleurs.</p>		

<p>Une action concrète est nécessaire au niveau de l'UE et partout en Europe pour réduire ou prévenir le travail au noir et pour protéger les travailleurs clandestins qui sont presque toujours dans des situations extrêmement précaires.</p>		
<p>309. La transposition et la mise en œuvre de la directive sur l'application des dispositions relatives au détachement des travailleurs doivent être étroitement suivies. Les États membres doivent être clairement soumis à l'obligation de faire respecter les droits des travailleurs détachés. La mise en œuvre correcte de la directive d'application sera essentielle pour faire progresser la lutte contre les abus. Il est essentiel de permettre aux États membres de prendre les mesures de contrôle nécessaires pour lutter contre le dumping social.</p>		
<p>310. Depuis les affaires de 2007 à la CJUE, il est toutefois devenu plus difficile de garantir la non-discrimination entre tous les travailleurs faisant le même travail au même endroit. Une révision de la directive et le protocole de progrès social sont des mesures nécessaires pour assurer l'égalité de traitement des travailleurs et le plein respect de la législation et des conventions collectives du pays d'accueil. Des mesures supplémentaires sont requises pour éviter que les travailleurs soient forcés d'accepter un statut d'indépendant pour ainsi éviter les coûts associés à la protection du travail et à la protection sociale.</p>		
<p>311. Finalement, il est de plus en plus reconnu que les longues chaînes de sous-traitance posent problème pour l'application des obligations liées au droit du travail. Une nouvelle législation sur la sous-traitance doit être adoptée, y compris des normes pour un mécanisme obligatoire de responsabilité et des exigences de transparence. En outre, les dispositions relatives à la</p>		

<p>non-discrimination contenues dans la convention C94 de l'OIT sur les clauses de travail des contrats publics doivent être source d'inspiration pour une initiative de l'UE en matière de sous-traitance.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>312. Avec ses affiliés, la CES :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) suivra attentivement la transposition de la directive d'application tout en insistant pour une révision de la directive sur le détachement afin de renforcer la protection des travailleurs détachés, prévenir le dumping social et assurer l'égalité de traitement pour un travail égal ; b) lancera une action pour s'attaquer au problème des sociétés boîtes aux lettres et des faux emplois indépendants ; c) réclamera une législation sur la sous-traitance, y compris un mécanisme obligatoire de responsabilité et des exigences de transparence ; d) luttera contre la fraude transfrontalière en exigeant la création d'une agence européenne pour empêcher cette fraude. 	<p>USS : ajouter :</p> <p>e) (la CES) développera prochainement une campagne européenne « contre le dumping salarial – pour l'égalité de traitement ». Elle examine à cet effet tous les moyens à disposition (médias, actions, manifestations, initiative citoyenne européenne (ICE) et autres moyens de campagne).</p>	<p>USS : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>Mobilité libre et équitable</p>		
<p>313. La CES milite pour une mobilité libre et équitable pour tous. A condition d'être librement consentie et équitable, la mobilité représente une belle opportunité de développement personnel, économique et social des citoyens et des travailleurs européens.</p>	<p>CSIR : après « La CES milite pour une mobilité libre et équitable pour tous », ajouter « au sein des États membres de l'UE et de l'AELE » ; après « la mobilité représente une belle opportunité de développement personnel, économique et social des citoyens et des travailleurs européens », ajouter « et de l'AELE ainsi que pour les marchés du travail des États membres de l'UE et de l'AELE. »</p>	<p>CSIR : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>314. Les citoyens et les travailleurs doivent pouvoir trouver un</p>		

<p>emploi et vivre une vie décente dans leur pays et leur communauté propres. S'ils décident de partir, il faut que cela se fasse librement et sans obstacle.</p>		
<p>315. La mobilité ne doit jamais être imposée, ni directement ni indirectement, mais c'est pourtant le cas aujourd'hui dans bon nombre de pays de l'Europe du Sud et de l'Est que les jeunes en particulier quittent pour chercher un emploi ailleurs en Europe ou au-delà.</p>		
<p>316. Malgré le cadre juridique européen existant relatif à la libre circulation des travailleurs, plusieurs obstacles se présentent toujours pour les citoyens de l'UE qui souhaitent trouver un travail décent dans un autre État membre. Les travailleurs mobiles sont souvent victimes de discrimination ou d'inégalités de traitement dans des domaines tels que sécurité sociale, conditions de travail et salaires, accès aux prestations sociales et à l'éducation, fiscalité, etc. Les travailleurs frontaliers sont particulièrement discriminés car leur statut n'est pas correctement protégé, reconnu ou même défini.</p>	<p>FO : nouvelle formulation : « Malgré le cadre juridique européen existant en matière de libre circulation des travailleurs, de nombreux obstacles perdurent et les travailleurs mobiles sont victimes de discrimination et d'inégalités... » Après « fiscalité, etc. », ajouter : « La question de la portabilité des droits constitue également un obstacle à la libre circulation. Les travailleurs frontaliers... »</p>	<p>FO : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>317. Les abus à l'encontre des droits des travailleurs migrants et/ou les obstacles illégaux à la liberté de mouvement à l'intérieur de l'UE mis en place par certains gouvernements doivent être identifiés et éliminés, aussi en organisant les migrants en syndicats et au travers du dialogue social. Libre circulation au sein de l'UE et de l'AELE ne doit pas être synonyme de réduction des normes nationales ou européennes ou encore des mesures de contrôle pour prévenir le dumping social.</p>		<p>Voir Manifeste paragraphe 40.</p>
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>318. La CES s'engage à :</p> <p>a) revendiquer la pleine application du principe de libre circulation des travailleurs et la pleine application et</p>		

l'amélioration de la législation européenne garantissant une mobilité libre et équitable et l'égalité de traitement pour les citoyens et les travailleurs mobiles ;

- b) lutter contre la discrimination et les obstacles auxquels sont confrontés les citoyens et les travailleurs mobiles ;
- c) insister auprès des institutions nationales, de l'UE et de l'AELE pour qu'elles définissent correctement le statut des travailleurs frontaliers dans tous les domaines concernés ;
- d) insister auprès des institutions européennes et nationales pour qu'elles mettent en place les structures et le financement appropriés, en étroite collaboration avec les syndicats/partenaires sociaux, pour fournir information et assistance aux travailleurs mobiles ;
- e) travailler avec les employeurs, les gouvernements et les institutions de l'UE pour soutenir la capacité syndicale à organiser les travailleurs mobiles et à défendre leurs droits sur les lieux de travail au travers de conventions collectives ;
- f) renforcer et coordonner les réseaux syndicaux fournissant information et assistance aux citoyens et travailleurs mobiles, y compris au travers d'actions en justice (CSIR, partenariat EURES, points de contact et bureaux des syndicats, UnionMigrantNet, etc.) ;
- g) encourager un échange régulier d'informations concernant des campagnes syndicales réussies contre les salaires bradés et l'exploitation et à apporter son soutien à des telles campagnes ;
- h) encourager le développement de campagnes soulignant la nécessité d'unité entre les communautés locales et migrantes afin de résister à l'exploitation, aux salaires bradés et à la désignation de boucs émissaires et de s'opposer aux actions d'employeurs et d'institutions visant à créer des

<p>divisions entre communautés pour ensuite les exploiter ;</p> <ul style="list-style-type: none"> i) soutenir l'implication des syndicats dans les politiques européennes et nationales pour garantir une mobilité libre et équitable des citoyens et des travailleurs ; j) associer le Comité jeunes à une meilleure évaluation et à la conception d'instruments pouvant soutenir une mobilité libre et plus sûre des jeunes partout en Europe tel le programme Ton premier emploi EURES ; k) soutenir des mesures concrètes, telles qu'un Europol social, et davantage d'inspections et de coordination entre services publics au sein de l'UE. 		
Egalité de traitement et intégration des travailleurs migrants		
<p>319. Le nombre de ressortissants de pays tiers sur le territoire de l'UE augmentera au cours des prochaines décennies en raison de différents facteurs, qu'ils soient externes, tels que les crises humanitaires dans les états voisins, ou internes, comme l'évolution démographique. La migration deviendra donc une priorité clé tant pour l'UE que pour le mouvement syndical européen.</p>		
<p>320. Les migrants en provenance de pays tiers contribuent à l'économie et au marché du travail de l'UE tout en enrichissant la société européenne. En réalité, l'intégration est un processus jouant dans les deux sens et par lequel les migrants deviennent membres de la communauté qui les accueille tandis que cette communauté profite de l'apport culturel et économique de citoyens issus d'autres sociétés.</p>		
<p>321. Il est en outre prouvé que les migrants suppléent principalement au manque de main-d'œuvre locale et que leur contribution fiscale et leurs cotisations à la sécurité</p>		

<p>sociale compensent largement ce qu'ils reçoivent ou recevront sous forme d'avantages et de services sociaux.</p>		
<p>322. Pourtant, ces dernières années, le discours de l'UE sur la migration a été axé sur la sécurité et la surveillance des frontières, laissant aux États membres la responsabilité de la gestion des flux migratoires et de l'intégration. Cette approche a souvent conduit à une intégration et une inclusion défailtantes ainsi qu'à une exploitation massive et à des inégalités de traitement à l'encontre des migrants dans la société et sur le marché du travail. Ces phénomènes accroissent la discrimination et le dumping social et affectent tant les migrants que les travailleurs dans les pays d'accueil. Une mauvaise gestion des politiques migratoires alimente l'agitation sociale liée à la migration.</p>		
<p>323. L'application du cadre juridique de l'UE sur la migration, y compris plusieurs directives nouvelles ou révisées, a été entravée par la réticence d'États membres à respecter l'acquis européen.</p>		
<p>324. L'égalité de traitement a commencé à être intégrée dans ces nouveaux instruments juridiques mais avec des résultats insuffisants et fragmentés. L'intégration est devenue une politique de l'UE mais peu de choses ont été faites en termes de mise en œuvre. Les politiques d'intégration doivent être encadrées par des programmes communs de l'UE afin d'allouer plus efficacement les moyens au niveau européen, national et local.</p>		
<p>325. La migration clandestine a été ignorée et les migrants sans papiers ont souvent été traités comme des criminels et contraints à l'illégalité et au travail au noir.</p>	<p>CSIR : ajouter la phrase suivante à la fin : « En outre, la crise économique pousse des travailleurs étrangers en règle vers le travail au noir ou à quitter le pays. »</p>	<p>CSIR : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>326. La politique migratoire européenne doit inclure à la fois la</p>		

<p>régulation des flux migratoires et l'intégration des ressortissants de pays tiers dans des conditions d'égalité. La politique de migration liée au travail doit être élaborée avec les organisations syndicales et patronales. Les questions relatives à la régulation de l'immigration et aux besoins des travailleurs migrants sur les lieux de travail doivent figurer à l'agenda syndical et de la négociation collective des organisations membres de la CES.</p>		
<p>327. L'affiliation à un syndicat, y compris au niveau transfrontalier, favorise l'intégration au travers de l'implication dans les activités qu'il propose et facilite l'intégration sur les lieux de travail, sur le marché de l'emploi et dans la société en général.</p>		
<p>328. Le dialogue et la coopération entre autorités locales et syndicats doivent être renforcés à tous les niveaux. Les organisations syndicales régionales et interrégionales développent des activités pour assister, informer, intégrer et promouvoir l'inclusion des migrants. Le soutien existant des autorités locales doit partout être amélioré.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>329. La CES agira pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) changer le discours de l'UE sur la migration et promouvoir une politique européenne d'immigration plus efficace, tant au niveau institutionnel que sociétal, en déplaçant l'attention accordée à d'étroites questions de sécurité pour la porter sur la contribution des migrants, les droits de l'homme, l'égalité de traitement et l'intégration ; b) promouvoir la tolérance et lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie envers les migrants ; c) s'attaquer aux abus et aux violations des droits des travailleurs migrants qui font baisser les conditions et 		

alimentent les pratiques d'emploi précaire et le dumping social et réaffirmer que l'intégration ne se fera que moyennant une solide protection de l'emploi et un traitement décent de tous les travailleurs au travers de l'action syndicale ;

- d) obtenir un cadre juridique plus cohérent pour la migration au niveau de l'UE basé sur ces principes et sur davantage de coordination et de solidarité, tant entre l'UE et les États membres que parmi les États membres, visant à prévenir l'exploitation et la discrimination, de garantir une pleine égalité de traitement et d'instaurer des voies pour l'intégration et l'inclusion des migrants ;
- e) faire pression sur les États membres et les pays candidats pour qu'ils ratifient les Conventions 97 et 143 de l'OIT ainsi que la Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ;
- f) lancer un débat sur la migration clandestine, ses causes et conséquences, et sur les moyens possibles pour assister les migrants sans papiers à se mettre en règle et à s'intégrer au marché du travail et dans la société, ainsi que pour lutter contre le travail non déclaré, l'exploitation et le trafic d'êtres humains. La CES soutient également la mise en œuvre par tous les États membres de la directive 2009/52/CE prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et de la directive 2011/36/UE sur la prévention de la traite des êtres humains et la protection des victimes ;
- g) renforcer les activités et les réseaux syndicaux fournissant information et assistance aux migrants, notamment au travers d'UnionMigrantNet, et la participation des migrants aux activités syndicales ;
- h) accroître et soutenir les efforts des syndicats pour le

<p>recrutement de migrants et pour les inciter à inclure à leur agenda les besoins des travailleurs migrants sur les lieux de travail ;</p> <ul style="list-style-type: none"> i) renforcer la coopération avec les affiliés dans les pays candidats et associés, ainsi qu'avec les syndicats dans les pays d'origine et de transit, afin de s'attaquer aux phénomènes de la migration, et singulièrement l'exploitation et l'inégalité de traitement, et d'élaborer, par-delà les frontières, une politique syndicale commune pour la migration ; j) réclamer des réformes en matière de migration au niveau européen et national par la négociation avec les autorités publiques, la coopération avec d'autres parties prenantes et la promotion de campagnes, d'actions et de projets spécifiques ; k) insister auprès des États membres pour qu'ils soutiennent la reconnaissance des résidents de longue durée prévue dans la directive 109/2003 ainsi que les droits qui en découlent, y compris la mobilité. 		
<p>330. Une attention particulière doit être accordée au problème des réfugiés et des demandeurs d'asile et aux tragédies qui ont lieu dans les pays européens et en particulier en Méditerranée. La CES a développé une stratégie nouvelle et effective à ce sujet et s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) encourager les opérations de recherche et de sauvetage, essentielles pour éviter les morts en mer et aux frontières, ainsi que les actions pour lutter contre le trafic d'êtres humains, accroître la coopération avec les pays d'origine et soutenir les programmes humanitaires pour soulager les souffrances des populations victimes de la guerre, de la faim ou de dictatures ; b) revendiquer la mise en place d'une solidarité européenne sur ces questions afin d'élaborer une politique européenne renforcée pour la reconnaissance, l'accueil et l'installation des réfugiés 		

<p>sur le territoire de l'UE, en particulier en révisant le cadre juridique existant (règlement de Dublin) ;</p> <p>c) assurer le plein respect des droits de l'homme et l'égalité de traitement des réfugiés et des demandeurs d'asile ainsi que du droit de l'Union et des normes et conventions internationales applicables aux personnes qui tentent d'entrer de façon illégale sur le territoire de l'UE, en veillant en priorité à leur vie et leur intégrité physique ;</p> <p>d) renforcer la coopération avec les pays d'origine et de transit, particulièrement aux frontières de l'UE et dans les pays candidats, afin de promouvoir une politique européenne d'asile et de prévenir l'exploitation et le passage dans l'illégalité;</p> <p>e) réclamer la réouverture de canaux légaux d'entrée dans les États membres afin de lutter contre le dangereux phénomène du trafic international d'êtres humains ainsi que des couloirs humanitaires dans les cas où des personnes ayant droit à l'asile courent de graves dangers.</p>		
<p>Le commerce et les relations extérieures comme outils d'une mondialisation équitable et du respect des droits fondamentaux</p>	<p>DGB : déplacer les paragraphes 331-349 à la fin du premier pilier (après 99)</p>	<p>DGB : maintenir l'amendement. Recommandation : rejeter.</p>
<p>331. La CES insiste sur la stricte application des dispositions du Traité de Lisbonne qui stipule que la politique étrangère et la politique commerciale de l'Union doivent chercher à promouvoir ses valeurs dans le monde entier. Celles-ci englobent la démocratie et la paix, l'état de droit, l'universalité et l'indivisibilité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le respect de la dignité humaine, les principes d'égalité et de solidarité et le respect des principes de la Convention européenne des droits de l'homme, de la Charte des Nations unies et du droit international. L'acquis de l'UE, les préférences</p>		

<p>collectives et les pratiques réglementaires ne doivent en aucune manière être affectés par les relations de commerce extérieur et d'investissement.</p>		
<p>332. La CES a invariablement soutenu un commerce équitable réglementé par des institutions multilatérales et appelé à une coopération étroite entre l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'OIT. Suite aux indécisions du cycle de Doha et à la prolifération d'accords commerciaux bilatéraux, l'UE s'est aussi récemment engagée dans une série de négociations birégionales et bilatérales ayant en général débouché sur des accords de commerce qui ont été inclus dans des accords d'association, de coopération et des accords stratégiques. La CES reconnaît que les accords de commerce et d'investissement doivent faire partie d'une relation politique plus large.</p>		
<p>333. Ces accords doivent être négociés dans l'intérêt général plutôt que servir les intérêts d'investisseurs privés et ne peuvent en aucun cas remettre en question le droit des États membres à légiférer. La CES s'oppose en particulier aux mécanismes de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE) – qui favorisent les investisseurs étrangers avant tous les autres et reviennent à privatiser la justice, à l'approche par liste négative (couvrant tous les services sauf s'ils sont expressément exclus) et à l'inclusion des services publics dans des accords tels que le PTCI (États-Unis) et l'AECG (Canada). La CES exige l'exclusion des services publics et une approche par liste positive pour tous des accords de commerce. Nous rejetons tout abaissement des normes européennes et insistons pour que l'espace politique soit maintenu et que le droit à légiférer ne soit pas limité par des organes non démocratiques tels que des conseils de coopération en matière réglementaire. La CES insiste pour que tous les accords de commerce de l'UE incluent obligatoirement des clauses exécutoires en</p>		

<p>matière de protection du travail. De telles protections existent dans les accords américains et canadiens et doivent être améliorées pour couvrir un large éventail de conventions de l'OIT et être intégrées dans les accords de l'UE pour garantir le caractère exécutoire et effectif de dispositions dissuasives contre les infractions, que ces infractions soient ou non liées au commerce</p>		
<p>334. La CES s'oppose à l'accord AECG qui ne remplit pas nos conditions, notamment parce qu'il inclut un RDIE, et nous continuerons à nous opposer avec force à toute nouvelle étape menant à sa ratification. La CES adoptera la même position à l'égard du PTCI. Nous continuerons à en suivre les progrès et à faire pression pour des améliorations afin de promouvoir les emplois décents et la croissance et de sauvegarder les normes de protection du travail, des consommateurs, de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travers de lobbying, de campagnes et de négociations, en particulier dans notre travail au Parlement européen. Nous appelons tous les affiliés à agir au niveau national pour soutenir cette position.</p>		
<p>335. La CES insiste pour que les accords internationaux de commerce et d'investissement de l'UE et de l'AELE intègrent une dimension sociale forte favorisant le travail et les salaires décents, le développement durable et la protection de l'environnement, la sauvegarde de la gouvernance démocratique et des services publics, et garantissant un niveau élevé de régulation financière ainsi que la mise en place et l'application par toutes les parties des normes du travail de l'OIT. Tous ces accords doivent s'accompagner d'un mécanisme de contrôle, de réclamations et de sanctions impliquant les partenaires sociaux. Une coopération technique doit être prévue avec le soutien de l'OIT.</p>		
<p>336. La CES s'inquiète de la réticence de la Commission à</p>		

<p>recourir à des mécanismes d'exécution là où ils existent, par exemple dans le Système généralisé de préférences, lorsqu'il apparaît clairement que des parties partenaires violent des engagements internationaux tels que les conventions fondamentales de l'OIT.</p>		
<p>337. La CES insiste sur la nécessité de transparence dans toutes les négociations de commerce et d'investissement, de contrôle démocratique par le Parlement européen et de consultation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile. Dans aucun accord, les décisions politiques ne peuvent être empêchées par un organe non-démocratique, tel qu'un comité de coopération en matière de réglementation.</p>		
<p>338. La CES insiste pour que l'UE maintienne des instruments de défense commerciale solides imposant des restrictions ciblées des importations anticoncurrentielles en Europe, en particulier si elles ont été produites par des travailleurs qui ne sont pas protégés conformément aux normes internationales.</p>		
<p>339. La CES encourage une politique européenne de développement pour, en priorité, promouvoir le dialogue social et le travail décent dans les pays bénéficiaires, y compris dans les économies émergentes, et nous appelons l'UE dans son ensemble et chaque État membre individuellement à atteindre l'objectif des Nations unies de consacrer 0,7% de son revenu national brut à l'aide au développement. Le mouvement syndical européen doit être tout spécialement associé à l'élaboration des politiques ainsi qu'à l'affectation des budgets disponibles.</p>		
<p>340. La CES soutient les initiatives Aide pour le commerce comme moyen de soutenir la croissance du secteur privé et l'emploi dans les pays en développement. Le secteur</p>		

<p>privé peut aussi être associé davantage à l'agenda de l'UE pour le développement pour autant que le but premier soit de favoriser la croissance économique et de contribuer aux objectifs de développement tels que le travail décent dans les pays concernés.</p>		
<p>341. La CES espère et soutient le développement d'une politique étrangère forte et commune de l'UE fondée sur les principes inscrits dans le Traité et respectueuse du droit international, mettant pleinement en œuvre des instruments en faveur de la coopération, de la démocratie et des droits de l'homme et recourant au maximum au Service européen pour l'action extérieure (SEAE) afin de les promouvoir. La CES réitère son appel pour que les délégations de l'UE à l'étranger incluent des agents spécialisés dans les matières liées au travail.</p>		
<p>342. Les guerres ainsi que les violations des libertés et des droits de l'homme à nos frontières continuent de menacer la paix, la coexistence et la sécurité de tous. L'urgence humanitaire en Méditerranée est une conséquence directe des nombreuses guerres qui se traduisent par un nombre de morts et des violences sans précédent et par l'exode de milliers d'hommes et de femmes, des persécutions et discriminations contre des groupes ethniques et religieux associés à l'émergence du phénomène de terrorisme et de criminalité internationale. Outre les morts et les violences, la crise en Ukraine a également souligné la nécessité d'une politique étrangère européenne plus forte donnant une priorité absolue à la paix. La CES appelle avec insistance à des initiatives européennes pour contribuer au désarmement et à une culture de paix et de coexistence.</p>		
<p>343. La CES continuera à collaborer avec la CSI dans ses activités internationales et à développer des contacts régionaux. Elle développera en particulier son travail</p>		

<p>avec les syndicats sur l'ensemble du continent et fera la promotion du modèle social européen en soutenant activement le Conseil régional paneuropéen (CRPE) et les activités subrégionales dans le cadre de son implication dans le Partenariat oriental. Nous continuerons à assister les syndicats des pays candidats par le biais d'initiatives d'intégration.</p>		
<p>344. La CES encouragera et assistera également un syndicalisme et un dialogue social indépendants dans la région Euromed, notamment dans les territoires palestiniens, en collaboration avec la Confédération des syndicats arabes et l'ACTRAV. La CES participera de manière proactive à la révision de la Politique européenne de voisinage afin que cet instrument garantisse un partenariat effectif fondé sur l'égalité qui réponde aux besoins et aspirations réels des travailleurs et des citoyens dans les pays concernés. La CES maintiendra et développera des relations avec les organisations syndicales en Afrique, en particulier au travers de la CSI-Afrique et du programme UE-ACP ; dans les Amériques avec la CSA et au niveau régional et subrégional (Communauté andine, Amérique centrale, Mercosur) ainsi qu'avec les États-Unis et le Canada ; en Asie, avec la CSI-AP en cherchant notamment à développer le travail du Forum ASEM pour le dialogue social.</p>		
<p>345. La CES continuera aussi à collaborer avec la CSI au travers du Réseau syndical de coopération au développement et avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-OCDE), en particulier concernant les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (EMN), le plan d'action de l'OCDE contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) et les initiatives du G20.</p>		

<p>346. La CES collaborera avec les organisations de la société civile dans les initiatives qui feront progresser ses politiques.</p>		
<p>EXIGENCES ET ENGAGEMENTS</p>		
<p>347. La CES compte sur le commerce international et sur les politiques de développement de l'UE pour stimuler la croissance et veiller à sa distribution équitable et à la qualité de l'emploi et pour faire progresser les valeurs européennes au niveau international.</p>		
<p>348. La CES exhorte la Commission européenne à davantage impliquer les organisations syndicales dans la politique européenne de coopération au développement. Elle doit assurer une plus grande synergie avec et entre les organisations nationales par rapport aux objectifs.</p>		
<p>349. La CES sera guidée par les principes énoncés plus haut pour développer et poursuivre des politiques concernant des régions et pays spécifiques. Nous continuerons à travailler en collaboration avec les organisations syndicales sœurs concernées partout dans le monde.</p>		



WWW.ETUC.ORG
#ETUC15

Boulevard du Roi Albert II, 5

1210 Bruxelles

Tel + 32 (0)2 224 04 11

E-mail : etuc@etuc.org