

RÉSOLUTIONS DE LA CES 2011



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

RÉSOLUTIONS DE LA CES

Adoptées par Comité exécutif
en 2011



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Sommaire

MARS 2011

- 01 Résolution de la CES sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes
au sein des syndicats 6
- 02 Résolution de la CES sur la directive sur le temps de travail :
limitation des heures de travail et des travailleurs plus influents
pour une vie professionnelle plus saine 17
- 03 Résolution de la CES sur les perspectives financières
de l'UE après 2013 28
- 04 Résolution de la CES sur les développements dans
le Voisinage méridional de l'Europe : Le Printemps arabe 40
- 05 Résolution de la CES sur la gouvernance économique européenne 44

AVRIL 2011

- 01 Résolution sur les politiques industrielles et la participation
des travailleurs 56
- 02 Renforcer l'implication des travailleurs : des normes européennes
a minima en matière d'information, de consultation et
de participation en Europe 68
- 03 Solidarité dans la crise - Résolution présentée au Congrès
par le Comité exécutif de la CES..... 74

JUIN 2011

- 01 La Grèce a besoin d'un Pacte de solidarité 78
- 02 Résolution de la CES sur l'énergie nucléaire :
sûreté, sécurité et contrôle démocratique 80

SEPTEMBRE 2011

- 01 Pour une Europe plus forte faite de croissance durable
et de cohésion sociale 86

OCTOBRE 2011

01	Déclaration de la CES sur la situation économique actuelle	92
02	Déclaration de la CES sur le 50 ^e anniversaire de la Charte sociale européenne	97
03	Livre blanc de la Commission européenne sur les transports	105
04	Négociations concernant le changement climatique : résolution de la CES sur la position de l'UE à la COP17 de Durban	110
05	Commentaires concernant la proposition de directive sur l'efficacité énergétique COM(2011) 370 final du 22 juin 2011	119
06	Résolution de la CES sur Rio+20 : renforcer la dimension sociale du développement durable	125

DÉCEMBRE 2011

	Message urgent du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats au Conseil européen	146
01	La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014	147
02	Déclaration de la CES sur « EY2012 : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations »	152
03	Réaliser des progrès sociaux au sein du marché unique : propositions concernant la protection des droits sociaux fondamentaux et le détachement des travailleurs	159
04	La proposition de cadre financier pluriannuel et de politique de cohésion de l'UE pour la période 2014-2020 : position de la CES et appel à consultation	168
05	Perspectives pour une nouvelle stratégie de santé et sécurité au travail de l'Union Européenne (2013-2020)	176
06	La participation des travailleurs en danger : Vers une meilleure implication des travailleurs	183

MARS 2011

RÉSOLUTION DE LA CES SUR L'AMÉLIORATION DE L'ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES AU SEIN DES SYNDICATS

Adoptée lors du Comité exécutif
du 9 mars 2011

DE L'ADHÉSION À LA PRISE DE DÉCISION : RECOMMANDATIONS POUR AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES AU SEIN DES SYNDICATS

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondateur de l'Union européenne et un engagement de longue date de la CES. Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux grandes décisions politiques et économiques de la société est un élément clé de l'instauration d'une véritable démocratie et de la contribution à la croissance économique.

En dépit de la féminisation du marché du travail et du niveau d'études élevé des femmes dans la plupart des pays européens, elles font face à des difficultés pour accéder à des postes de responsabilité dans de nombreux domaines, comme l'économie, la politique et, souvent, au sein des syndicats.

Les raisons de la sous-représentation des femmes au pouvoir et à des postes de prise de décisions sont structurelles et multiples. Elles sont liées aux stéréotypes, à la discrimination et à la ségrégation dans l'éducation et sur le marché de l'emploi. Elles sont aussi liées au manque de politiques destinées à faciliter, pour les hommes et pour les femmes, la conciliation de la vie professionnelle et privée et à lutter contre une répartition inégale des tâches domestiques et familiales. Enfin, l'environnement politique, la culture d'entreprise – y compris au sein du mouvement syndical – et le comportement des médias demeurent défavorables aux femmes

Bilan de la politique et des activités de la CES visant à garantir l'équilibre hommes-femmes

La sous-représentation des femmes aux postes de direction et dans les structures décisionnelles est une question qui préoccupe la CES depuis de nombreuses années. Éliminer l'écart de représentation entre hommes et femmes était l'un des objectifs définis dans les plans d'action de la CES en faveur de l'égalité, approuvés en 1999 et en 2003. En 2006, l'évaluation à mi-parcours de la CES recommandait aux syndicats de fournir des données comparables sur la participation et la représentation des femmes et de mettre en place des mesures permettant à celles-ci d'accéder à des postes de direction. De même, le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté par les partenaires sociaux européens en 2005 s'est fixé comme priorité d'améliorer le rôle des femmes dans la prise de décisions. Au congrès de Séville de 2007, une charte sur l'intégration de la dimension de genre a été adoptée. Elle exigeait des affiliés et des fédérations syndicales européennes de prendre sans délai des mesures en vue d'éliminer au cours des prochaines années l'écart de représentation entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. Des mesures spécifiques ont été recommandées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes, y compris l'obligation de fournir des statistiques sur le nombre de membres de sexe féminin et leur représentation dans les organes de direction. En vertu de la charte sur l'intégration de la dimension de genre, les performances des affiliés en termes d'augmentation de la représentation des femmes dans des rôles et aux postes de direction devaient être évaluées avant le prochain Congrès de la CES en 2011 et des mesures adéquates devaient être présentées.

Depuis le Congrès de Séville, ces statistiques sont recueillies par le Secrétariat dans le cadre de « l'enquête du 8 mars », dont les résultats sont régulièrement examinés et présentés par le Comité des Femmes.

Selon la dernière enquête du 8 mars, les femmes représentent environ 44% des membres de la CES¹. Les tendances suivantes se dégagent des résultats de l'enquête de ces 4 dernières années:

- Depuis que la première enquête a été réalisée, il apparaît que les femmes jouent un rôle capital dans le maintien des niveaux d'affiliation syndicale. Les enquêtes de 2008 et de 2009 montrent notamment une tendance

¹ Pour plus d'informations, voir le rapport sur l'enquête du 8 mars 2010 de la CES.

générale à une augmentation de l'affiliation féminine dans les syndicats alors que l'on enregistre une diminution de l'affiliation syndicale globale.

- Les enquêtes effectuées en 2008, en 2009 et en 2010 montrent chaque fois une faible présence de femmes à la direction des syndicats – président(e), vice-président(e), secrétaire général(e), secrétaire général(e) adjoint(e) – et le peu de progrès réalisés entre 2008 et 2010. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un poste « d'adjointe ».
- Quant aux comités permanents de la CES, seulement 17% des membres à part entière de l'exécutif de la CES sont des femmes. Ce chiffre est encore plus bas pour le Comité de direction, qui compte 13% de femmes. Toutefois, il est tenu compte de l'équilibre entre hommes et femmes au sein du Secrétariat de la CES.
- L'enquête de 2010 révèle que la plupart des syndicats ayant répondu à l'enquête ont adopté des mesures concrètes, comme des quotas ou des sièges réservés, même si, dans la pratique, ils sont nombreux à ne pas avoir mis en œuvre les politiques dans leur intégralité.
- Certains syndicats, en particulier ceux qui représentent des femmes dans les secteurs de l'économie dominés par les femmes, sont parvenus à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans leurs organes de direction.

L'enquête met également en évidence les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction. Certains obstacles sont structurels et peuvent être surmontés au niveau de l'organisation tandis que d'autres sont davantage liés aux comportements individuels. Les obstacles structurels comprennent les stéréotypes négatifs qui nuisent à la participation des femmes dans les syndicats; le fait que, dans certains cas, les structures syndicales reflètent la place désavantagée qu'occupent les femmes sur le marché du travail; l'organisation de réunions et les contraintes de temps qui ont des effets négatifs sur les possibilités d'une pleine participation des femmes. D'autres obstacles sont mentionnés, comme le fait que les femmes restent en retrait, manquent souvent de confiance en elles et hésitent à se mettre en avant pour accéder à un poste de direction, qu'elles ne connaissent pas suffisamment les structures syndicales et la manière de participer à la prise de décisions.

C'est dans ce contexte que la CES a élaboré le projet « De l'adhésion à la prise de décision: œuvrer à la promotion des femmes au sein des syndicats » au cours de l'année 2010. Ce projet avait pour objectif d'examiner les moyens d'améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les syndicats. À

cette fin, la CES a organisé une conférence au Luxembourg en mars 2010 et, dans le prolongement de cette conférence, un séminaire à Berlin en octobre 2010. L'un des résultats a été la publication d'un guide de ressources destiné à soutenir les efforts en vue d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les syndicats².

Au cours de ces deux événements, de solides arguments ont été présentés pour une approche renouvelée et stratégique de la réalisation de l'équilibre entre les sexes dans la prise de décisions et dans les structures de direction, comme bases de la démocratie syndicale et pour la réalisation de l'égalité des sexes aux niveaux sociétal, économique et politique.

L'équilibre hommes-femmes est vital pour les syndicats car il leur permet d'avoir :

- Des structures qui reflètent réellement la diversité des affiliés.
- Une image moderne, représentative des intérêts et des besoins des femmes, en phase avec leurs membres et qui leur soit pertinente.
- Un rôle accru dans l'accomplissement et la mise en œuvre des objectifs économiques, sociaux et politiques des femmes.
- Une approche de l'intégration de la dimension de genre dans les processus de prise de décisions et d'élaboration des politiques, ainsi que dans leurs rôles représentatifs dans l'économie et la société au sens large.

L'importance de parvenir à un équilibre entre hommes et femmes dans les équipes de négociation collective a également été confirmée. Les arguments présentés sont les suivants :

- L'équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes de négociations collectives est une question de démocratie sociale et constitue une valeur fondamentale du mouvement syndical.
- L'implication des femmes et des hommes à tous les niveaux des négociations collectives permet d'intégrer de nouvelles perspectives dans le programme de négociations en s'appuyant sur les expériences, les avis, les connaissances et les compétences des femmes.
- L'équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes de négociations collectives permet aussi de nouveaux styles et de nouvelles approches de la négociation collective.

² Voir <http://www.etuc.org/r/1368>.

Plusieurs affiliés de la CES possèdent une grande expérience en matière d'objectifs chiffrés et de règles exécutoires claires permettant d'assurer au minimum une participation et une représentation proportionnelles, alors que d'autres doivent encore élaborer des mesures cohérentes de promotion de l'égalité de la participation des femmes, que ce soit au processus décisionnel au niveau syndical ou aux unités de négociation.

Une répartition équilibrée du pouvoir entre les femmes et les hommes ne peut exister qu'en agissant à tous les niveaux, avec l'aide de l'ensemble des acteurs et en concentrant les actions sur les facteurs qui contribuent au maintien du déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Une combinaison de mesures est nécessaire, et une approche plus cohérente et ciblée doit être proposée par la CES et ses affiliés. Améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les structures de direction et de prise de décisions des syndicats reste un défi fondamental pour le mouvement syndical au cours des prochaines années. Les recommandations suivantes ont été formulées pour relever ce défi.

Les recommandations

Les recommandations pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de la CES et de ses affiliés s'appuient sur les résultats de l'enquête du 8 mars 2010, les exemples et les discussions de la conférence qui s'est tenue au Luxembourg et les conclusions de l'atelier de Berlin. Elles ont en outre bénéficié des précédents plans d'action de la CES en faveur de l'égalité hommes-femmes et de la charte sur l'intégration de la dimension de genre, en particulier les dispositions relatives à l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Ces recommandations ont finalement été examinées et adoptées par le Comité des Femmes de la CES le 14 décembre 2010.

En ce qui concerne la structure des recommandations, celles-ci sont divisées en deux parties : l'une porte sur les recommandations présentées à la CES elle-même et l'autre est destinée à ses affiliés (confédérations nationales et fédérations syndicales européennes). Elles sont différentes mais suivent un modèle similaire qui vise à lever les derniers obstacles à l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation et dans le cadre de ses

politiques. Chaque section est subdivisée en actions à mettre en œuvre avant et après le prochain Congrès de la CES, qui se tiendra à Athènes en mai 2011.



RECOMMANDATIONS POUR LA CES

Avant le congrès, la CES devrait:

- 1/ souligner les questions d'égalité dans les discussions du Comité préparatoire du congrès (CPC). S'assurer que tous les documents, débats et intervenants préparatoires au Congrès intègrent la dimension du genre. S'assurer que la délégations nationales sont composées avec une équilibre d'hommes et de femmes;
- 2/ intégrer la perspective du genre dans toutes les parties du document final du Congrès et s'assurer qu'il contient une partie spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec des recommandations pour le travail de la CES dans ce domaine pour les 4 années à venir;
- 3/ placer l'équilibre entre les femmes et les hommes au premier rang des priorités syndicales en associant les femmes et les hommes au débat et chercher l'accord des affiliés pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes en adoptant des mesures concrètes à cet égard;
- 4/ aborder l'équilibre des genres au niveau du Comité exécutif. Considérer l'introduction des objectifs quantifiés afin d'atteindre l'équilibre hommes-femmes, par exemple une prévision antidiscriminatoire stipulant que chaque genre doit être représenté à hauteur d'entre 40% et 60% dans les organes de la CES;
- 5/ ventiler la composition des organes dirigeants de la CES selon le genre: le congrès de 2007; le Comité exécutif; le Comité de direction; et le secrétariat. Des chiffres doivent être mis à disposition afin d'évaluer si la composition contient ou pas un équilibre adéquat des genres;
- 6/ rédiger un instrument politique pour la période 2011-2015 établissant les exigences, les actions et objectifs en manière d'équilibre entre les hommes et les femmes à l'intention des structures décisionnelles du syndicat aux plans national et européen. Ce document doit tirer des leçons de

l'application de la Charte sur l'intégration de la dimension du genre, et peut notamment comprendre :

- un calendrier de mise en œuvre, un système de supervision et d'évaluation pour la prochaine période de Congrès, qui fournira une approche intégrée et diversifiée envers l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes;
- des lignes directrices basées sur les dispositions de la Charte de la CES sur le « Gender Mainstreaming », y compris des outils pratiques pour appliquer l'intégration de la dimension du genre;
- des mesures appropriées pour rétribuer les bons résultats, comme un prix syndical de l'égalité des genres à discerner à chaque Congrès;
- des sanctions appropriées pour pénaliser les mauvais résultats;
- l'instrument politique devrait être revu chaque année par le Comité exécutif afin d'évaluer son niveau d'application aux niveaux appropriés.

Après le congrès de 2011, la CES devrait:

- 7/ chaque genre devrait être représenté entre 40% et 60% dans les organes décideurs de la CES, il est donc essentiel de vérifier régulièrement les statistiques relatives au genre ainsi que la composition du Congrès d'Athènes, de la conférence à mi-terme, du Comité exécutif, du Comité de direction et du Secrétariat. L'Exécutif et le Comité Femmes devraient être régulièrement informés des données collectées;
- 8/ assurer une participation équilibrée de syndicalistes femmes en tant que participantes et intervenantes dans les réunions de la CES;
- 9/ établir un mécanisme afin d'intégrer la dimension du genre dans les politiques de la CES. Au début, il est recommandé d'introduire une politique pour que chaque document présenté au Comité exécutif ainsi qu'au Congrès contient un « gender impact assessment » et d'indiquer si et comment la perspective du genre a été incluse ; la CES devrait s'assurer que ses organes décideurs ont les connaissances et l'expérience nécessaires concernant l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le gender mainstreaming ;
- 10/ effectuer un audit interne d'égalité afin d'identifier les barrières qui existent pour la progression de l'égalité à l'intérieur de l'organisation;

11/ développer, à travers l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI):

- des programmes de formation qui prévoient l'égalité de participation entre les genres. Le programme actuel de l'ETUI «jeunes dirigeants» est significatif dans ce sens et devrait prévoir une partie spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
- un programme de tutelage et d'accompagnement pour les jeunes femmes dirigeantes;
- des manuels de formation pour les formateurs sur le gender mainstreaming et l'équilibre hommes-femmes;
- une étude à publier au minimum tous les deux ans sur «L'état de l'art» des obstacles et mesures adoptées par les syndicats afin d'améliorer l'égalité des hommes et des femmes dans le mouvement syndicaliste et sur le lieu de travail;

L'ETUI sera invité à informer le Comité Femmes régulièrement sur la manière dans laquelle la dimension du genre est intégrée dans ses activités et programmes.

12/ Continuer à diffuser le questionnaire du 8 mars et travailler de près avec les affiliés qui ne rassemblent toujours pas des données sur l'équilibre d'hommes et de femmes parmi leurs membres et/ou dans les entités décideurs, et examiner avec eux des solutions pour résoudre ce problème. Rédiger un template pour la collection des données ventilées par genre, qui peut être utilisé par les affiliés nationaux et de l'Union européenne;

13/ considérer les questions suivantes comme thèmes pour des nouvelles publications de la CES:

- La situation des femmes pendant et après la crise;
- Un dépliant avec 10 étapes vers l'équilibre des genres;

14/ adresser l'image et la culture du syndicat, notamment ses résultats visibles;

15/ renforcer l'échange des pratiques et de stratégies entre le comité Jeunes et le comité Femmes de la CES;

16/ fournir suffisamment de personnel et de ressources afin de poursuivre des politiques d'égalité des genres à l'intérieur de la CES et adopter un «budget genre» pour les campagnes et activités qui cherchent à promouvoir l'équilibre et l'égalité des genres ;

- 17/ développer un mécanisme à travers le Comité exécutif de la CES et en coopération avec le comité Femmes, afin de surveiller et rapporter sur la mise en œuvre des recommandations énumérées ci-dessus. Evaluer le progrès lors de la conférence à mi-terme;
- 18/ effectuer un audit d'intégration de la dimension du genre dans le rapport d'activité 2011-2015 de la CES qui doit être soumis au congrès de 2015 avec un double objectif de:
 - s'assurer que le rapport d'activité intègre entièrement et de façon appropriée la dimension du genre;
 - identifier les domaines où la perspective du genre doit être plus développée dans toutes les politiques et structures de la CES.



RECOMMANDATIONS POUR LES ORGANISATIONS AFFILIÉES (LES CONFÉDÉRATIONS NATIONALES ET LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES)

Pour le Congrès, les affiliés de la CES devraient...

- 1/ placer l'équilibre entre les femmes et les hommes au premier rang des priorités syndicales et chercher à assurer une représentation équilibrée en adoptant des mesures concrètes à cet égard;
- 2/ soutenir les actions de la CES qui ont pour but d'améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes et de surmonter les obstacles afin d'y arriver;
- 3/ suivre le travail du Comité préparatoire du congrès (CPC) et y intégrer la dimension du genre en travaillant ensemble avec les représentants nationaux ou des fédérations y participant;
- 4/ assurer une délégation équilibrée au Congrès de la CES;

Suivant le Congrès, les affiliés de la CES devraient ...

- 5/ développer un plan d'action interne sur l'équilibre des genres au niveau national/sectoriel, et assurer le suivi régulier soutenu par les affiliés;
- 6/ examiner la composition des entités gouvernantes existantes des organisations en matière de genre et leur évolution dans les dernières années.

Sur cette base, discuter comment l'organisation peut introduire des changements aux statuts, adopter des objectifs et des actions pour une représentation équilibrée en matière de genre;

- 7/ assurer la mise en place des systèmes de ventilation de données sur la représentation des genres à tous les niveaux du syndicat, et que ces systèmes soient revus annuellement;
- 8/ contribuer au questionnaire du 8 mars en fournissant les données nécessaires à la CES. Les affiliés défaillants seront nommés publiquement lors du Comité exécutif et au prochain Congrès;
- 9/ se servir du service formation de l'organisation et/ou avec des organisations nationales de formation afin de mettre en place des mesures de formation et d'accompagnement des femmes afin de les préparer pour des rôles dirigeantes et pour la prise de décision;
- 10/ mettre en place des audits d'égalité de genre, programmes d'accompagnement et autres formes de soutien des femmes dans les rôles dirigeantes au sein des syndicats;
- 11/ produire des lignes directrices sur l'intégration de la dimension du genre, avec des outils pratiques pour leur mise en application, dans les domaines tels que: la négociation collective; l'organisation; le dialogue social, la politique, etc.;
- 12/ assurer que l'organisation syndicale encourage la diversité à travers ses propres ressources humaines internes;
- 13/ effectuer un audit de l'intégration de la dimension du genre afin d'identifier des domaines où une perspective de genre doit être plus développée dans les politiques et structures syndicales ;
- 14/ adresser l'image et la culture du syndicat, notamment ses résultats visuels;
- 15/ fournir suffisamment de personnel et de ressources afin de poursuivre des politiques d'égalité des genres à l'intérieur de l'organisation et adopter un « budget égalité » pour les campagnes et activités qui cherchent à promouvoir l'équilibre hommes-femmes;

- 16/ considérer la nomination au niveau de la direction politique d'une personne responsable du suivi de l'intégration de la dimension du genre à l'intérieur de l'organisation. La personne ne serait pas forcément la même que celle responsable du dossier de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- 17/ promouvoir le sentiment d'être partie prenante dans les instruments d'intégration de la dimension et de l'égalité des genres, ainsi que le partage de la responsabilité parmi tous les acteurs syndicaux concernés;
- 18/ introduire un mécanisme afin de surveiller et rapporter sur les recommandations ci-dessus;
- 19/ informer régulièrement la CES des mesures adoptées et les améliorations achevées.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : LIMITATION DES HEURES DE TRAVAIL ET DES TRAVAILLEURS PLUS INFLUENTS POUR UNE VIE PROFESSIONNELLE PLUS SAINÉ

Adoptée lors du Comité exécutif
des 8-9 mars 2011

Position de la CES sur la Communication de Commission européenne du 21 décembre 2010 : deuxième étape de la consultation des partenaires sociaux au niveau de l'UE sur la révision de la directive sur le temps de travail :

Le 21 décembre 2010, la Commission a adopté une Communication examinant la directive sur le temps de travail (DTT), qui constitue la deuxième étape de la consultation des partenaires sociaux de l'UE sur le contenu des mesures envisagées, au plan de l'UE, afin de modifier la DTT et de demander aux partenaires sociaux de l'UE s'ils souhaitent entamer des négociations.

La Commission a formulé deux propositions :

- a/ mettre l'accent sur la révision du travail de garde ou
- b/ procéder à une révision détaillée.

En outre, la Commission a fini par rendre public son rapport de mise en œuvre concernant la DTT lancé en 2008, ainsi que l'étude en faveur d'une évaluation d'impact de mesures complémentaires au plan de l'UE concernant la DTT et l'évolution de l'organisation du temps de travail. Ce rapport établi par Deloitte constitue un outil précieux pour évaluer les propositions de la Commission dans sa Communication sur la deuxième étape de la consultation.

Le rapport de mise en œuvre révèle les problèmes de conformité du droit national avec la DTT, tant en ce qui concerne les différents sujets que les divers Etats membres. Cette situation a persisté au cours des dernières années.

II

La directive 2003/88/CE (révisant la directive initiale 93/104/CE) qui, sur un plan juridique, est fondée sur la « santé et la sécurité », constitue un élément très important de l'acquis de politique sociale de l'UE. Néanmoins, il faut savoir que la directive est fermement ancrée dans un large éventail de normes internationales et de droits fondamentaux (conventions de l'OIT, Charte sociale européenne, Charte des droits fondamentaux, etc.) qui sont fort interdépendants.

Avec l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Charte des droits fondamentaux (CDFUE) est devenue juridiquement contraignante. L'article 31 de la Charte traite des « *conditions de travail équitables et justes* ».

Par conséquent, « *chaque travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». Dans son deuxième paragraphe, elle stipule « *chaque travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail, à un repos quotidien et hebdomadaire et à une période annuelle de congé payé* ».

Le point de départ de tout débat sur la DTT doit être la reconnaissance du fait que l'UE et tous ses Etats membres ont une double obligation légale, à savoir garantir que tout travailleur a droit à une limitation de ses heures de travail qui est appliquée d'une manière qui respecte sa santé, sa sécurité et sa dignité (article 31 CDFUE), et réduire progressivement les (longues) heures de travail, tout en préservant les améliorations (article 151 TFUE). Cette disposition doit aussi être interprétée comme une obligation de non-régression en vertu de laquelle toute nouvelle législation sociale doit servir cet objectif.

De plus, la CES attire l'attention sur les « clauses horizontales », en particulier la clause sur l'intégration de la dimension de genre (art. 8 TFUE) et la clause sociale (art. 9 TFUE) qui doivent être prises en compte conjointement avec les objectifs sociaux globaux de l'Union inscrits dans l'art. 3 TUE. Ces articles imposent en l'occurrence la recherche du progrès social et d'un niveau élevé de protection. Par conséquent, en définissant et en mettant en œuvre ses politiques sociales et activités, l'Union tiendra compte de toutes ces exigences.

La Commission ne s'est cependant pas sentie obligée de tenir compte de l'évaluation d'impact et a même adopté une approche opposée.

De même, comme mentionné dans le préambule de la DTT: « *l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ». Ces obligations donnent une orientation au champ d'application d'une «révision détaillée» de la directive, qui doit clairement respecter et s'appuyer sur cet acquis communautaire. Toute tentative visant à étendre les pratiques du temps de travail, impliquant de longues heures de travail, irrégulières et malsaines pour des raisons commerciales et/ou financières, doivent être considérée comme non conforme à ces obligations légales.

L'interdiction de la durée de travail excessive est constamment justifiée et renforcée par de nouvelles recherches. La directive sur le temps de travail demeure une composante essentielle de la législation sur la santé et la sécurité, qui protège les travailleurs contre certains risques bien réels dans le monde moderne du travail. Souvent, les longues heures de travail n'ont pas seulement un impact sur le travailleur individuel, mais aussi sur les collègues de travail, les passants, les amis et les familles, et sur l'éducation de leurs enfants. Les problèmes de santé causés par une durée de travail excessive ont bien sûr aussi des conséquences sur la sécurité sociale et les systèmes de santé de chaque Etat membre.

ÉVALUATION PAR LA CES DES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION



La CES regrette que les préoccupations exprimées lors de la première phase de la consultation n'aient pas été suffisamment prises en compte par la Commission lorsqu'elle a soumis ses options politiques (voir ci-dessous). D'autres points n'ont pas été examinés, tels que la demande de la CES de clarifier la définition de «travailleur» et l'élaboration de lignes de conduite afin d'éviter le contournement des règles sur le temps de travail par le faux emploi indépendant. La CES indique clairement qu'il est essentiel de légiférer sur ces questions dans le cadre d'une révision visant à moderniser la directive sur le temps de travail, tout comme sur l'aspect de la consultation des travailleurs sur les questions de temps de travail.

Le maintien de l'opt-out, l'extension des périodes de référence et l'affaiblissement de la position sur le temps de garde et le repos compensatoire

contrediraient les principes de santé et de sécurité basés sur des preuves et des recherches bien fondées.

IV

Les propositions les plus préoccupantes concernent le maintien de l'opt-out, l'extension des périodes de référence, ainsi que le compte du temps de garde. Il est important de protéger le travailleur individuel contre les longues heures de travail exténuantes et de lui offrir des conditions de travail équitables et justes.

Une fois encore, en formulant ses propositions, la Commission n'a pas tenu compte des résultats de l'évaluation d'impact qui stipule: «... ceci suggérerait une limitation des heures de travail suivie d'une période de repos adéquate. Cette période de repos ne devrait pas être postposée afin d'éviter une accumulation de fatigue ou des effets préjudiciables pour la sécurité, la santé et l'équilibre vie-travail.»

Dans sa forme actuelle, la directive est déjà un outil très flexible, qui offre une marge de manœuvre suffisante aux partenaires sociaux de tous niveaux afin de négocier les solutions requises. Dans toute l'Europe, les syndicats ont toujours montré qu'ils étaient disposés à négocier sur le temps de travail.

- **Opt-out:** la Commission affirme que le recours à l'opt-out augmente largement et rapidement et que la solution au problème consiste à réduire la nécessité d'y recourir. Elle souhaite renforcer la protection et mettre en place un mécanisme d'évaluation périodique effective de l'opt-out.

L'évaluation d'impact est très claire car le texte stipule: «L'extension des heures de travail au-delà des limites de la DTT actuelle se traduirait en tout état de cause par un risque accru de détérioration de la santé – alors qu'une réduction des heures de travail conduirait à une réduction des problèmes de santé.»

L'évaluation d'impact va encore plus loin en formulant l'hypothèse suivante: «...bien qu'elle soit fondée. On peut donc en conclure que même pour ceux qui effectuent des heures de travail "volontaires", le risque de problèmes de santé augmentera lorsque le nombre d'heures de travail augmente, comme c'est le cas avec les indépendants».

En outre, l'étude affirme clairement que «l'équilibre vie-travail commence à décliner fortement au-delà de 40 heures/semaine». La conclusion tirée dans l'évaluation d'impact est la suivante: «**La combinaison de ceci (semaine de 5 jours) avec les données sur la durée de travail quotidienne et la sécurité**

conduit à recommander 5 x 8 = 40 h par semaine, ce qui serait conforme à la limite indiquée par les conséquences sur l'équilibre vie-travail.»

Sur cette base, la Commission aurait pu proposer non seulement la fin de l'opt-out mais aussi la réduction de la durée maximale de travail par semaine à 40 heures/semaine. On a du mal à comprendre que, sur la base d'une telle évaluation, la Commission persiste à proposer le maintien de l'opt-out individuel, menaçant ainsi délibérément la santé des travailleurs de l'UE. Le maintien de l'opt-out viole les droits fondamentaux des travailleurs de l'UE quant aux conditions de respect de sa santé, sécurité et dignité et de son droit à la limitation de la durée maximale du travail garantie dans l'art. 31 CDFUE comme expliqué ci-dessus.

La CES demande de mettre un terme à l'opt-out, car l'opt-out individuel n'est pas compatible avec les principes de base de protection de la santé et de la sécurité. Et de plus, il ne suffit pas à renforcer la protection, car l'évaluation d'impact a révélé que la mise en œuvre n'est pas très efficace dans la pratique.

De plus, l'opt-out est en contradiction avec l'art.2 de la Charte sociale européenne. Ceci est apparu clairement dans deux décisions du Comité européen des droits sociaux concernant la France sur une version française de l'opt-out. Le Comité a clairement déclaré: lorsque des Etats membres de l'Union européenne s'entendent sur des mesures contraignantes revêtant la forme de directives portant sur des questions qui entrent dans le champ de compétence de la Charte sociale européenne, ils devraient –en préparant le texte en question et en le transposant en droit national– tenir pleinement compte des engagements qu'ils ont pris en ratifiant la Charte sociale européenne.

- **Périodes de référence:** la proposition de la Commission d'étendre les périodes de référence est tout simplement inacceptable. Dans les propositions de la Commission, la période de référence peut soit être plus longue que 12 mois après accord entre les partenaires sociaux, soit être limitée à 12 mois par la législation, après consultation des partenaires sociaux pour les secteurs ou Etats membres où l'« opt-out » n'est pas appliqué.

La Commission ouvre la possibilité d'une période de référence d'un maximum de 12 mois par législation, après simple consultation des partenaires sociaux. Une telle mesure priverait les travailleurs de protections effectives.

Les dérogations à la règle des quatre mois, lorsqu'elles sont inévitables, doivent être conçues de manière à permettre des solutions négociées entre des parties négociantes suffisamment fortes, capables de garantir un résultat équilibré. La négociation collective doit donc être le préalable aux dérogations.

La question de savoir quel secteur pourrait avoir besoin de périodes de référence plus longues qu'un an n'a pas encore trouvé de réponse. La négociation collective garantit que les besoins réels peuvent être détectés et résolus dans des situations spécifiques.

L'évaluation d'impact affirme que les résultats "plaideraient également en faveur de périodes de référence courtes, afin d'éviter une accumulation induite d'effets négatifs durant certains laps de temps pendant la période de référence."

Elle confirme le point de vue de la CES selon lequel le « maximum moyen de 48 heures » est déjà un concept très flexible et une période de référence de 4 mois offre une large marge de manœuvre pour les besoins actuels des entreprises et des travailleurs.

C'est l'effet cumulatif de ces différents changements qui rend la proposition de la Commission concernant l'allongement des périodes de référence tellement dangereux, parce que toutes les protections sont atténuées en même temps. Ni la protection représentée par les conventions collectives pour la négociation de la période de référence entre partenaires sociaux, ni la limitation par la législation des horaires de travail annuels à une limite inférieure n'est conservée. Des périodes de référence plus courtes, sans les protections adéquates que sont les négociations collectives, peuvent conduire les travailleurs à subir des schémas de temps de travail très longs et irréguliers, imposés unilatéralement, ce qui serait totalement inacceptable.

- **Temps de garde** : c'est la première fois dans le cadre du processus de révision que la Commission aligne dans une certaine mesure ses propositions sur la jurisprudence de la CJE sur le temps de garde considéré comme du temps de travail. La Commission considère le temps de garde comme du temps de travail, et évite toute distinction entre temps de travail « actif » et « passif ». Le compromis présenté par la Commission consiste cependant à compter les périodes de temps de garde différemment, sous réserve

de limites hebdomadaires maximales définies et à la condition que les travailleurs concernés bénéficient d'une protection appropriée.

La CES ne peut accepter aucune proposition visant à compter le temps de garde différemment. La CES a toujours souligné que le temps de garde doit être reconnu comme du temps de travail et qu'aucune différence ne peut être établie entre temps de garde « actif » et « passif ». Par conséquent, tout le temps consacré à la garde doit être du temps de travail et être compté comme tel. Ceci est conforme aux jugements de la CJE dans *Dellas* où la Cour affirme explicitement que le fait de compter le temps de garde comme un pourcentage du temps de travail normal est contraire à la directive: « Le droit communautaire impose de compter ces heures de présence entièrement comme du temps de travail ».

- **Congé payé annuel:** après les décisions de la CJE dans les affaires *Schultz-Hoff* et *Stringer*, la Commission a permis aux Etats membres de fixer des plafonds appropriés aux congés payés annuels accumulés.

Et ce, en dépit du fait que la Cour ait affirmé que la directive ne permet pas aux Etats membres d'exclure l'existence même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs et que le droit national ne peut éteindre le droit de partir au terme de l'année de congé et/ou d'une période de report, même lorsque le travailleur a été en congé de maladie pendant toute l'année de congé, lorsque le travailleur n'a pas pu exercer son droit au congé payé annuel.

La CES estime que le droit acquis par un travailleur au congé payé annuel ne peut être limité par un plafond, parce qu'il s'agit d'un droit social de chaque travailleur et que le fait d'être en congé de maladie signifie uniquement que le travailleur n'a pas pu exercer ce droit. Les droits subsistent assurément et ne peuvent pas être limités par un plafond déterminé. La CES appelle à une codification de la jurisprudence de la CJE sur ce point.

Certaines propositions de la Commission constituent un pas dans la bonne direction, mais d'autres améliorations restent nécessaires

- **Champ d'application et problèmes sectoriels spécifiques:** il convient de saluer le fait que la Commission estime que tous les travailleurs entrent dans le champ d'application de la directive et les efforts déployés en faveur

d'une plus grande harmonisation des règles du temps de travail pour tous les travailleurs mobiles du transport routier doivent donc être soutenus dans le cadre de la directive spéciale 2002/15/CE. La Commission doit s'assurer que tous les travailleurs de tous les secteurs et emplois industriels sont protégés par la législation sur le temps de travail, et qu'ils peuvent faire respecter leurs droits. Il est dès lors impossible de soutenir l'idée de la Commission selon laquelle il faut traiter différemment les pompiers volontaires, car lorsqu'ils sont mobilisés, leur travail doit être considéré comme du temps de travail.

- **Repos compensatoire:** la Commission présente les pour et les contre du repos compensatoire à prendre directement après la période de travail, mais elle ne formule aucune proposition concrète sur la manière de résoudre cette question au plan européen.

L'évaluation d'impact affirme que: *« Tout ceci devrait inciter à être prudent quant à une extension des périodes de référence pour le calcul des heures de travail (ou périodes de repos) car des périodes de référence plus longues permettent une plus grande accumulation de travail pendant certains créneaux durant la période de référence et donc une accumulation/ augmentation de fatigue, au lieu d'éviter des effets négatifs tels que la fatigue depuis le début en garantissant une dynamique travail-repos adéquate. (...) soutiennent le concept ergonomique théorique et empirique, légitime et fondé, impliquant que les périodes de repos ne doivent pas être postposées, mais prises dès que possible afin d'éviter le développement et l'accumulation de fatigue ou d'autres effets négatifs. »*

La notion de « repos compensatoire équivalent » dans la DTT est fondamentale pour la CES. Le repos compensatoire ne doit pas être postposé.

Il est très surprenant que la Commission n'ait pas tenu compte de l'évaluation d'impact en suivant ici aussi la jurisprudence de la CEJ qui affirme que le repos compensatoire devrait être accordé immédiatement. La CES réaffirme la codification de la jurisprudence de la CJE concernant le temps de garde.

- **Repos hebdomadaire – travail dominical:** le problème du travail accompli à des moments « inhabituels », tels que le dimanche, le samedi et en soirée, qui sont généralement consacrés au repos et non au travail, est lié

la question du repos compensatoire. L'évaluation d'impact souligne que *« le travail effectué à des moments inhabituels est associé aux atteintes à la sécurité, à la santé, au bien-être et à l'équilibre vie-travail. Les données disponibles (quoi que assez rares) montrent clairement que ceux qui travaillent le dimanche risquent beaucoup plus (près de 30%) de causer/ d'être victimes d'un accident, ce qui conduit à une perte de temps de travail. Les résultats révèlent donc en même temps que le travail dominical est également fortement lié à une risque accru d'accident. Cela conduit à la conclusion que les deux journées de week-end exercent une fonction spéciale de récupération par rapport aux exigences liées au travail, ce qui est incompatible avec un travail durant le week-end. Il convient de souligner que ces effets ne sont pas nécessairement liés à un travail régulier le dimanche mais peuvent déjà être observés avec un travail occasionnel effectué le dimanche ou simplement un dimanche par mois. Et ce en dépit du fait que le travail le dimanche doit normalement être compensé par une journée de repos durant le week-end (...). Le dimanche a donc manifestement une fonction spéciale de récupération, qui ne peut pas être compensée par une journée de repos différente. »*

Ces résultats font clairement apparaître que la récupération du repos hebdomadaire du travailleur durant le week-end, et en particulier le dimanche, ne peut être remplacée par un autre jour de repos.

- **Équilibre vie-travail:** les propositions concernant l'équilibre vie-travail sont beaucoup trop faibles. En outre, la directive ne tient pas compte de l'aspect du genre. Les accords sur le temps de travail ne doivent pas saper l'art. 33 par. 1 du CDFUE sur la vie familiale et professionnelle, qui stipule par exemple que la famille bénéficiera d'une protection juridique, économique et sociale et contribuera à sa réalisation.

Un moyen permettant de réduire l'impact négatif des heures de travail irrégulières et imprévisibles consisterait certainement à avoir une disposition garantissant que les travailleurs sont informés *bien à l'avance* de *changements substantiels* de leur schéma de temps de travail, bien que cela ne soit pas suffisamment spécifique. La définition de « bien à l'avance » et de « changements substantiels » est importante. L'évaluation d'impact révèle même un risque pour la santé et un risque de plaintes psychosociales lorsque *« les horaires de travaux flexibles ne sont pas fiables, par exemple en raison de fréquent(es) modifications d'horaires, urgences ou travail de garde »*.

Une autre idée consiste à inclure une disposition garantissant que l'employeur examine les demandes des travailleurs concernant les changements d'horaire de travail et justifie un refus éventuel. Cette proposition ne va pas assez loin. En tant que partie d'un contrat d'emploi, un travailleur a toujours la possibilité de demander une modification de son horaire de travail. Le travailleur doit avoir le droit de demander des changements à son horaire de travail ou à la répartition de son horaire de travail. Même l'évaluation d'impact fait référence à ce droit. Le fait d'accorder aux travailleurs le droit de demander une adaptation de leur horaire de travail à leurs besoins confirme non seulement qu'il est important d'accorder aux travailleurs le droit d'influencer leur horaire de travail, mais il leur permet aussi de négocier une meilleure solution.

- **Travailleurs autonomes:** La CES demande que la dérogation accordée aux travailleurs autonomes soit limitée aux seuls directeurs généraux (ou personnes occupant des postes comparables), cadres supérieurs qui leur sont directement subordonnés et aux personnes qui sont directement nommées par le conseil d'administration.
- **Contrats multiples:** la Commission affirme clairement que la limite en matière de temps de travail indiquée dans la directive s'applique « par travailleur ». Mais ici aussi, la portée des conclusions est insuffisante. Même si l'affirmation selon laquelle le temps de travail d'un travailleur ayant plusieurs contrats auprès du même employeur doit être calculé par travailleur constitue une première étape très positive, ce principe doit aussi être appliqué lorsqu'il est question de contrats avec des employeurs différents. Sinon, il est impossible d'atteindre les objectifs fixés par la directive en matière de santé et de sécurité.

POINTS DE VUE DE LA CES SUR LES POINTS SOULEVES PAR LA COMMISSION

La CES a soigneusement élaboré sa prise de position concernant la directive sur le temps de travail au cours de la dernière décennie, en tenant pleinement compte de toutes les données qui justifient la nécessité de limiter le temps de travail.

La CES estime que la Commission n'a pas suffisamment pris en considération les préoccupations des syndicats et qu'elle n'a en outre pas respecté son obligation de tenir compte des résultats de l'évaluation d'impact.

Sur la base de l'évaluation d'impact, la Commission devrait :

- mettre fin aux opt-outs à partir de la limite de 48 heures par durée de travail hebdomadaire;
- conserver les périodes de référence existantes;
- codifier la jurisprudence de la CJE sur le temps de garde sur le lieu de travail;
- stipuler pour tous les travailleurs que la directive doit s'appliquer par travailleur.

La CES pourrait entamer des négociations avec les partenaires sociaux au plan européen avec un mandat dont les objectifs seraient les suivants :

- une révision globale de la DTT qui peut bénéficier à la santé et à la sécurité des travailleurs;
- la fin ou la suppression graduelle des opt-out individuels dans un proche avenir;
- le maintien du statu quo concernant les périodes de référence;
- et assurer la conformité des jugements de la CJE sur le temps de garde et le repos compensatoire.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR LES PERSPECTIVES FINANCIÈRES DE L'UE APRÈS 2013

Adoptée lors du Comité exécutif
des 8-9 mars 2011

1/ Introduction

La Commission a présenté en date du 19 octobre 2010 une Communication portant sur « Le réexamen du budget de l'UE » (COM(2010)700 final) lançant ainsi le débat sur « l'architecture et la finalité du budget de l'UE » après 2013. Elle proposera en juin 2011 un nouveau cadre budgétaire pour la période après 2013, cadre qui sera accompagné de propositions législatives concernant les Fonds structurels, y compris le Fonds social européen.

Le budget de l'UE devrait constituer un des instruments clef de la mise en œuvre de ses priorités : le nouveau cadre politique pour la décennie à venir, à savoir la Stratégie « Europe 2020 » a été entériné par le Conseil européen le 17 juin 2010.

Par ailleurs, le cinquième rapport de la Commission sur la cohésion économique, sociale et territoriale, publié le 10 novembre 2010, présente des options pour la future politique de cohésion qui s'inscrivent dans ce cadre. En date du 14 janvier 2011, la CES a transmis à la Commission sa position en la matière.

A cet égard, il convient de souligner que depuis lors, des changements en profondeur se sont produits et continuent de se produire dans la plupart des Etats membres de l'U.E. de par les mesures d'austérité adoptées et dont la mise en œuvre implique également des attaques aux systèmes de négociations collectives.

Force est de constater que l'économie européenne se trouve dans une situation difficile. D'une part, la relance économique reste fragile et soumise

à plusieurs facteurs de risque à la baisse tels que la spéculation excessive, l'instabilité des marchés, la suppression d'emplois, l'augmentation du chômage, la stagnation des salaires, la politique salariale et l'actuel processus de désendettement du secteur privé dans certains pays. D'autre part, confrontés { des déficits publics en Europe deux fois supérieurs aux critères de Maastricht, les décideurs économiques tiennent à revenir à l'approche d'avant la crise consistant en la réduction des déficits publics et la diminution du rôle de l'état et des services publics dans l'espoir que les investissements dans le secteur privé suivent automatiquement.

La CES et ses organisations membres continuent à s'opposer vivement à ce que l'U.E. ait pris des mesures pour sauver les banques et à présent impose des mesures d'austérité, dont le prix est payé par les travailleurs et citoyens européens. Nous considérons qu'il est plus qu'urgent de renforcer le rôle primordial de l'Etat providence sur lequel se base notre Modèle social européen en vue de renforcer la Solidarité entre les Etats membres et les peuples de l'UE, tout comme le réaffirme le Traité de Lisbonne.

Nous tenons à rappeler que le Traité de Lisbonne confère davantage de tâches et de responsabilités à l'UE dans ce domaine. Le budget de l'UE doit le refléter.

C'est dans ce cadre que la CES tient à rappeler ses priorités concernant la structure du budget de l'UE après 2013 et de leur financement adéquat.

Pour la CES, le budget de l'UE doit investir dans les personnes, la cohésion économique et sociale et le développement durable et donc être recentré sur ces priorités tout en supprimant et en redirigeant des financements qui vont à l'encontre des objectifs sociaux et environnementaux de l'UE. Le budget européen doit aussi donner à l'UE les moyens de regarder et d'agir au-delà de ses frontières et de pouvoir remplir ses responsabilités à cet égard.

Nous sommes convaincus que seule une réforme en profondeur du budget de l'UE permettra d'atteindre ces objectifs.

A cet égard, la CES regrette vivement que jusqu'à présent, l'attention politique se soit portée principalement sur la dimension des différents postes/rubriques du futur budget de l'UE. Nous considérons qu'il est essentiel de d'abord décider des priorités politiques pour lesquelles le budget de l'UE doit être utilisé et ensuite décider du montant approprié correspondant à

chaque poste/rubrique pour ce faire. Dans ce sens, la position de certains Etats membres visant à geler le budget de l'U.E. et diminuer le montant des Fonds structurels est plus que préoccupante.

2/ Les priorités de la CES concernant l'« architecture » du budget de l'UE après 2013

La Commission souligne que le budget, « dans sa structure comme dans son équilibre » doit refléter les priorités politiques de l'UE ce qui pourrait amener à l'articuler autour de la stratégie Europe 2020. Ce choix, pour être crédible, signifie que toutes les initiatives, et notamment les projets phares, doivent être dotées de budgets européens d'investissement adéquats. La seule coordination, même renforcée, ne pourra pas, à elle seule, garantir sa réussite.

STRATÉGIE « EUROPE 2020 »

Le Conseil européen a décidé que les Fonds structurels étaient les instruments financiers nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie « Europe 2020 ». Dans ce contexte, nous considérons que le Fonds social européen est l'instrument privilégié pour soutenir la mise en œuvre de **la Stratégie européenne pour l'emploi** et il faut qu'il le reste à l'avenir.

2.1/ La cohésion économique, sociale et territoriale doit continuer d'être au centre de la Stratégie « Europe 2020 ».

Les Fonds structurels sont les instruments clés pour réduire l'écart entre les niveaux de développement des régions et le retard des régions les moins favorisées, et ce dans le cadre d'une stratégie visant à atteindre les priorités de la Stratégie Europe 2020 « croissance intelligente, durable et inclusive » dans les Etats membres, régions et territoires.

La CES considère que les leçons doivent être tirées de l'utilisation des Fonds structurels pour contribuer à la relance de l'Union européenne.

En effet, la Décision prise en 2009 par le Conseil européen concernant la contribution de la politique de cohésion au plan de reprise économique est bel et bien un signal positif. Les Fonds Structurels, qui représentent plus d'un tiers du budget européen, peuvent en effet constituer un outil de financement permettant de relever les défis à court, moyen et long terme.

Dans ce même ordre d'idées, le principe d'additionnalité doit être repris et davantage précisé afin de s'assurer que les financements des Fonds structurels complètent et ne remplacent pas les financements publics nationaux.

Les Fonds structurels qui représentent plus d'un tiers du budget de l'UE sont les instruments financiers pour la réalisation d'une politique active de cohésion économique, sociale et territoriale pertinente tout en contribuant fortement à la mise en œuvre de la Stratégie « Europe 2020 ». Nous considérons que, non seulement ils doivent le rester mais être renforcés, en particulier le FSE qui est resté le « parent pauvre ».

2.2/ Dans ce cadre, le Fonds social européen doit être l'instrument privilégié pour la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi qui recouvre les objectifs repris essentiellement sous le pilier dénommé « croissance inclusive – une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion économique, sociale et territoriale » recouvrant les domaines et objectifs y afférents portant sur l'emploi, les compétences et la lutte contre la pauvreté. Il s'agit très concrètement de la promotion d'une stratégie de haut niveau assurant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Le système de gouvernance des Fonds doit être revu, notamment en faisant du respect des principes et conventions en matière sociale (droits fondamentaux de l'OIT, droits de l'homme, etc.) et des principes et conventions en matière environnementale, une obligation préalable à l'obtention de financement de projets.

En outre, les Fonds structurels doivent être davantage mis à profit pour la mise en œuvre des objectifs repris sous le pilier dénommé « croissance intelligente – une économie fondée sur la connaissance et l'innovation » et en particulier l'initiative « Jeunesse en mouvement ».

Il va de soi que dans le contexte actuel de la crise économique, la Stratégie européenne pour l'emploi doit être à nouveau au centre des priorités de l'Union européenne et davantage de fonds doivent être libérés pour la création de plus d'emplois et de meilleurs emplois.

D'autre part, afin d'optimiser l'utilisation des Fonds structurels, les liens doivent être renforcés entre le FSE et le FEDER, tout comme cela est déjà le cas dans le contexte de la crise économique actuelle. Nous en voulons pour preuve les mesures prises récemment en Allemagne et en Bulgarie.

Il est également essentiel d'assurer une meilleure coordination entre la politique de cohésion et les autres politiques de l'Union européenne, en particulier la politique des transports, la Politique agricole commune, la politique énergétique et la politique climatique, et par voie de conséquence, l'attribution idoine des fonds disponibles correspondants.

Il faut aussi assurer et renforcer le lien entre les différentes politiques économiques et sociales ainsi qu'entre les différentes lignes budgétaires.

Dans ce même ordre d'idées, la CES est d'avis que les mesures prévues dans le cadre du Fonds Européen d'Adaptation à la Mondialisation doivent être reprises dans le FSE. D'une part, il est essentiel d'assurer une cohérence entre les mesures « curatives » suite à une restructuration couvertes par le FEM et les mesures « préventives » que prévoit le FSE. D'autre part, il est tout aussi essentiel d'assurer une cohérence entre les principes des deux Fonds, surtout pour ce qui concerne le partenariat et en particulier la participation des organisations syndicales.

Par ailleurs, il convient d'élargir les priorités du FSE en vue de financer la protection des travailleurs affectés par les mesures de lutte contre le changement climatique, ce qui permettrait de réduire les conséquences socio-économiques négatives de ces dernières en fournissant à ces travailleurs des alternatives en termes d'emploi et une meilleure protection des revenus.

2.3/ Pour ce qui concerne le financement et la gestion des politiques climatiques, la CES est d'avis que pour atteindre les objectifs repris sous le pilier dénommé « croissance durable – promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive », nous avons besoin de l'intervention des gouvernements ainsi que d'une gamme d'instruments privés et publics plus efficaces.

Les instruments qui devront être utilisés par les pouvoirs publics, comme l'aide à la R&D, l'aide à la démonstration et au déploiement des technologies, l'aide (prévisible et adaptée) à l'investissement accordée aux industries grandes consommatrices d'énergies, la normalisation, la réglementation, les investissements publics, la diffusion des technologies dans le sud, la bonne gestion des compétences et emplois « verts » résultant de l'éducation en la matière, des programmes de formation, nécessitent le déblocage de fonds importants, tant aux niveaux européen que national, régional ou sectoriel.

La CES est également d'avis qu'il faut adopter une **stratégie de transition juste, notamment** pour les secteurs à forte intensité énergétique, afin d'éviter les fuites de carbone et d'y favoriser les investissements contribuant à la fois à

mieux protéger l'environnement et à y préserver des emplois de qualité. Il est également primordial de créer des passerelles destinées à aider les travailleurs des secteurs en contraction à trouver des emplois de qualité dans les secteurs en expansion.

Pour la CES, les cinq piliers d'une transition juste vers une Europe bas carbone sont les suivants :

- Le dialogue entre les pouvoirs publics et les principaux acteurs, dont les représentants des entreprises, des syndicats, des autorités locales et régionales et des associations.
- Des emplois verts et décents grâce à des investissements dans les (nouvelles) technologies bas carbone.
- Des compétences «vertes»: des stratégies actives d'éducation et de formation, de développement des compétences au service d'une économie bas carbone et efficace dans l'utilisation des ressources, à l'initiative des pouvoirs publics.
- Le respect des droits de l'homme et du travail: la prise de décision démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels pour garantir une représentation juste des intérêts des travailleurs et des communautés au plan national.
- Des systèmes de protection sociale forts et efficace.

Par ailleurs, il devrait être procédé à une évaluation exacte de la situation de l'emploi, par Etat membre et par secteur, sous la coordination de la Commission européenne, au regard des impératifs du changement climatique. Ainsi, la Commission européenne sera en mesure, avec les Etats membres et les acteurs sociaux, de définir les besoins et les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la transition vers une économie à faibles émissions de CO₂ en Europe.

Les instruments financiers européens actuels peuvent être utilisés pour financer ces politiques, mais ils sont actuellement insuffisants: le budget général de l'UE, le plan de relance européen, les Fonds structurels. Ils doivent donc être renforcés et mobilisés davantage au bénéfice d'une stratégie de développement de l'Union européenne.

La Banque européenne d'investissement (BEI) est un instrument budgétaire important et indépendant du budget général de l'UE. La BEI a publié en 2009 une «Déclaration des principes et normes adoptés en matière sociale et environnementale» basée sur les normes fondamentales de l'OIT. Cette

Déclaration est maintenant intégrée à sa stratégie de sélection et de mise en œuvre de projets. Il conviendrait d'utiliser plus intensément la BEI, éventuellement par la mise en place de fonds (nationaux) spéciaux, pour financer les politiques climatiques européennes et pour soutenir les efforts de R&D, non seulement des grandes entreprises, mais également des PME et TPE.

La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) offre également des perspectives à exploiter davantage.

2.4/ La Politique agricole commune (PAC)

Pour ce que concerne la PAC, la CES réitère qu'elle considère que le premier instrument pour mettre en œuvre la politique agricole doit rester la Politique agricole commune (PAC) et s'oppose à toute tentative en vue de la renationaliser.

La PAC doit s'inscrire dans la logique de la Stratégie Europe 2020 et contribuer au financement de sa mise en œuvre, et non l'inverse. Les entreprises bénéficiaires doivent respecter, en particulier, les normes sociales et du travail. Dans ce sens, à l'avenir, le lien entre la PAC et les objectifs de développement durable et inclusif (création d'emplois de qualité, cohésion sociale, protection de l'environnement), doit être consolidé et renforcé. Mais aussi, au vu des conséquences de la pénurie des produits agricoles et de leur enchérissement consécutif, de nouveau son objectif initial ne doit pas être négligé dans cette analyse.

Parallèlement à la restructuration de la PAC, il convient d'augmenter substantiellement les fonds destinés au développement rural, et ce dans le cadre de la PAC et non pas des Fonds structurels, afin de s'attaquer aux problèmes d'emploi et de compétitivité que connaissent les zones rurales, en particulier dans les nouveaux Etats membres.

2.5/ Les politiques de développement

La CES soutient l'ambition de l'UE de jouer un plus grand rôle sur la scène internationale, et notamment par son aide au développement qui s'est traduit par l'engagement à augmenter jusqu'à 0,7% de son RNB à la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement à l'horizon 2015.

Conformément à son engagement d'aider à la réduction des inégalités socio-économiques grâce à la promotion de la cohésion sociale et l'emploi, le Travail décent doit devenir un objectif stratégique de la politique future

de développement de l'Union Européenne, doté des instruments financiers adéquats permettant d'en assurer sa mise en œuvre. Le dialogue social, en tant qu'élément central du Modèle Social Européen et pilier fondamental de l'Agenda pour le Travail Décent doit également constituer une priorité parmi les instruments des relations extérieures de l'Union Européenne.

De l'avis de la CES, les ressources affectées au soutien de la société civile, notamment des travailleurs et leur représentants pour leur permettre de mettre en œuvre les politiques de développement européennes doivent être augmentées de manière conséquente, en renforçant tout particulièrement les programmes thématiques dans les domaines de la démocratie, des droits fondamentaux et du développement humain et social.

3/ Budget efficace

Il est judicieux d'attendre que les dépenses du budget européen donnent les résultats escomptés en termes de croissance, de création d'emplois ou bien de cohésion économique et sociale, comme c'est le cas à chaque niveau lorsqu'il s'agit de l'utilisation des deniers publics. Il en va de même quand on propose de prévoir suffisamment de flexibilité, notamment sur base des leçons tirées de la crise tout en améliorant la gestion financière, en simplifiant et réduisant les charges administratives inutiles. La CES tien toutefois à attirer l'attention sur les risques d'une approche trop centrée sur l'obligation de résultats et des sanctions ou sur une gouvernance économique qui néglige son impact social.

3.1/ Obligations de résultats et sanctions

Concernant les propositions avancées par la Commission ayant une incidence sur la politique de cohésion, la CES est d'avis que la concentration des ressources financières sur un nombre limité de priorités comprend un certain nombre de risques liés à la volonté politique sous jacente d'accorder suffisamment d'importance aux politiques de l'emploi et sociales.

Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte d'incertitude que nous connaissons en raison de la crise économique que nous vivons et qui risque de perdurer.

La CES partage l'avis qu'il convient d'améliorer l'évaluation, les performances et les résultats de l'utilisation des Fonds.

Dans ce sens, il est essentiel de définir des indicateurs et nous l'avons demandé de manière répétée. Il est tout aussi important d'avoir des éléments de mesure tant quantitatifs que qualitatifs.

Toutefois, pour ce qui concerne le Fonds social européen, nous émettons de sérieuses réserves quant à la mise en œuvre d'une approche portant uniquement sur l'octroi des fonds en fonction des résultats. En effet, s'agissant de la politique de l'emploi et, plus largement, des politiques sociales, les résultats sont plus difficilement mesurables et moins visibles, que, par exemple, pour la politique des transports. Nous en voulons pour exemple que la construction d'un pont ou d'une route est de toute évidence plus visible que les résultats de sessions de formation à l'intention de jeunes chômeurs. Il est donc essentiel d'avoir un système plus précis et plus approprié pour évaluer les résultats obtenus.

En outre, il y a aussi un risque «d'écémage». En effet, à partir du moment où on lie l'octroi de fonds aux résultats, le risque est que les projets qui touchent les individus les plus éloignés du marché du travail, donc pour lesquels la probabilité de résultats positifs est la plus faible, aient moins ou n'aient plus accès à ces fonds. A cet égard, il nous semble important de développer les efforts en vue d'assurer la visibilité du rôle des Fonds Structurels pour contribuer au développement des régions et par voie de conséquence, à convaincre les eurosceptiques.

Par ailleurs, la CES rejette totalement la proposition portant sur l'application de sanctions et incitations financières liées au Pacte de stabilité et de croissance dans la mesure où des sanctions relevant de la responsabilité des Etats membres pénaliseraient les régions et localités. De plus, c'est la solidarité européenne, déjà insuffisamment développée, qui paierait le prix du non respect du Pacte de stabilité et de croissance. Le résultat en serait sans aucun doute l'appauvrissement des populations de l'Union européenne et, donc, contraire aux principes de base la politique de cohésion économique, sociale et territoriale tels que réaffirmés dans le Traité de Lisbonne.

A cet égard, la CES considère qu'il faut exclure du Pacte de stabilité et de croissance les dépenses relatives à la formation professionnelle, l'éducation, la recherche et le cofinancement du Fonds de cohésion.

3.2/ Budget de l'UE comme instrument d'appui à la gouvernance économique et sociale

La CES est d'avis que **l'Europe a besoin d'une gouvernance économique et sociale**, mais reste fortement opposée aux propositions du Conseil sur la gouvernance et pour un «pacte de compétitivité». Ce dont l'Europe a besoin, c'est de jouer son rôle de réellement fournir aux États membres les outils indispensables pour combattre la crise et les déséquilibres économiques et sociaux qui l'ont provoquée.

Cela implique :

- a/ Une obligation européenne pour aider les États membres à faire face à l'irrationalité de marchés financiers excessivement pessimistes sans les conditionnalités économiques brutales maintenant liées aux prêts communs UE-FMI.
- b/ Une taxe européenne sur les transactions financières accompagnée d'une coopération dans toute l'Europe dans les domaines de la fiscalité où le marché interne est utilisé par les banques, les entreprises et les revenus du capital en général pour éluder une contribution équitable.

Dans cette situation de crise exceptionnelle, ces instruments doivent servir à financer une politique de stimulation européenne à hauteur de 1% du PIB européen, organisée sous forme de transferts pour investissements vers les États membres, aidant ainsi les pays à sortir de leur endettement plutôt que de leur imposer un scénario d'austérité aveugle qui va à l'encontre du but recherché et détruira beaucoup d'autres emplois sans parvenir à contrôler la spirale de la dette publique.

Et ce pour apporter davantage de ressources au budget de l'EU pour atteindre les objectifs de croissance et d'emploi.

La CES considère que l'Europe doit non seulement développer de nouvelles sources adéquates de financement mais, par ailleurs, contrecarrer la concurrence fiscale. Dans ce sens, une coordination fiscale européenne sur les facteurs les plus mobiles de production (les bénéfices des entreprises et les dividendes du capital) s'impose, et ce également en vue de lutter contre le dumping fiscal et les paradis fiscaux.

4/ Financement du budget de l'UE

La CES considère que la Commission insiste, avec raison, sur le fait que la compétitivité de l'Europe dans le monde dépend d'une main-d'œuvre qualifiée et d'infrastructures modernes, et que, par conséquent, il est nécessaire d'augmenter les investissements publics dans les domaines clés que sont : l'éducation, la recherche ainsi que l'Internet à haut débit, les énergies et les technologies propres.

Cependant, les choix de l'UE sont loin de la réalité lorsqu'il s'agit des déficits budgétaires. En effet, elle a reconnu que les mesures budgétaires récentes

prises pour sauver le système financier avaient alourdi de façon insoutenable la dette publique et a donc décidé de s'engager dans la voie d'un retour à l'équilibre budgétaire. Elle a donc appelé à des coupures dans les dépenses publiques.

Plutôt qu'une stratégie prématurée de «réduction du déficit», la CES veut une «stratégie d'entrée pour la croissance, les investissements et l'emploi». La seule manière de diminuer à moyen terme les déficits et la dette publics est d'assurer une reprise immédiate et vigoureuse de l'économie. L'Europe a besoin d'énormes investissements dans les (nouvelles) technologies propres, notamment dans les domaines de l'énergie, des transports et de la construction, ainsi que de nouvelles politiques industrielles pour augmenter la production dans l'Union. Sans un plan européen de relance et d'investissement les conséquences économiques et sociales sont évidentes. L'UE perdra encore plus en compétitivité, négligera ses pauvres et ne pourra pas créer de chances pour sa Jeunesse. Malgré les beaux discours des dirigeants européens, les propositions avancées ne constituent pas de réelles solutions à ces problèmes. Le budget européen peut faire la différence, s'il est à la hauteur des ambitions affichées dans la Stratégie «Europe 2020». Toutefois, si les Etats membres ne veulent ni payer plus, ni accepter d'impôt nouveau, il sera impossible de financer de nouvelles politiques ou bien, faute de financement adéquat, elles seront vouées à l'échec. Pour financer de nouvelles politiques, une alternative est de revoir la structure du budget et «rogner» sur les postes budgétaires existants. Toutefois, le danger pourrait être que dans la pratique ce choix se traduise par des coupes sombres dans les politiques sociales et de cohésion. Les perspectives financières de l'UE sont l'expression de son projet politique. Elles reposent sur l'idée que le bénéfice économique retiré par chaque pays de son appartenance à l'Union dépasse le coût strictement budgétaire de sa participation. Il y a des dépenses et des investissements pour lesquels l'Europe constitue le niveau pertinent. C'est cette valeur ajoutée européenne, et non la recherche du «juste retour» basé sur le calcul de soldes budgétaires nets nationaux, qui doit guider la réflexion sur le sujet.

La CES considère que si nous voulons être à la hauteur des ambitions fixées par la Stratégie «Europe 2020», et relever les nombreux défis additionnels en raison de la crise économique qui perdure, l'Europe doit avoir la volonté politique de décider d'augmenter le budget général de l'UE après 2013. Il en va aussi et surtout de la survie de notre Modèle social européen que tant de nations nous envient. Le soutien financier des pouvoirs publics joue un rôle essentiel notamment dans la transition vers une société à faibles émissions de CO₂. Le financement

public renforce l'innovation et contribue simultanément à soutenir les investissements et l'emploi dans ce secteur. En accord avec la position qu'a formulée la Commission européenne dans une Communication sur « investir dans le développement des technologies à faible intensité carbonique - le Plan SET » et selon laquelle « un apport de financements publics se justifie pleinement pour atteindre les objectifs de politique publique et permettre de surmonter les défaillances du marché, la CES appelle à une revalorisation des financements publics au niveau européen (à côté des niveaux national et sectoriel) pour faire en sorte qu'au moins un tiers des fonds consacrés à la recherche et développement proviennent de sources publiques (pour rendre réaliste l'engagement des Etats membres à y consacrer 3% du PIB).

Etant donné la situation économique actuelle, le FSE doit continuer à être un instrument stratégique et financier important et être doté de plus de ressources en ligne avec les défis amplifiés auxquels il devra faire face (taux de chômage plus élevés), en reflétant l'augmentation du budget général de l'UE à savoir d'au moins 5,9%, comme proposé par la Commission européenne pour l'augmentation générale du budget de l'UE pour 2011.

Dans cet ordre d'idées, la CES partage l'opinion que chacun de ces moyens de financement présente des avantages et des inconvénients. Nous soutenons la proposition de la Commission de simplifier les contributions des Etats membres en abandonnant progressivement tous les mécanismes de correction et la ressource TVA dans sa forme actuelle et de réduire le volume de la ressource RNB, en introduisant, parallèlement et progressivement, de nouvelles ressources propres liées aux politiques, à savoir :

- Taxation européenne du secteur financier/taxe sur les transactions financières
- Taxe sur les grosses fortunes
- Taxe sur les bénéfices des entreprises (non utilisés pour le réinvestissement)
Taxe européenne sur les grandes sociétés
- Obligations européennes
- Taxes environnementales telles que :
 - a/ Recettes tirées par l'UE de mises aux enchères dans le cadre du système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre
 - b/ Taxe européenne sur le CO₂ et l'énergie (selon le principe du « pollueur-payeur »)
 - c/ Redevance européenne liée au transport aérien.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR LES DÉVELOPPEMENTS DANS LE VOISINAGE MÉRIDIONAL DE L'EUROPE LE PRINTEMPS ARABE

Adoptée lors du Comité exécutif
du 8 mars 2011

Le Comité exécutif de la CES a suivi de près les bouleversements qui ont marqué les rives méridionale et orientale de la Méditerranée. De différentes manières, et selon leur propre contexte, la population de la région lance un appel, unanimement salué, à un changement profond et au plein respect de ses droits politiques, sociaux et économiques.

La CES condamne la violence d'État déclenchée à l'encontre des manifestants légitimes et appuie ces revendications. Elle affirme que l'UE doit y répondre avec fermeté. La CES est inquiète du fait que l'UE se soit exprimée et ait apporté son soutien tardivement, ce qui reflète peu de plus que le plus petit dénominateur commun des positions des États membres et un manquement important aux obligations stipulées dans le Traité de Lisbonne, en vertu duquel l'Union essaie de progresser dans le reste du monde: «la démocratie, 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 charte des Nations unies et du droit international». L'Union, menée par le Haut Représentant, devrait être libre de diriger la poursuite de ces objectifs.

Dominée par les préoccupations en matière de sécurité (terrorisme, énergie, migration) ainsi que de sécurisation des marchés, la politique de bon nombre d'États membres a souvent été égoïste et cynique. Alors que la CES partage l'objectif de protéger notre peuple, elle se demande si le fait de négocier avec des dictateurs constitue le moyen de garantir sa sécurité. Le processus révolutionnaire dans les pays arabes est un appel à l'action lancé à la communauté internationale dans son ensemble et un enseignement

pour l'Europe. Une politique qui sacrifie au nom de l'intérêt économique et de la sécurité le droit du peuple à la démocratie et au respect des droits de l'homme n'est pas acceptable. À long terme, il n'y a pas de stabilité sans démocratie. L'Europe ne devrait pas exporter des enseignements mais offrir un partenariat et une aide basés sur le respect de droits fondamentaux et syndicaux universellement reconnus, y compris la protection des minorités.

La CES condamne de la manière la plus ferme qui soit le massacre de civils par le régime de Kadhafi et demande que toutes les mesures possibles aux termes du droit international soient prises à son encontre et qu'un soutien soit apporté au peuple libyen dans sa quête de liberté.

Actuellement, des mouvements migratoires de masse ont lieu principalement entre la Libye et les pays africains voisins. L'UE devrait maximiser son aide et son assistance humanitaire afin de permettre le retour de ces travailleurs dans leurs pays d'origine. Les pays de l'UE qui bordent la Méditerranée ont le plus de probabilités de subir les répercussions des changements qui les touchent de près. La responsabilité de la politique et des activités liées à notre voisinage méridional, tout comme d'ailleurs d'autres régions dans le monde, devrait être assumée conjointement et proportionnellement par tous les membres de l'Union dans un esprit de loyauté et de solidarité.

La CES note l'engagement exprimé par la réunion du Conseil Affaires étrangères le 21 février pour « un nouveau partenariat qui apportera un soutien plus efficace aux pays du voisinage méridional engagés dans des réformes politiques et économiques tout en tirant, le cas échéant, les enseignements de l'expérience de l'UE en matière de transition; ce soutien portera notamment sur la société civile, la jeunesse et une coopération économique renforcée ». Elle salue la Communication de la Commission datée du 8 mars et intitulée « un partenariat pour la démocratie et une prospérité partagée avec le sud de la Méditerranée », notamment lorsqu'elle déclare que « Le dialogue social entre syndicats et employeurs joue un rôle important de soutien aux efforts de réforme. De nouvelles organisations syndicales et patronales commencent à apparaître, qui offrent l'occasion d'engager un dialogue social plus efficace. » La CES participera sans réserve aux initiatives dans ce domaine et demande à ce que des moyens financiers adaptés y soient consacrés.

La CES rappelle le rôle qu'elle a joué dans l'aide au processus de transition en Europe centrale et orientale et est prête à aider notre voisinage méridional, en réponse aux besoins réels qui y ont été exprimés par nos collègues

syndicalistes. Nous doutons sérieusement que l'Union pour la Méditerranée, dans sa forme actuelle, puisse fournir un cadre d'action adéquat. Néanmoins, son initiative en matière de dialogue social a été l'un des rares domaines dans lesquels des progrès ont été accomplis, en particulier pour promouvoir la coopération dans les domaines de l'enseignement et de la formation. Cette initiative devrait être adaptée et renforcée.

Souvenons-nous de ce jeune vendeur de rue qui est immolé par le feu à Sidi Bouzid en Tunisie ainsi que de tous les autres actes désespérés commis par des jeunes dans la région à cause du manque d'emplois, de l'injustice sociale, de la pauvreté et de l'absence de libertés. Ces appels à l'aide ne doivent pas rester vains. L'instauration de marchés du travail qui fonctionnent correctement et qui sont bien régulés pour faire face au chômage de masse, en particulier chez les jeunes, doit être une priorité de l'assistance de l'UE. La CES réitère sa demande, à savoir que le nouveau Service d'Action Extérieur Européen inclue des attachés à l'emploi et aux affaires sociales –composés d'experts dans le domaine– pour maintenir des liens et encourager le développement d'organisations indépendantes de partenaires sociaux et informer le développement de projets politiques concrets. Ces postes d'attaché devraient initialement être créés à Tunis et au Caire.

La CES travaillera en étroite collaboration avec la Confédération Internationale des Syndicats, notamment son Bureau d'Amman, dans la conception et la mise en œuvre de projets pour assister des syndicats indépendants de la région sur la base des besoins qu'ils ont définis. Elle souligne la nécessité d'une approche conjointe et coordonnée qui soit organisée via le Forum Syndical Euromed de la CES-CSI où tous les partenaires pertinents sont représentés. Le Forum, par une décision de son Comité de Coordination, a mis un terme au début de 2010 à toute coopération avec la Confédération Internationale des Syndicats Arabes et ses organisations non membres de la CSI (Égypte et Syrie). Le Forum invitera la nouvelle fédération syndicale indépendante initiée par le Centre Égyptien des Syndicats et des Services aux Travailleurs (CTUWS) à y adhérer. Rappelons que Histadrut est membre du Forum.

En Tunisie, l'UGTT continue de jouer un rôle essentiel. Le Mouvement Syndical Tunisien a prouvé sa capacité à mobiliser et à aider à structurer la protestation politique et sociale. La CES et ses organisations appuieront l'unité et la cohésion syndicales en Tunisie. Ce pays a été le point de départ d'un processus qui couvre à présent la plupart des pays arabes et qui doit être considéré comme une première étape pour les changements de régime et démocratiques.

Il est essentiel de souligner que le processus de changement en Tunisie et dans d'autres pays arabes s'est développé dès le départ à l'intérieur même des pays concernés et n'est pas venu de l'extérieur. Le succès de la transformation tunisienne constitue une référence cruciale pour le monde arabe.

En Égypte, la Fédération Syndicale Égyptienne (ETUF), qui est contrôlée par le régime, est toujours en place, bien qu'elle soit moralement déçue et dépourvue de toute crédibilité auprès des travailleurs. La CES est profondément préoccupée par le soutien étroit et continu que les autorités apportent aux dirigeants actuels de l'ETUF et par leur décision de « mettre en attente » la question des droits syndicaux. Le déni continu de ces droits est inacceptable, compte tenu en particulier des grèves et des sit-in en cours dans les lieux de travail de tout le pays. L'Égypte doit à présent se conformer pleinement aux normes internationales, notamment la liberté d'association. La CES réaffirme son soutien à la nouvelle fédération syndicale indépendante, initiée par le CTUWS, qui regroupe des syndicats indépendants existants dans le secteur des soins de santé et du recouvrement d'impôts, ainsi que des représentants de la force de travail des principaux sites de fabrication du pays, des fonctionnaires et des travailleurs d'autres secteurs.

La CES lance un appel urgent pour qu'un mouvement positif résolve le conflit israélo-palestinien sur la base des résolutions du Conseil de Sécurité des Nations unies. Le moment n'est pas approprié à présent pour l'UE de renforcer les relations politiques et économiques bilatérales avec Israël, du moins aussi longtemps que les droits de l'homme, l'État de droit et les libertés fondamentales, la bonne gouvernance et le droit humanitaire international ne sont pas intégralement respectés, et en particulier que les peuplements se poursuivent. L'UE devrait élaborer une stratégie cohérente qui inclue des progrès correspondants dans les relations avec les États arabes et l'Autorité palestinienne. L'UE reste de loin le plus grand pourvoyeur d'assistance humanitaire dans les territoires palestiniens, notamment à Gaza, et elle doit veiller à ce que cette assistance ne soit en aucune manière utilisée dans le processus crucial de reconstruction pour venir en aide aux extrémistes, mais bien pour aider la population à sortir de la terrible pauvreté qui sert de terreau à leurs activités.

La CES continuera de suivre étroitement l'évolution de la situation, à fournir toute l'assistance possible aux syndicats indépendants de la région à travers le Forum Syndical Euromed en coopération avec la CSI, et à exercer une pression sur les institutions européennes pour qu'elles agissent avec fermeté conformément à cette résolution.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

Adoptée lors du Comité exécutif
du 8 mars 2011

POUR UNE EUROPE JUSTE ET PLUS ÉQUITABLE

I

L'agitation des marchés financiers continue à exercer une forte pression sur plusieurs États membres de la zone euro, les forçant à payer des taux d'intérêt élevés sur le marché obligataire mondial. Cette situation est actuellement exploitée dans de nombreux pays, et pas uniquement dans ceux qui sont en difficulté immédiate, comme une occasion de pousser pour une « flexibilité » des salaires et d'attaquer les institutions du marché du travail qui empêchent les salaires de chuter et soutiennent la position de négociation des travailleurs et des syndicats. Celles-ci sont maintenant considérées comme étant des « rigidités » indésirables. Pour arriver à une telle déréglementation, les autorités européennes ont la ferme intention d'obtenir le pouvoir d'intervenir non seulement au niveau des salaires mais également dans les mécanismes mêmes de fixation des salaires.

II

Cette attaque est menée en même temps sur plusieurs fronts :

- a/ La Commission, le FMI et la BCE interviennent directement dans certaines négociations salariales nationales, forçant des pays comme l'Irlande, la Grèce et la Roumanie à réduire les salaires minimum et ceux du secteur public et à affaiblir les institutions de négociation collective en échange de leur « sauvetage » financier. Cette aide financière est accordée à des conditions extrêmement sévères.
- b/ Mais cela ne concerne pas uniquement les pays en difficulté immédiate. L'Analyse annuelle de la croissance de la Commission ouvrant le semestre européen du nouvel agenda UE 2020 réclame ouvertement une

modération salariale stricte et prolongée, des changements dans les règles d'indexation des salaires, des politiques « appropriées » et des mécanismes « plus efficaces » pour la fixation des salaires de telle sorte que les salaires reflètent rapidement et correctement la productivité du travail et assurent la position concurrentielle de l'UE vis-à-vis du reste du monde ainsi qu'à l'intérieur de l'UE et des États membres.

- c/ A l'initiative des gouvernements allemand et français, la Commission et la Présidence du Conseil planchent actuellement sur un « pacte de compétitivité ». Celui-ci pourrait bien consacrer le principe selon lequel les augmentations salariales devraient être limitées aux seuls gains de productivité. Et ceci toucherait tous les États membres, pas seulement ceux où existent des mécanismes d'indexation des salaires. De plus, la dernière version du Pacte de compétitivité vise uniquement l'évolution positive des salaires et non le problème plus grave des stratégies qui les font baisser comme l'externalisation et le dumping social. Elle préconise en outre de décentraliser les conventions collectives et de lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie tout en réduisant les systèmes de retraite anticipée. Le financement du Fonds européen de stabilité financière serait en échange augmenté jusqu'à un niveau de 500 milliards.
- d/ Enfin, et surtout, il y a les sanctions. La Commission propose de s'attribuer à elle-même le pouvoir de faire appliquer ses recommandations avec des amendes pouvant atteindre 1% du PIB qui pourraient être évitées par un État membre uniquement s'il peut obtenir, dans les dix jours, le support d'une majorité qualifiée au sein du Conseil des ministres des finances. En fait, le processus de prévention et de correction des « déséquilibres excessifs » tel que proposé, et qui comprend un système d'alarme et un tableau de bord constitué d'indicateurs, fonctionnera comme une « loi européenne sur les salaires » avec des statistiques, comme les coûts salariaux unitaires relatifs, systématiquement utilisées pour mesurer la position compétitive de chaque économie et en tirer des recommandations qui, sans aucun doute, pousseront à la baisse les ajustements salariaux dans la plupart des États membres.



La CES rejette cette approche et ne peut soutenir le changement de Traité proposé nécessaire à sa réalisation si la gouvernance économique doit se limiter à la gouvernance de l'austérité. Ce ne sont pas les salaires qui sont la cause des importants déficits extérieurs. La vraie faute se trouve dans le comportement irresponsable des marchés financiers qui ont déclenché un emballement sauvage de la dette et une envolée de la valeur des actifs,

donnant ainsi aux pays « déficitaires » le pouvoir d'achat pour augmenter leurs importations jusqu'à des niveaux qui, finalement, se sont révélés intenable. Cause et conséquence ne doivent pas être confondues. Si l'évolution des salaires a, par le passé, été légèrement plus forte dans les pays « déficitaires », c'est parce que les salaires nominaux tentaient de suivre les augmentations de prix dus à une demande excessive, des augmentations dont sont responsables les marchés financiers et non pas les stratégies de négociations salariales des syndicats. Nous ne pouvons accepter que la politique salariale devienne le principal instrument d'ajustement pour mettre de l'ordre après que les marchés financiers aient échappé à tout contrôle.

La CES tient bon face à une « loi européenne de compétitivité » pour réduire les salaires

IV

Attaquer les négociations collectives est une voie sans issue pour l'Europe et ne contribuera pas à « sauver » l'euro. L'austérité salariale et fiscale ne fonctionne pas. Il paraît évident (par exemple en Grèce et en Irlande) que le programme d'austérité actuel servira probablement de base à un nouveau cycle de réductions plus sévères encore. Loin de restaurer la confiance et la croissance, l'austérité enferme les économies dans une spirale déflationniste négative de faible croissance. Les marchés financiers savent que les niveaux de dette nominale, tant du secteur privé que public, restent fixes lorsque d'autres indicateurs-clés (prix, salaires, recettes fiscales, emplois) diminuent. Ils sont donc plus réticents à maintenir leurs investissements dans des économies en proie à la déflation et qui risquent la cessation de paiement. Au lieu de « sauver l'euro », l'économie européenne risque de se diviser entre, d'une part, un petit groupe de pays jouissant de faibles taux de financement et, d'autre part, les autres devant faire face à des taux très élevés voire exorbitants et à une dépression persistante.

V

Cette approche est injuste autant qu'impraticable. Le financement du FESF, du FMI et la BCE aux États membres en difficulté est essentiellement utilisé pour permettre au secteur bancaire européen de continuer à échanger leurs actifs douteux contre des liquidités, forçant ainsi les travailleurs à payer pour les erreurs du secteur financier.

VI

Cette approche encouragera également les stratégies protectionnistes: ce que certains pourront gagner à court terme sera perdu par d'autres. Une loi européenne de compétitivité entraînerait les travailleurs dans une spirale négative affectant les salaires et les normes du travail. Ces économies qu'on admire actuellement pour avoir réduit les salaires au nom de la compétitivité seront une nouvelle fois attaquées lorsque d'autres auront diminué leurs salaires. En fin de compte, la quête de cette sorte de compétitivité menacera partout l'autonomie des négociations collectives tandis que de plus grandes inégalités et le travail précaire continueront à s'étendre partout en Europe.

VII

L'action entreprise en matière de gouvernance économique viole les principes fondamentaux du nouveau Traité de Lisbonne (en particulier l'article 153). Au travers de ce Traité, l'Union s'engage à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité dans toutes ses activités avec pour objectif d'harmoniser et d'améliorer les conditions de travail et de vie, de prendre en compte la diversité des systèmes de relations sociales et de respecter l'autonomie des partenaires sociaux. Finalement, le Traité mentionne que l'Europe n'a pas de compétence en matière de salaires. Tous ces principes sont en réalité violés par les propositions actuelles sur la gouvernance économique et pour un «pacte de compétitivité».

Une gouvernance européenne pour une Europe juste et plus équitable

VIII

L'Europe doit d'urgence changer de cap et adopter des propositions positives de gouvernance économique.

IX

La CES propose que les dirigeants européens adoptent un programme respectant le schéma suivant:

- a/ Les marchés financiers doivent comprendre que les pays de la zone euro s'uniront et sont déterminés et prêts à, ensemble, affronter et traverser les crises. Le financement du FESF devrait être augmenté, ses taux d'intérêt actuels relativement dissuasifs doivent être diminués et les pays en difficulté aidés pour restructurer leur dette; les obligations du FESF devraient être conjointement garanties par tous les États membres

de l'euro zone et leurs conditions rigoureuses revues et alignées sur une approche plus équilibrée. D'accord pour le respect des règles mais des règles sociales également, telle celle selon laquelle l'Europe n'a aucune compétence en matière de salaires (article 153), avec, aussi, une aide importante en faveur de la croissance.

- b/ Des mesures à court terme devraient être prises pour convertir les obligations du FESF en euro-obligations. Le but est d'organiser un transfert par tranches des obligations de dette souveraine nationale vers des euro-obligations pour un montant maximum de 60% du PIB. En introduisant ces euro-obligations, un marché unique de la dette souveraine serait créé éliminant ainsi quelques-uns des importants écarts de coûts de financement de la dette souveraine des États.
- c/ La BCE doit soutenir ces deux opérations car, après tout, la banque centrale est l'institution la mieux placée pour protéger les finances publiques de l'agitation des marchés financiers. Cela peut être réalisé par la création d'une Banque publique européenne pour les obligations souveraines ayant accès aux opérations de trésorerie de la banque centrale. Les dettes souveraines (sous forme d'euro-obligations ou d'obligations nationales) pourraient ensuite être déposées auprès de la BCE comme garanties en échange d'un financement à des taux d'intérêt avantageux.
- d/ Les marchés financiers ne doivent pas seulement être contrôlés, ils ont aussi besoin d'une réglementation efficace. Les agences de notation ayant eu un effet déstabilisant et étant sujettes à des conflits d'intérêt, le processus d'évaluation du crédit devrait être repris par la BCE et/ou par une agence de notation européenne publique indépendante. Tous les produits financiers devraient en outre être évalués pour garantir leur contribution réelle à l'économie. Les banques ne devraient pas être autorisées à mener des transactions pour compte propre de produits financiers. Les bonus exotiques des banquiers et des opérateurs boursiers devraient être strictement contrôlés.
- e/ Comme la CES l'a déjà demandé, l'UE devrait développer un programme majeur d'investissements s'élevant à 1% du PIB européen pour s'attaquer au chômage, particulièrement celui des jeunes, et pour moderniser les structures industrielles et les infrastructures (par ex. un réseau électrique européen intelligent, des investissements dans les énergies durables, développer une vraie politique industrielle et les emplois pour l'avenir, investir dans la transition technologique et sociale vers une économie bas carbone, etc.). Un programme européen d'investissements de cette sorte pourrait en outre rééquilibrer l'UE en fournissant aux pays en difficulté les moyens de relancer leur économie et, ainsi, de se désendetter.

En retour, ces pays doivent s'engager avec détermination à une **réduction progressive mais soutenue de leur déficit national**. Pour être réaliste, cela implique, outre de commencer à réduire le déficit national, de revoir dans le temps les perspectives d'assainissement des finances publiques: les États membres pourraient être autorisés à atteindre l'objectif de déficit de 3% à l'horizon 2016-2017 plutôt que 2012-2013.

- f/ La zone euro serait face à un bouleversement financier moindre si ses principaux acteurs ne s'étaient pas engagés dans une politique systématique qui pousse les salaires à la baisse, favorise le travail précaire et permet une redistribution des revenus vers les secteurs les plus riches de la société, entraînant ainsi une épargne excessive et fournissant au secteur financier les moyens de monter des opérations provoquant des hausses éphémères d'actifs dans toute l'Europe. Les pays qui ont suivi cette voie devraient donc endosser leur part de responsabilité et faire diminuer leur position d'épargne excessive pour devenir les locomotives de la demande et de la croissance pour le reste de la zone euro et de l'Europe. Pour y arriver, il faut bannir de nos économies les bas salaires et la pratique de payer les migrants moins que le salaire égal pour un travail égal. La gouvernance économique signifie également que les marchés du travail dans toute l'Europe doivent, suivant les caractéristiques particulières des systèmes nationaux de relations sociales, fixer un plancher salarial sous lequel les salaires ne peuvent pas descendre tout en favorisant les institutions à étendre la couverture des négociations collectives.
- g/ L'Europe doit également développer de nouvelles sources de financement, nécessaires notamment pour procéder à des émissions obligataires propres, et s'attaquer à la concurrence fiscale. L'Europe pourrait commencer par taxer les transactions financières, comme récemment demandé par le Parlement européen, les très grosses fortunes, les fonds cachés dans des paradis fiscaux et les bénéfices non réinvestis des entreprises ou de celles qui font un usage prolongé de contrats précaires. Une politique fiscale coordonnée à l'échelle européenne portant sur les facteurs de production les plus mobiles (bénéfices des entreprises et revenus du capital) renforcerait également les recettes fiscales. Une partie pourrait en être transférée vers un budget européen plus solide permettant à l'Europe d'honorer les paiements de sa dette et de jouer un rôle plus décisif pour sortir de la crise.
- h/ La zone euro en particulier doit aussi envisager une coordination renforcée des stratégies de négociation collective afin de contrôler le phénomène des déséquilibres. Le passage à une stratégie d'augmentation des salaires réels dans les pays excédentaires se refléterait dans les stratégies de négociation

salariale d'autres pays de la zone euro. La CES imposerait des conditions et des exigences strictes à une telle stratégie de coordination salariale :

- Les autorités européennes doivent commencer à soutenir les stratégies de négociation collective.
- La CES ne peut s'associer au mouvement poussant les économies dans le piège de l'inflation de la dette avec des réductions et des blocages de salaires imposés par l'Europe. Les salaires doivent être maintenus à un niveau correct pour combattre l'austérité et les inégalités.
- La CES défendra le principe de l'autonomie des négociations collectives. La stratégie de coordination de ces négociations est du ressort des seuls syndicats.

La CES en appelle au Parlement européen, au Conseil européen et à ses affiliés pour agir et changer de cap en matière de gouvernance économique européenne.

X

Les deux projets de réglementations donnant à la Commission la base pour intervenir dans la fixation des salaires au niveau national doivent être adoptés par codécision du Conseil européen et du Parlement européen. Cela donne à la CES l'occasion d'essayer d'en corriger les aspects les plus inquiétants. Elle a, dans ce but, préparé des amendements insistant sur le fait que les recommandations de politique de la nouvelle procédure sur les «déséquilibres excessifs» doivent respecter les principes du Traité sur l'autonomie des partenaires sociaux et qu'il ne peut y avoir de sanctions concernant des recommandations portant sur les salaires, les structures de négociations collectives et/ou les salaires minimum (voir en annexe la liste des amendements CES proposés).

XI

Il y a, en ce moment, une majorité tant au Parlement qu'au Conseil européen en faveur des propositions de la Commission. Dès lors, la CES, ses affiliés et les fédérations syndicales doivent d'urgence alerter l'opinion publique et susciter un débat public pour attirer l'attention des médias et des politiciens, tant au niveau européen que national, pour influencer le processus de marchandage toujours en cours au Parlement européen et au Conseil. L'avenir de l'Europe sociale –l'Europe des travailleurs– en dépend.

ANNEXE : Résumé du paquet gouvernance économique et des amendements de la CES

I. Pilier des déséquilibres excessifs

	Proposition de la Commission	Problème	Proposition CES d'amendement
1	Déséquilibres = développements macroéconomiques défavorables.	Définition extrêmement vague, ouverte aux abus en présentant tous les problèmes comme des obstacles à la « compétitivité » qu'il faut éviter par une flexibilité baissière des salaires.	Les « déséquilibres » sont des développements divergents persistants entre demande et offre globales conduisant à un excédent ou à un déficit de l'épargne dans une économie.
2	Tableau de bord = indicateurs macro-économiques et financiers.	Ignore le fait que des inégalités importantes et en augmentation sont à la base des déséquilibres actuels de la balance courante: les riches épargnent trop tandis que les pauvres sont forcés de trop emprunter.	Ajouter des indicateurs, par ex. des indicateurs reflétant les inégalités, l'incidence des bas salaires, les travailleurs pauvres, la part des revenus du travail dans le PIB total et les taux de profits unitaires.
3	Aucune limite dans les domaines des recommandations de politique et d'intervention.	Affaiblissement et dérégulation des institutions de formation des salaires et de négociations collectives. Les salaires deviennent l'unique facteur d'ajustement entraînant de fortes et croissantes inégalités.	Référence explicite à l'article 3 du Traité, article 153 (l'Europe n'a pas de compétence en matière de salaires) et la Charte des droits fondamentaux. Tenir compte des modèles nationaux de relations sociales. Imposer la symétrie dans les recommandations (pour cibler également les économies « excédentaires »).
4	Procédure limitée à la DG ECFIN et au Conseil.	Seul le point de vue financier est considéré.	Consultation des partenaires sociaux européens (et du PE) sur les recommandations liées à la procédure des déséquilibres excessifs.
5	Sanctions et amendes.	Aggravent encore une situation difficile; les sanctions européennes vont accroître les conséquences du pessimisme irrationnel des marchés financiers.	Tant les pays présentant un déficit excessif que ceux présentant un excédent excessif doivent être sanctionnés.

6	Sanctions sur la formation des salaires.	L'Europe joue le rôle de police des salaires.	Exclure les sanctions liées aux recommandations en matière de salaires, en particulier les salaires minimum et les systèmes de négociations collectives.
7	Majorité qualifiée inversée pour voter les sanctions.	Permet à la DG ECFIN de faire accepter la dérégulation des marchés du travail en Europe.	Rejeter le vote à la majorité qualifiée inversée.

II. Pilier des déficits excessifs et du Pacte de Stabilité

	Proposition de la Commission	Problème	Proposition CES d'amendement
1	Fixe le taux de croissance des dépenses publiques en dessous d'une croissance à moyen terme prudente.	Oblige les États membres à choisir la consolidation des finances publiques en réduisant le rôle de l'état-providence et de la protection sociale.	Rééquilibrer en ajoutant que la croissance des recettes fiscales ne doit normalement pas descendre en dessous de la croissance à moyen terme.
2	Fixe le taux de croissance des dépenses publiques en dessous d'une croissance à moyen terme prudente.	Condamnation à mort des stabilisateurs automatiques / systèmes de protection sociale. En temps de crise, les allocations de chômage poussent les dépenses publiques à la hausse. S'en tenir à une norme de croissance des dépenses revient à les diminuer en temps de crise (et à profiter de bénéfices exceptionnels en cas de bonne conjoncture économique).	Exclure les dépenses liées à la conjoncture économique de la norme de croissance des dépenses.
3	Écarts temporaires de la discipline fiscale limités à une sévère récession économique de nature générale.	Formulation restrictive. Dans une zone à monnaie unique, avec une politique monétaire unique, la politique fiscale doit avoir davantage, pas moins, de marge pour réagir en cas de problèmes particuliers à un pays.	Supprimer les termes « de nature générale ».

4	Exceptionnellement, des déficits plus importants sont autorisés si les pays passent à un pilier de retraites entièrement capitalisées.	La privatisation potentielle des systèmes de retraite ne doit pas être encouragée en Europe.	Autoriser que les coûts des réformes favorisant davantage et de meilleurs emplois, la cohésion sociale et les investissements publics soient pris en compte dans la définition de la voie de la consolidation.
5	Réduction du ratio de la dette publique d'un vingtième de la différence avec le seuil d'endettement de 60%.	Extrêmement pro-cyclique du fait de l'effet dénominateur : le ratio de la dette augmente lorsque le dénominateur PIB diminue.	Limiter cette règle dans les cas où l'économie a fonctionné au-delà de son potentiel pour une période de trois ans.
6	Sanctions et amendes.	La DG ECFIN force les États membres à réduire les salaires du secteur public.	Exclure la possibilité d'amendes liées à des recommandations en matière de salaires du secteur public.
7	Majorité qualifiée inversée pour voter les sanctions.		Majorité qualifiée « normale ».

AVRIL 2011

RÉSOLUTION SUR LES POLITIQUES INDUSTRIELLES ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Adoptée lors du Comité exécutif
du 28 avril 2011

La crise économique mondiale a frappé de plein fouet l'industrie européenne, aggravant les traits les plus négatifs de la mondialisation sous gouvernance financière. La nouvelle gouvernance économique européenne approuvée par le Conseil Européen réaffirme le dogme du pacte de stabilité et de croissance et rompt avec le principe de la négociation sociale, en optant pour une politique salariale au niveau européen. Elle risque de plonger l'économie de l'Union dans une longue période de demande intérieure faible et de susciter des délocalisations vers d'autres régions du monde où les perspectives sont meilleures. Nous assistons déjà à un accroissement spectaculaire des inégalités et à la multiplication des emplois précaires dans nos sociétés, tandis que sont ébranlés les fondements de l'état social et des systèmes de protection sociale.

L'Union européenne doit inscrire ses démarches de sortie de crise dans une vision de long terme structurée par trois impératifs stratégiques: enrayer et maîtriser les effets du changement climatique, conjurer les conséquences de son évolution démographique globalement défavorable, organiser la transition vers une industrie axée sur la mobilisation de la connaissance et la meilleure utilisation des ressources matérielles et énergétiques. Transformer ces contraintes en opportunités est l'objectif d'une politique industrielle permettant de conjuguer la capacité de rebondir de l'industrie et la promotion durable de l'emploi dont dépendent les perspectives de développement humain.

Ces enjeux doivent être rencontrés au travers des différents projets de la commission européenne, dont la récente feuille de route pour une économie bas carbone à l'horizon 2050 dont les constats et analyses appuient notre plaidoyer pour une politique industrielle européenne ou encore le récent livre

blanc sur le transport qui quant à lui n'aborde en rien ces enjeux industriels fondamentaux.

Éviter la myopie en matière de compétitivité

L'intensification de la mondialisation et la montée en puissance des acteurs économiques émergents ont entraîné une restructuration de la chaîne de valeur sur la base des technologies favorisant une organisation mondialisée de la logistique des communications et du transport permettant aux entreprises d'exercer leurs activités au sein d'un réseau complexe de chaînes d'approvisionnement¹ et de services connexes.

Une analyse myope peut conduire à chercher la compétitivité dans une austérité salariale, une flexibilité accrue, des dépenses sociales rabotées et une formation professionnelle confinée à l'adaptabilité des salariés. Le « pacte de compétitivité » s'engouffre dans cette voie régressive. Pourtant, pression sur les salaires ou diminution agressive de la qualité du travail ne constitueront jamais une « réponse » à la question de la compétitivité par rapport aux pays émergents. D'ailleurs, de nombreuses entreprises industrielles ont plutôt fait le choix d'investir dans l'innovation pour s'implanter et garantir leur position sur les marchés mondiaux en valorisant la qualité de leurs produits et des services associés. Il correspond à une autre vision de la compétitivité, liée aux investissements dans la main-d'œuvre, la R&D et des infrastructures de haute qualité requis par l'exigence d'une gestion bien plus économe et efficace des ressources énergétiques et matérielles. Beaucoup de chemin reste à faire pour confirmer irréversiblement ce choix.

Transférer les savoir-faire pour les maintenir et les actualiser pour rebondir

Un emploi du secteur privé de l'Union européenne sur quatre se trouve dans l'industrie manufacturière et au moins un autre emploi sur quatre est situé dans les services directement tributaires de l'industrie comme fournisseurs ou comme clients. Entre 1995 et 2007, la productivité du travail dans les industries manufacturières a progressé de 46% (contre 20% pour l'ensemble de l'économie). Une part de ces progrès est imputable à l'innovation; une autre à l'externalisation d'activités et à l'intensification du travail; une troisième aux services, notamment publics, destinés à promouvoir, développer et sauvegarder les biens communs que sont la santé, l'éducation et la cohésion sociale.

1 « Quel avenir pour les travailleurs industriels européens ? Nouvelles politiques industrielles, participation des travailleurs et changement structurel ».

Il est stupide de vouloir opposer les activités manufacturières et de service; tout doit être fait pour préserver l'efficacité et la cohérence de leur combinaison au cœur du développement économique et social européen.

Une grande partie du personnel qualifié, employé dans des métiers critiques – c'est-à-dire requérant un savoir faire résultant davantage de l'expérience individuelle et collective que de la formation – de l'industrie européenne va cesser son activité dans les 10 prochaines années. Sauf à se résigner à l'extinction programmée de nombreuses industries européennes, il faut mettre en place d'urgence les transferts de compétences et de savoir faire individuels et collectifs entre générations de salariés, indispensables au maintien de la compétitivité.

Les chocs provoqués par les crises financières sont dangereux. L'éclatement des « bulles », dues à l'excès de liquidités et à leur allocation improductive, induit le désinvestissement industriel, lequel précède souvent la mort programmée de l'outil de production. La réponse aux situations de crises aiguës mais conjoncturelles et ponctuelles doit conjuguer maintien des savoir-faire collectifs par la stabilité des équipes de travail et maintenance de l'outil de production. Les périodes d'inactivité de type « chômage partiel » doivent être mises à profit pour des actions de formation de la main-d'œuvre et de l'amélioration de la compétitivité des sites préparant la reprise.

Au risque de faire périr des compétences métier précieuses vient se conjuguer celui d'accumuler du retard dans l'acquisition et la mise en œuvre de technologies et de compétences nouvelles, au préjudice de l'attractivité des métiers industriels et de la visibilité sociale du potentiel qu'ils recèlent pour rebondir. L'industrie manufacturière est en effet plus que jamais vitale, tant en raison de sa contribution à la prospérité économique, que des solutions qu'elle peut apporter aux nouvelles exigences et aux nouveaux problèmes sociétaux :

- réorientation vers une gestion raisonnable et raisonnée des ressources naturelles, des biens communs sociaux et environnementaux;
- conjonction des solidarités collectives et de l'accomplissement individuel;
- prise en compte du vieillissement de la population.

Elle requiert que les politiques d'éducation et de formation veillent à assurer l'acquisition des compétences fondamentales ainsi que l'accès aux nouveaux savoirs, et contribuent à combler les déficits de compétences qui se font déjà sentir et peuvent retarder la mise en place de technologies porteuses et durables.

Ainsi, une politique industrielle, si nécessaire en Europe, pourra :

- Découpler la croissance économique de la dégradation environnementale.
- Engager l'industrie par des mesures horizontales et sectorielles intégrées dans un processus d'apprentissage et de mise en œuvre des activités « durables » réconciliant les objectifs sociaux, économiques et environnementaux.
- Promouvoir un nouveau modèle de développement (consommation, production et modes de distribution) réduisant « l'empreinte écologique » des chaînes d'approvisionnement et encourageant la production en boucle fermée².
- Anticiper les transitions industrielles dans des industries à forte consommation d'énergie.
- Développer des emplois³ décents et de qualité (contrats de travail stables, conditions de travail sûres, développement professionnel et formation tout au long de la vie).
- Favoriser l'innovation industrielle associant des technologies et des réglementations nouvelles (orientant la pression fiscale sur la protection de l'environnement et non sur le travail) dans un cercle vertueux menant à une économie à faibles émissions de CO₂.

La politique industrielle et les initiatives de la stratégie Europe 2020

L'ensemble de propositions politiques de la Commission, dans le cadre des cinq initiatives phares définissant la stratégie Europe 2020 met en avant l'objectif d'une politique industrielle, mais escamote l'enjeu principal pour l'Union européenne qui est de repenser la complémentarité entre politique(s) industrielle(s) et politique de concurrence. Le défi posé à une nouvelle conception des politiques industrielles n'est plus tant de sélectionner des secteurs sur la base de leur productivité ou de leur rôle stratégique ni de changer l'environnement global, il est d'identifier les modes d'organisation créateurs de valeur ajoutée, de faciliter et de viabiliser les coopérations qui permettent la libre circulation, à travers des réseaux multiples professionnels

2 Le concept d'empreinte écologique part de l'hypothèse que la capacité de régénération de la Terre pourrait être le facteur limitant pour l'économie humaine si elle continue à surexploiter ce que la biosphère est capable de renouveler. La production en boucle fermée est un modèle de planification des moyens de production selon lequel les produits mis au rebut sont réutilisés dans la chaîne d'approvisionnement.

3 Plusieurs études ont notamment identifié un potentiel important de création d'emplois dans les nouveaux secteurs de l'économie durable (voir le rapport de SYNDEX, le WWF et le rapport de l'OIT sur ce sujet).

ou territoriaux, de facteurs d'innovation technologique, organisationnel et culturel, la mise en commun des éléments d'information économique et sociologique permettant la préservation et le redéploiement des savoir-faire collectifs⁴.

L'invocation du rôle des PME dans la création d'emplois n'est pas suffisante car elle fait bon marché de la réalité complexe des liens industriels et ne fournit aucun levier opérationnel pour développer l'emploi. L'industrie européenne a besoin d'un tissu industriel différencié et solidaire composé à la fois de PME innovantes et de champions mondiaux. La coopération est l'élément décisif : seules des stratégies industrielles concertées, déclinées sectoriellement et territorialement, peuvent lui conférer un cadre solide. Il faut éviter qu'une technologie naissante soit confinée dans une structure incapable de promouvoir son développement et qu'une technologie maîtrisée soit enfermée dans un petit nombre de secteurs productifs, ou prisonnière d'un oligopole ou d'un réseau hiérarchique. Les catégories « haute technologie » et « basse technologie » sont simplistes. De nombreuses entreprises sans département de R&D sont innovantes et fabriquent des produits à haute valeur ajoutée. En outre, la plupart des travailleurs sont employés dans des secteurs de basse technologie. C'est pourquoi la politique de l'innovation doit principalement porter sur :

- L'établissement d'une relation étroite et réciproque entre les domaines de haute technologie et de basse technologie et entre les nouvelles industries et les industries traditionnelles ;
- L'extension de la définition technique étroite de l'innovation à ses aspects sociaux, organisationnels et structurels ;
- Le recours généralisé à la participation des travailleurs et des représentants des travailleurs.

L'industrie a besoin d'une Europe sociale forte

La lutte contre l'inflation par la modération salariale ne peut constituer la base de l'intégration européenne. Les politiques macro-économiques doivent être reliées aux politiques industrielles afin de soutenir la création et le maintien d'emplois industriels de haute qualité. Les décideurs politiques européens

4 Ces facteurs sont en effet indispensables à l'émergence et à la consolidation de stratégies de niches multiples et évolutives, réalisant l'intégration d'une grande maîtrise technologique et organisationnelle, couvrant tout le cycle de la conception à la vente, au prix d'une relation étroite et riche en services avec les cibles de clientèle retenues.

et les banques centrales doivent encourager des politiques monétaires, fiscales et budgétaires axées sur la croissance.

Une politique fiscale coordonnée à l'échelle européenne portant sur les facteurs de production les plus mobiles (bénéfices des entreprises et revenus du capital) doit également être encouragée en tant qu'outil permettant d'éviter le dumping fiscal au sein de l'UE, à l'instar des actions contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale.

À l'échelle européenne, les restructurations interviennent depuis trop longtemps dans un vide virtuel social. Alors que l'Europe sociale est en panne, nous assistons à la libéralisation des marchés du travail, à l'introduction progressive d'emplois précaires et « flexibles », et à des réformes qui creusent les inégalités – en particulier en matière de chômage et de retraites. Les salaires ont subi des attaques et ceci a affaibli le pouvoir d'achat et la demande. Pendant ce temps, les lacunes au niveau des compétences se sont accrues, les investissements ont chuté et les performances industrielles globales ont été remises en cause. Une dimension sociale des politiques industrielles, nécessaire à la cohésion sociale minée par la crise, doit être intégrée dans l'agenda européen, notamment à travers la promotion de nouveaux droits, afin d'assurer l'anticipation et la gestion socialement responsables du changement, de la formation tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail sécurisant les transitions professionnelles, quels que soient les catégories et les contrats. De nombreux travailleurs, que ce soit en raison de la prolifération des petites entreprises ou de l'insuffisance de leurs droits syndicaux et sociaux, n'ont pas accès aux comités d'entreprise européens ou à d'autres réseaux européens équivalents. Il est nécessaire de garantir l'information et la consultation effectives et régulière des travailleurs, notamment afin de permettre une revalorisation des salaires, qui sont des leviers importants pour lutter contre les inégalités. Il est aussi nécessaire de promouvoir le dialogue social par la mise en place de nouveaux modèles d'information et de consultation tout au long de la chaîne de valeur, ainsi que l'octroi de nouveaux droits pour les travailleurs, afin que les développements technologiques visant à rencontrer les impératifs environnementaux permettent également de rencontrer des objectifs sociaux, dont la création d'emplois de qualité.

L'ambition contre l'austérité: l'investissement est au cœur de la discussion

Une nouvelle réglementation des marchés financiers est nécessaire afin de réorienter les banques vers leur rôle fondamental consistant à avancer du

capital pour les activités productives et non à accroître leur richesse en imposant tribut à l'économie réelle. Une taxation des transactions financières doit être mise en place dans le cadre de cette nouvelle régulation. Des partenariats publics-privés pour la R&D et l'innovation devraient permettre au secteur privé d'atteindre l'objectif de 3 % du PIB consacré aux dépenses de R&D, alors que des critères sociaux et écologiques pour les marchés publics doivent être adoptés afin d'assurer la demande en matière de nouveaux produits: l'accès à ces partenariats et à ces marchés doit être ouvert aux PME en favorisant la mutualisation des risques et la coopération. Les mécanismes du marché et l'allocation des risques doivent être rééquilibrés afin de garantir que les politiques d'investissement axées sur le long terme soient plus avantageuses que celles qui privilégient les dividendes à court terme pour les actionnaires. Les fonds régionaux et structurels européens existants doivent être réorientés afin de permettre la création d'emplois et d'atteindre les objectifs politiques industriels. Les marchés publics doivent être reconnus et soutenus comme moteurs de compétitivité et promoteurs de qualité des investissements.

Une panoplie d'instruments au service d'une politique industrielle durable

Une politique industrielle combinant innovation technologique et organisationnelle, capable de soutenir un nouveau modèle de croissance fondé sur la production économe en énergie et en ressources et la satisfaction des nouveaux besoins sociétaux doit:

- 1/ Permettre à chaque entreprise de saisir une opportunité d'innovation ou de percée grâce au fait qu'elle a accès⁵ aux ressources matérielles financières et humaines appropriées pour transformer un essai concluant en une longue phase de succès.
- 2/ Encourager la coopération aussi bien entre les «complémentaires» qu'entre les «concurrents», promouvoir le partage des connaissances, les projets communautaires, les réseaux d'acteurs, la coopération territoriale, les réseaux sociaux.

5 En particulier assurer l'accès des PME par le biais de mécanismes de développement prenant en compte les difficultés additionnelles auxquelles elles font face en prenant part à des plateformes technologiques. Dans de nombreux cas, ce sont les PME au sein des chaînes d'approvisionnement de l'industrie qui supportent la plus lourde charge de R&D et d'innovation (ex. plus de 70% des dépenses de R&D dans la chaîne de valeur de l'industrie automobile).

- 3/ Choisir d'exploiter les gisements conjoints de valeur ajoutée et de productivité liés à l'industrialisation du « sur-mesure », incorporant étroitement produits et services, en préservant et transmettant les savoir-faire collectifs, en les capitalisant et les régénérant par la formation tout au long de la vie.

Les lieux d'innovation, comme les pôles de compétitivité, sont à solliciter pour repérer ce que seront demain les nouveaux métiers porteurs, aux différents niveaux de qualifications (les techniciens aussi bien que les ingénieurs). En s'investissant politiquement et financièrement dans les pôles de compétitivité et les réseaux d'innovation (entreprises, universités et centres de recherche) et en favorisant par différents canaux et institutions les synergies entre les entreprises, les instances régionales contribuent au renforcement de l'industrie européenne et jouent un rôle décisif dans les décisions d'investissement. Pour soutenir cet effort et contribuer à réunir les conditions de son efficacité, il serait judicieux que le FEDER mette cet objectif au premier rang de ses priorités.

Une politique énergétique et climatique cohérente

Un développement durable de l'industrie européenne exige une **politique énergétique** garantissant la sécurité d'approvisionnement à un prix raisonnable pour l'industrie⁶ et les ménages. Après bilan critique des impasses de la stratégie de libéralisation des marchés énergétiques, une Agence Européenne de l'Énergie devra matérialiser le rôle accru des pouvoirs publics européens et nationaux pour promouvoir de grands projets de production d'énergie assurant l'approvisionnement à long terme en électricité et l'investissement dans des technologies énergétiques de pointe.

Les nouvelles politiques industrielles doivent intégrer simultanément un volet défensif par la lutte contre les fuites carbone⁷ et un volet offensif par la mise au point et la généralisation de technologies propres et bas carbone. Après plusieurs années de fonctionnement dans le secteur sidérurgique (à laquelle s'ajoute l'initiative similaire prise récemment dans les technologies charbon),

6 Une augmentation considérable du prix de l'énergie en Europe pourrait fortement affaiblir la compétitivité et avoir des conséquences négatives supplémentaires sur l'emploi, comme souligné dans la résolution de décembre 2010 de la CES sur la politique énergétique qui préconise d'autre part le développement d'un réseau intelligent de production et de transport d'électricité et de gaz.

7 La recherche d'accords sectoriels internationaux est la principale solution afin d'éviter les effets négatifs des « fuites de carbone » sur la croissance et l'emploi en Europe, la traçabilité du carbone constitue une condition technique de leur mise en place et représente une puissante incitation à leur mise en œuvre.

il faut procéder à l'évaluation de la méthode dénommée « coopération pré-compétitive à l'échelle européenne », avant de multiplier les partenariats public-privé donnant aux industriels une base à partir de laquelle ils peuvent engager les premières étapes des transitions technologiques bas carbone nécessaires. Les grands axes de la politique de transition vers une économie bas-carbone apporteront une contribution décisive à l'élaboration de politiques industrielles en suscitant la définition de grandes filières autour des projets d'économie d'énergie ou de rendement énergétique accru des processus de production et des équipements sociaux. Les restructurations liées à la transition nécessaire vers une société bas-carbone vont affecter un certain nombre de secteurs importants de l'industrie européenne. Elles doivent être traitées dans le même esprit⁸ et avec des méthodes analogues à celles qui devront prévaloir pour instaurer le nouveau régime de croissance inhérent au développement durable. Des normes européennes contraignantes en matière d'efficacité énergétique et les primes à la performance doivent être combinées afin de dynamiser un programme de transformation. Ce programme doit soutenir les entreprises qui, pour conserver leur compétitivité :

- mettent en œuvre d'autres solutions à faibles émissions de CO₂ ;
- réduisent leurs besoins énergétiques ;
- investissent dans la R&D des technologies durables ;
- investissent dans la formation des travailleurs afin d'adapter leurs compétences à l'évolution technologique ;
- créent des emplois et des services nouveaux et de qualité qui contribuent au développement durable.

Renforcer les investissements dans l'éducation et la formation

Une politique industrielle durable requiert des investissements importants en capital humain, et donc dans l'éducation et la formation. L'excellence et

8 Avant de procéder à la fermeture des entreprises menacées par les défis de la transition vers une économie à faibles émissions de CO₂, il convient de réaliser une triple analyse abordant les aspects sociaux, énergétiques, technologiques et environnementaux. Des passerelles destinées à aider les travailleurs des secteurs en contraction à trouver des emplois de qualité dans des secteurs en expansion doivent être mises en place. Les fonds structurels européens devraient plus s'impliquer dans les processus de restructuration afin de promouvoir une intensification de la recherche-développement en matière de conversion. Il doit être fait appel au point de vue et aux compétences des travailleurs et de leurs organisations pour débattre du bien fondé des restructurations industrielles et proposer des alternatives, dans le cadre de procédures de consultation qui aillent bien au delà des exigences minimales des directives information/consultation actuelles.

la réactivité de la main-d'œuvre industrielle dépendent en grande partie de la qualité des systèmes éducatifs, depuis l'éducation préscolaire jusqu'à l'enseignement supérieur. Les systèmes très attractifs de la **Formation et de l'enseignement professionnels** (FEP), tant dans le cadre de l'enseignement obligatoire que de l'apprentissage tout au long de la vie, sont des éléments essentiels permettant d'offrir les compétences adéquates aux marchés industriels de l'emploi. L'enseignement public est et restera une compétence nationale. L'Europe doit renforcer sa dynamique de coopération pour garantir les investissements adéquats dans l'éducation et la formation.

Matières premières: économiser, récupérer, recycler, réguler

Une stratégie globale pour les matières premières doit être élaborée qui associe la promotion de processus de production plus économes à un passage au cran supérieur du recyclage des déchets industriels, un renforcement de la recherche sur les substituts de matières premières rares ou présentant des risques pour la santé et la sécurité. Dans ce cadre, s'imposent tant un recensement des matières premières disponibles au sein de l'Union européenne, que des accords de commerce équitable et des partenariats stratégiques avec les pays producteurs. Le besoin d'un traitement cohérent des interdépendances environnementales peut être la source de nouvelles architectures⁹ industrielles. L'Europe est pauvre en matières première minérales et énergétiques primaires compétitives, dès lors la récupération suivie du recyclage constitue son premier gisement¹⁰ de matières premières (secondaires). C'est un domaine où il y a complémentarité entre la défense de la compétitivité des industries européennes de transformation et la réduction de leur empreinte écologique. Sur le plan financier, le fonctionnement des marchés à terme de matières premières doit être recentré sur leur vocation première et utile, couvrir des risques liés aux variations de cours pour les industriels producteurs et consommateurs.

9 Réhabilitant et remodelant le raisonnement en termes de filières, par exemple au long du cycle de vie d'un produit, depuis l'extraction et la fabrication de ses intrants initiaux jusqu'à ses usages finaux.

10 Parallèlement, l'Europe doit veiller à s'assurer l'accès aux matières premières dont son industrie a besoin en utilisant pleinement les garanties que lui offrent les règles de l'OMC dans le respect des droits fondamentaux de l'OIT.

Une politique industrielle vigoureuse créatrice d'emplois avec une forte participation des travailleurs à tous les niveaux

La conjonction entre une modularité accrue du tissu industriel et un mode de gouvernance guidé par les marchés grâce à la sophistication de l'ingénierie financière et à la sacralisation de la valeur actionnariale, a fait la preuve de ses limites et brutalement matérialisé ses dangers. Il faut leur substituer les capacités d'initiative, d'innovation, de coopération, d'élaboration et de transmission des savoir-faire que recèle le monde du travail et ses organisations. Actuellement ces capacités souffrent de l'individualisation des statuts, de la segmentation des processus et de la précarité accrue des parcours professionnels. Elles sont surtout déniées ou mises sous le boisseau par la dictature court-termiste ou les injonctions contradictoires d'une technostructure pour laquelle la pérennité de l'entreprise et de l'emploi ne semble plus une valeur cardinale. La participation des travailleurs doit être la pierre angulaire de la politique industrielle européenne dans les prochaines années. L'Europe a besoin de projets dans lesquels les travailleurs puissent s'impliquer et s'engager individuellement et collectivement parce qu'ils ont un sens et portent des valeurs qu'ils partagent. Une nouvelle politique industrielle au niveau européen ne peut être efficace que si elle est étroitement coordonnée¹¹ avec la politique des États membres. Tant la Commission que le Parlement et le Conseil européens doivent comprendre que le succès d'une telle initiative requiert la participation de toutes les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et que cette participation doit se matérialiser par la surveillance conjointe et l'évaluation ex ante et ex post, tant des stratégies que des actions et des programmes dans lesquels elles s'insèrent. Il est également nécessaire de réglementer la responsabilité conjointe et solidaire des principaux fournisseurs concernant les conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. La transition économique et sociale qu'appelle le nouveau modèle de croissance correspondant au développement durable de nos sociétés exige une prise de conscience du mouvement syndical européen du rôle qu'il peut jouer et dont il doit s'emparer pour exercer une influence déterminante sur sa conception et sa gestion: les politiques industrielles en sont un élément structurant.

11 La nouvelle approche intégrée exige également une coopération étroite au sein même de la Commission permettant de dépasser les clivages institués par son organisation actuelle en directions coopérant peu, défendant leur « territoire » et jalouses de leurs prérogatives.

Conclusions

Il sera fondamental à l'avenir de développer des politiques industrielles en fonction des besoins et défis du futur (vieillesse de la population, mutations de société, raréfaction des ressources naturelles et énergétiques, ...) et de nouveaux paramètres, notamment le mixte énergétique futur de l'Europe.

Pour pouvoir bien anticiper et gérer les transitions industrielles, il faudra adopter une vision ouverte. L'innovation de demain sera celle qui aura adopté cette vision, qui aura géré les risques inhérents aux nouvelles technologies (par exemple les nanotechnologies) et qui aura anticipé les défis futurs, dont les risques de raréfaction des ressources.

La CES entend participer, notamment au travers de cette résolution, à la réflexion sur les politiques industrielles européennes qui devront être développées de manière durable.

Une prochaine étape consistera pour la CES à organiser dans les prochains mois, en collaboration avec ses fédérations européennes industrielles, une conférence sur « comment organiser une transition juste pour les industries intensives en matières premières et/ou en énergie dans le contexte des objectifs européens à l'horizon 2050 ».

RENFORCER L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS : DES NORMES EUROPÉENNES A MINIMA EN MATIÈRE D'INFORMATION, DE CONSULTATION ET DE PARTICIPATION EN EUROPE

Résolution adoptée lors du Comité exécutif
du 28 avril 2011

Contexte

I

Les troubles économiques et financiers que traverse actuellement le monde ont mis en lumière les problèmes de gouvernance des entreprises et de gestion des crises qui affligent l'Union européenne.

II

La crise financière s'est muée en crise économique à part entière, accompagnée en Europe d'une progression alarmante du chômage et dans le monde entier d'une vague de restructurations, de délocalisations et de réductions des coûts dans les entreprises. Les travailleurs d'Europe et d'ailleurs paient aujourd'hui le prix des excès des investisseurs et des marchés financiers.

III

Le modèle européen de gouvernance des entreprises, en grande partie basé sur le modèle anglo-américain et par conséquent fortement axé sur la valeur actionnariale, est un échec; non seulement dans le secteur financier, mais également de manière générale tant il ne parvient ni à contrôler les risques ni à insuffler une vision à long terme aux décideurs. Les changements apportés jusqu'à présent n'ont pas réglé de manière satisfaisante les vrais problèmes et n'ont pas introduit les éléments structurels nécessaires à la mise en place d'un cadre durable aux politiques et au fonctionnement des entreprises.

VI

Le principal problème du droit européen des entreprises, et plus particulièrement de la réglementation très laxiste en matière de gouvernance, provient du fait que les approches différant du modèle anglo-américain précité sont considérées comme des restrictions du marché interne, dans la mesure où elles compliquent les restructurations et les mouvements des entreprises au sein de l'Union européenne. Les slogans de notre époque sont la valeur actionnariale et l'indépendance des directeurs, alors que les représentants des employés siégeant au conseil d'administration et la participation des travailleurs sont perçus comme des bizarreries, voire des obstacles au bon fonctionnement du marché interne.

V

La crise économique a toutefois engendré un élan important en faveur du rétablissement et du renforcement de l'implication des travailleurs, et ce, sous différentes formes : information, consultation et participation dans l'entreprise. L'une des causes sous-jacentes de cette crise est d'ailleurs l'échec du système mis en place par le droit du travail, qui n'a pas su jouer son rôle de contre-pouvoir et n'a pas réussi à empêcher le développement des inégalités économiques et le déclin des syndicats. Renforcer le pouvoir des travailleurs en leur donnant les capacités de faire entendre leur voix pourrait permettre de rééquilibrer le système.

VI

L'implication des travailleurs dans la vie de l'entreprise est essentielle pour plusieurs raisons, y compris :

- Renforcer la démocratie, faciliter la résolution des conflits et mettre en place le dialogue social sur le lieu de travail.
- Permettre aux personnes ayant un intérêt à long terme dans l'entreprise de mieux se faire entendre.
- Faire en sorte que les informations concernant ce qui se passe au sein de l'entreprise (jusque dans les ateliers et quel que soit le site) parviennent jusqu'à la direction ainsi qu'au conseil d'administration.
- Permettre d'alerter les autorités des comportements contraires à l'éthique ou des actes de corruption.
- Mettre un frein aux excès de rémunération des dirigeants.
- Garantir une représentation locale et nationale dans les conseils d'administration ; de plus en plus d'actionnaires sont en effet établis à l'étranger et manquent de connaissances concernant les traditions et les institutions nationales.

Les études montrent par ailleurs que la participation des travailleurs a tendance à accroître la productivité et le bien-être de ceux-ci et que les systèmes de participation, lorsqu'ils fonctionnent correctement, créent des situations où tout le monde est gagnant.

Contexte juridique

VII

En vertu du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la participation des travailleurs est maintenant un droit fondamental; malheureusement, il convient encore de faire appliquer en pratique ce droit, par l'information, la consultation et la représentation à différents niveaux de l'entreprise. Les articles 152 (sur le **dialogue entre les partenaires sociaux**) et 153.1-e et f (« l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: **l'information et la consultation des travailleurs; la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion** ») du TFUE fournissent un point de départ aux revendications de la CES.

VIII

Dans l'Union européenne, les travailleurs et leurs représentants détiennent un droit fondamental à l'information et à la consultation ; ce droit peut par exemple s'exercer par la participation au conseil d'administration. Quoi qu'il arrive, l'UE est tenue de respecter ses obligations en la matière, de promouvoir la représentation des employés au sein des entreprises, de défendre les autres droits de ce type adoptés au plan national et de ne pas les restreindre par ses actions ni par quelque mesure législative que ce soit.

IX

L'Union européenne a entériné le droit à l'information et à la consultation de quatre manières différentes :

- a/ Il s'agit d'un droit fondamental consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 27).
- b/ Il est prévu dans certaines situations où l'information et la consultation ont été considérées comme importantes (directive sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprises et d'établissements, sur la santé et la sécurité au travail, etc.).
- c/ Il est prévu par la directive 2002/14/CE, qui confirme sa place au sein du modèle social européen. Conformément à cette directive, « on entend

par: *information*, la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; » et par *consultation* l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur ».

- d/ Il est prévu dans certaines situations transfrontalières intra-européennes: Comités d'entreprise européens, sociétés européennes (SE) et sociétés coopératives européennes (SCE), fusions transfrontalières (directive 2005/56/CE), offres publiques d'achat.

Normes européennes *a minima* en matière d'implication des travailleurs

X

La CES est convaincu qu'il y a un besoin d'exercer pleinement et d'améliorer les instruments qui permettent d'accéder aux droits à l'information, la consultation et à la participation. Pour commencer, la CES appelle à l'adoption de normes européennes *a minima* renforcés en matière de l'implication des travailleurs afin de renforcer et préserver les droits des travailleurs européens à l'information et à la consultation et garantir que l'UE respecte et cherche à promouvoir les différentes formes de représentation au sein des conseils d'administration dans les pays membres où de tels systèmes existent, ainsi qu'au sein des organes juridiques européennes telles la SE, SCE et la proposée SPE. Il est impérative que ces normes minimales empêchent les entreprises de choisir leur lieu d'établissement en fonction des possibilités d'éviter la participation des travailleurs.

XI

Pour que les droits à l'information, à la consultation et à la participation soient correctement applicables au plan transfrontalier, il est nécessaire d'améliorer le cadre juridique européen. Toutes les sociétés européennes, quelle que soit leur forme, devront être soumises à des règles contraignantes en matière d'information, de consultation des représentants des employés concernant les questions transfrontalières et de participation des travailleurs aux conseils d'administration. Les entreprises actives dans plusieurs pays devront être concernées par les lois conférant aux travailleurs les droits les plus importants en matière de participation. En cas d'adoption et d'application de réglementations européennes, il conviendra de tenir compte des traditions nationales en matière de participation des travailleurs. Les critères suivants devront être respectés:

- Les droits existants ne devront pas être affaiblis (principe de l'avant et de l'après).
- Clause de non-régression : les normes européennes ne pourront jamais constituer un argument en faveur d'un affaiblissement des droits nationaux. Le cadre juridique européen doit respecter et soutenir les législations et pratiques nationales à cet égard.
- Les normes fondamentales devront être rédigées de manière à faire appliquer les règles de participation aux entreprises qui dépassent certains seuils.
- L'objectif devra être de donner aux travailleurs autant d'influence que possible.
- Il conviendra de prévoir le droit à la négociation concernant l'implication des employés, la possibilité pour les partenaires sociaux de parvenir à leurs propres solutions négociées et le droit à ce que les conventions collectives prévoient de meilleures dispositions que celles consacrées par les normes. Ces droits devront s'appliquer dans tous les cas où le droit européen des entreprises est d'application (sociétés européennes, fusions et acquisitions transfrontalières, etc.).

XII

Il convient de mettre au point un cadre juridique général harmonisant les législations en matière de participation des travailleurs au sein des SE et des SCE et réglant certains des problèmes législatifs relatifs à la proposition du statut de SPE (société privée européenne). L'objectif d'un tel instrument serait à la fois d'accroître la participation des travailleurs (et par conséquent de promouvoir dialogue entre direction et main-d'œuvre) et de stimuler le fonctionnement du marché interne, plus spécifiquement en permettant l'application de la liberté d'établissement (article 49 du TFUE).

XIII

Il est important de garantir le respect des meilleures pratiques en vigueur lorsque des entreprises provenant de juridictions différentes fusionnent ou lorsqu'un processus de restructuration d'entités existantes résulte en la création d'une personne morale européenne. Il convient de prévoir des critères d'évaluation pour ces processus ainsi que des déclencheurs de renégociation en cas de changements structurels affectant une entité (par exemple en cas d'activation de SE préconstituées, de forte augmentation du nombre d'employés, etc.). L'enregistrement d'une entité juridique européenne ne devra pas être autorisé tant que la question de la participation des travailleurs n'aura pas été réglée. Ces règles devront s'appliquer que la société soit

constituée et fonctionnelle ou non: dès qu'une entreprise adopte une forme juridique européenne, elles devront entrer en vigueur. Les directives sur les SE et sur les SCE représentent un bon point de départ pour la constitution de ce cadre juridique général; celui-ci devra être un instrument certes flexible mais également contraignant, offrant certaines garanties minimales et prévoyant certains critères essentiels en matière de procédures.

XIV

La majorité des États membres de l'Union européenne possèdent déjà, sous une forme ou l'autre, un système national de représentation des employés au sein des conseils d'administration. Ces systèmes diffèrent toutefois énormément, notamment par leurs seuils d'application (nombre d'employés). Sans remettre en cause la diversité, il convient toutefois de souligner que la participation aux conseils d'administration représente un moyen commun de garantir aux représentants des travailleurs un accès prompt et adéquat à l'information, et constitue par conséquent une manière importante d'accroître la confiance et la coopération entre acteurs du monde du travail.

XV

Les employés et les syndicats doivent avoir le droit d'exiger de participer aux organes de décision les plus importants des sociétés ayant une structure européenne. Pour que ce droit de participation concerne le plus grand nombre d'entreprises européennes possible, il convient d'appliquer un seuil suffisamment bas: par exemple, toutes les sociétés comptant au moins 25 employés et actives dans deux pays ou plus.

SOLIDARITÉ DANS LA CRISE RÉSOLUTION PRÉSENTÉE AU CONGRÈS PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CES

Adoptée lors du Comité exécutif
du 28 avril 2011

La CES exprime sa profonde inquiétude face à l'échec des renflouements menés jusqu'à présent par l'Union européenne à l'égard des économies en détresse. Les mesures d'austérité imposées ont aggravé la situation, et les pays doivent faire face à une longue période de récession, à une augmentation du fardeau de la dette et du chômage.

C'est un risque réel pour les pays en défaut de paiement avec des dangers énormes pour l'Europe et les Etats membres.

La CES appelle à un changement dans l'approche de l'Union européenne et qu'elle fournisse une aide plus importante, comprenant :

- un plan ambitieux d'investissement européen, basé, entre autres, sur la non utilisation actuelle des fonds structurels européens;
- l'Union européenne et la Banque centrale européenne doivent être préparées à apaiser les tensions sur les économies en détresse en émettant leurs propres obligations;
- la BCE doit fournir autant de liquidité bon marché aux Etats membres qu'elle en fournit actuellement au secteur bancaire.

Le Pacte Euro-plus (concernant les 17 États membres de la zone euro et six autres) a des implications importantes en particulier en matière de salaires car il inclut des recommandations aux Etats membres sur :

- des comparaisons des coûts unitaires de main-d'œuvre;
- une hostilité vis-à-vis de l'indexation salariale et, plus généralement, de la négociation centralisée;

- un lien entre salaires et productivité sans prise en compte de l'inflation ou de la comparabilité ;
- une pression à la baisse sur les salaires du secteur public et, dans certains cas, sur les salaires minimum ;
- une pression à la baisse sur les droits à la pension ;
- un encouragement à des contrôles constitutionnels stricts de la dette publique (autrement dit « le frein à l'endettement »).

La CES affirme que cette approche est totalement inacceptable pour les syndicats européens et insistent pour que les cinq principes suivants soient respectés :

- les salaires ne sont pas l'ennemi de l'économie mais son moteur, stimulant la croissance et l'emploi ;
- l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives et salariales ;
- le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs avec des augmentations salariales qui suivent l'inflation et la productivité ;
- la tendance vers l'inégalité de revenu doit être inversée ;
- la lutte contre le dumping salarial doit être intensifiée ;
- les pensions doivent être protégées et les règles relatives à la dette publique doivent refléter les réalités externes et les circonstances exceptionnelles.

Le Congrès estime qu'au tout début du prochain mandat, il sera nécessaire d'étudier de façon urgente toutes les implications du Pacte Euro-plus et plus spécialement de ses modalités en matière de salaires susceptibles d'introduire un élément de concurrence salariale. Cette analyse prendra également en considération les différentes propositions sur les salaires minimum qui ont été introduites pendant la phase de préparation du Congrès.

Le nouveau Comité exécutif sera chargé de conduire cette analyse avec pour objectif de renforcer l'unité et la cohérence dans les circonstances les plus difficiles qu'ait connues la CES.

JUIN 2011

LA GRÈCE A BESOIN D'UN PACTE DE SOLIDARITÉ

I

Le parlement grec a voté le programme d'austérité imposé au pays par l'UE, le FMI et la BCE. Ce vote laisse aux politiciens quelques semaines de plus pour trouver des solutions durables pour l'avenir de la Grèce mais cela ne la ramènera pas sur la voie de la reprise.

II

En l'absence de la nécessaire vision, la situation pourrait dégénérer en une catastrophe économique et sociale, non seulement pour la Grèce mais pour l'UE tout entière. Le 3 juillet, tout comme par la suite, les ministres européens des finances ne devront pas se contenter d'approuver les politiques qui ont déjà échoué.

III

Le peuple et les travailleurs grecs vont devoir payer pour la mauvaise gestion des politiciens et des spéculateurs – en particulier, le gouvernement précédent et les banques qui les ont conseillés alors qu'elles misaient sur leur échec. L'agitation populaire est vive. Les efforts considérables qui sont demandés ne concernent pas les riches qui devraient pourtant prendre leur part de responsabilités. Les appels à la grève des syndicats grecs illustrent la colère des travailleurs face à la manière dont ils sont gouvernés par les marchés et leurs agences de notation imposant leurs décisions à des gouvernements démocratiquement élus. L'importante expansion des programmes de privatisation sous contrôle direct de l'UE et les attaques sur les institutions du marché du travail représentent des interventions claires et discutables dans l'autonomie nationale grecque.

IV

Les dirigeants européens doivent maintenant faire preuve de leadership. Il faut adopter une autre voie qui soit basée sur une offre plus généreuse pour la Grèce et les autres pays en détresse – un nouveau Plan Marshall. Un tel plan devrait se concentrer sur le recouvrement de l'impôt, des taxes sur la fortune dans les pays en difficulté, les transactions et services financiers, des investissements utilisant les fonds structurels disponibles, des euro-obligations, des obligations pour le financement de projets, des initiatives en faveur de la croissance et de l'innovation conformes à la stratégie Europe 2020, moins de pression sur les salaires, l'aide sociale et les services publics et sur la partie de la société la moins favorisée. Comme la CES l'a proposé, la recherche d'une solution paneuropéenne concernant la dette des pays en détresse doit être envisagée.

V

Le chemin de la reprise doit passer par un pacte de solidarité européen avec la participation active des syndicats en Grèce quant à l'utilisation des fonds mis à disposition ainsi que par un plan d'investissements à moyen et à long terme pour la création d'emplois capable de ramener le pays sur la voie d'un développement économique durable. Les syndicats doivent être associés à tous les niveaux à l'élaboration des plans de relance et d'innovation ainsi que de réduction de la dette.

VI

La Confédération européenne des syndicats exprime sa solidarité avec ses affiliés grecs GSEE et ADEDY qui font face à la colère et au désespoir des travailleurs et des citoyens, s'efforçant d'éviter le chaos social et de rétablir l'équité et un traitement décent pour le peuple grec.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE : SURETÉ, SÉCURITÉ ET CONTRÔLE DÉMOCRATIQUE

Adoptée lors du Comité exécutif
des 28-29 juin 2011

Suite aux événements dramatiques survenus à Fukushima, au Japon, certains Etats membres de l'Union européenne ont décidé de renoncer à l'énergie nucléaire ou se préparent concrètement à en sortir, tandis que d'autres Etats membres entendent continuer à utiliser les centrales nucléaires.

La CES confirme et ne remet pas en question le fait que, selon les Traités de l'Union européenne, la décision relative à la composition du bouquet énergétique, et donc à l'utilisation de l'énergie nucléaire, relève de la souveraineté de chaque Etat membre individuel. La CES n'entend donc pas se positionner en tant que telle sur l'avenir du nucléaire, tout en notant qu'un certain nombre de pays ont décidé de sortir du nucléaire ou mettent en place des moratoires. La CES demande instamment, quelle que soit la décision des Etats membres, le renforcement de la sûreté et de la sécurité nucléaire et la tenue d'un débat public démocratique sur l'avenir de la politique énergétique européenne, impliquant l'ensemble des parties prenantes (syndicats, entreprises, partis politiques, groupes de la société civile).

Ces demandes ont déjà été mises en évidence dans le cadre de la Résolution de la CES sur la stratégie énergétique pour l'Europe adoptée en décembre 2010, par laquelle la CES réaffirmait notamment :

- La nécessité d'une politique énergétique européenne commune d'intérêt général, à promouvoir par une Agence européenne de l'énergie, contrôlée démocratiquement.
- La nécessité de diversifier les sources d'énergie en développant les énergies renouvelables et d'autres alternatives peu émettrices de CO₂, telles que la cogénération de chaleur et d'électricité.

- L'urgence d'accroître les économies d'énergie et l'efficacité énergétique dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des transports, avec des objectifs européens contraignants.
- La nécessité d'un pacte européen de solidarité énergétique renforçant la coopération européenne, au-delà des marchés nationaux coordonnés, mais fragmentés, avec un rôle de premier plan pour les pouvoirs publics.

Ces demandes demeurent essentielles pour faire face à l'absence actuelle de politique énergétique européenne cohérente et durable. Cette résolution complète la résolution antérieure plus générale et offre une perspective plus détaillée de la politique européenne actuelle en matière de sûreté et de sécurité nucléaire.

Fukushima a montré qu'il ne peut pas y avoir de risque zéro en matière d'industrie nucléaire et de sa chaîne d'approvisionnement, comme c'est le cas pour toutes les industries. Reconnaisant en outre l'ampleur des risques engendrés pour la population ainsi que les risques spécifiques pour les salariés du nucléaire, la CES demande que cette industrie soit traitée avec un maximum de précaution, de transparence et de contrôle démocratique, tout en reconnaissant que d'autres industries présentent aussi des risques qui doivent être pris en compte.

La CES exprime avant tout son soutien aux personnes touchées par la catastrophe du Japon. Elle demande avec insistance que toutes les personnes soient protégées contre les radiations nucléaires. L'exposition des travailleurs aux radiations doit être aussi limitée que possible et, lorsqu'ils sont exposés aux radiations, les travailleurs doivent être traités médicalement et recevoir un dédommagement financier substantiel. Ce dédommagement doit aussi être étendu aux familles des victimes.

En cas d'accident nucléaire, les travailleurs des sites et des industries du nucléaire sont toujours les premières victimes car leur santé et même leur vie sont mises en danger pour limiter les risques pour les autres. Tant autour de Fukushima que jadis de Tchernobyl, des zones densément peuplées jusqu'à 30 km de la centrale ne sont plus habitables pendant des décennies, voire même des siècles. Il n'existe aucune assurance suffisante pour couvrir des dégâts matériels et humains d'une telle ampleur. Les responsabilités des entreprises impliquées doivent être considérablement augmentées afin d'éviter que les coûts de l'assainissement ne frappent exagérément la population générale en cas d'accident.

Sans entrer dans les débats nationaux en cours concernant l'avenir de l'énergie nucléaire, la CES relève toutefois qu'une des leçons de Fukushima et de Tchernobyl est que la pollution nucléaire ne s'arrête pas aux frontières nationales. L'Europe doit donc avoir des normes de sécurité élevées et uniformes en matière de fonctionnement des centrales nucléaires, de stockage des barres de combustible appauvri et d'autres déchets, en tenant compte des risques naturels, technologiques, terroristes, aériens et humains. Il est de la responsabilité de l'Union européenne de tendre vers le niveau de sûreté et de sécurité le plus élevé possible en Europe, en incitant les Etats membres à appliquer des normes destinées à éviter les accidents nucléaires et à minimiser les conséquences en cas d'accidents. Cela signifie qu'il faudrait garantir ce qui suit :

- 1/ Les tests de résistance, audits et inspections de sécurité planifiés de toutes les centrales et installations nucléaires, y compris le stockage (civil et militaire), de l'Union européenne doivent être réalisés sur la base des dernières connaissances et normes scientifiques et technologiques. Les tests doivent tenir compte du facteur humain (organisation et conditions de travail, sous-traitance). Tous les réacteurs doivent être testés, vérifiés et révisés de manière transparente par des organismes de contrôle nucléaire indépendants. En cas de résultats négatifs, les pouvoirs publics doivent s'assurer que les centrales déficientes sont arrêtées immédiatement afin d'être démantelées ou modernisées ou réhabilitées et soumises à d'autres tests. La CES demande instamment à l'UE et aux Etats membres de rendre publics les résultats de ces tests de résistance et audits, en assurant des standards élevés d'information et de communication publiques.

- 2/ Des efforts accrus en matière de recherche et d'ingénierie, le déploiement des pouvoirs de contrôle de l'industrie par les pouvoirs publics et la nécessité d'assurer la sécurité et la sûreté de la main-d'œuvre (tout au long du cycle de vie) et du grand public devraient primer sur la rentabilité dans l'esprit des industriels. Des conditions élevées et identiques de sécurité doivent être appliquées à toutes les centrales nucléaires afin d'assurer une concurrence loyale. Cette exigence devrait être mise en œuvre sans tarder. En termes de sécurité publique, il est inacceptable que les opérateurs appliquent des dispositions inadéquates en matière de sécurité afin d'être plus compétitifs.
Des normes de sécurité doivent être définies au plan international et, si nécessaire, les normes internationales existantes doivent être renforcées au niveau européen.

- 3/ Aucune représaille ne doit être exercée à l'encontre des travailleurs qui signalent des risques de sécurité dans les centrales. De plus, l'avis des travailleurs doit être pris en compte car ce sont les meilleurs connaisseurs de la réalité industrielle dans les centrales et installations nucléaires.
- 4/ Il faut garantir au plus vite une véritable gestion sociale cohérente de l'emploi dans cette filière et sa chaîne d'approvisionnement. Pour renforcer la sécurité dans le secteur, le niveau des conditions de travail de tous les travailleurs doit demeurer élevé, quels que soient le contrat ou la tâche. La sous-traitance et le travail intérimaire doivent être strictement limités et, si on y a recours, les travailleurs doivent bénéficier de la même protection que les employés ordinaires, en particulier en termes de formation, de protection de la santé et de la sécurité, de conditions de travail et de rémunérations. La CES exhorte l'UE à publier des données nationales et au niveau de l'entreprise sur la sous-traitance et le travail intérimaire dans le secteur de l'énergie nucléaire. La CES est très préoccupée par le fait que l'organisation du travail dans la filière nucléaire en Europe est de plus en plus dominée par la sous-traitance massive, des formations (parfois) inadéquates, des niveaux d'exposition dangereux pour les travailleurs concernés, et vraisemblablement à terme une perte de contrôle importante de la fiabilité dans les processus critiques. De plus, les gouvernements et l'industrie doivent traiter la question des conditions de travail de tous les travailleurs occupés dans la chaîne d'approvisionnement globale, en particulier dans les industries extractives, minières et du traitement des déchets.
- 5/ Les syndicats et les représentants sur le lieu de travail devraient être informés et consultés sur la conduite du test de résistance nucléaire dans leur entreprise, permettant une expertise additionnelle si nécessaire. Les résultats du test de résistance et, en particulier, les conclusions qui en sont tirées doivent être présentés aux syndicats et aux représentants sur le lieu de travail. Lorsque la décision est prise de fermer des centrales nucléaires, des mesures adéquates doivent être envisagées avec les syndicats afin de protéger l'emploi et de garantir les investissements à long terme dans une main-d'œuvre spécialisée dans le déclassement, en continuant à garantir les niveaux optimaux de sécurité et de protection de la santé et de la sécurité.

Ceci est particulièrement important à la lumière de la libéralisation du marché de l'électricité. Celle-ci peut s'avérer incompatible avec les exigences de sécurité et avec les risques propres au nucléaire, car cette technologie exige

une grande transparence, une régulation très stricte et des conditions sociales optimales. L'expérience révèle que ces conditions d'intérêt public ne peuvent être rencontrées dans le cadre d'un marché libéralisé. La transparence totale sur les coûts réels doit être garantie et soumise à une Agence européenne de l'Energie publiquement responsable qui doit être créée, comme proposé dans la résolution de la CES sur une stratégie énergétique pour l'Europe (décembre 2010).

Nous insistons également sur l'importance de maintenir et de renforcer les compétences nécessaires pour la durée de vie des centrales, pour la phase de démantèlement, pour la gestion des déchets, etc.

Enfin, la poursuite des recherches sur les effets des radiations doit être intensifiée. Le renforcement de la sécurité des centrales nucléaires dans les pays qui ont intégré le nucléaire dans leur bouquet énergétique requiert un changement radical des procédures démocratiques fondées sur la transparence et un niveau élevé d'information. Les éléments à traiter incluraient des centrales plus efficaces, moins exposées aux risques naturels et terroristes, économes en consommation d'uranium, et le développement de méthodes de gestion des déchets nucléaires satisfaisantes, qui font aujourd'hui défaut.

Compte tenu du fait que l'amélioration des systèmes de sécurité augmentera les coûts d'investissement et prolongera la durée de construction des centrales nucléaires, des mesures devraient être prises pour garantir la sécurité de l'approvisionnement énergétique, l'indépendance énergétique et l'accessibilité de l'énergie pour les travailleurs et les industries, tout en protégeant les plus vulnérables.

SEPTEMBRE 2011

POUR UNE EUROPE PLUS FORTE FAITE DE CROISSANCE DURABLE ET DE COHÉSION SOCIALE

Déclaration adoptée par le Comité de direction
de la CES à Wroclaw le 16 septembre 2011

I

Au cours de l'été 2011, la zone euro est arrivée au bord de l'effondrement. Des actions à court terme étaient réclamées par les gouvernements, les institutions européennes et la BCE, unis seulement pour insister sur des programmes d'austérité plutôt que d'avancer vers des solutions socialement acceptables plus globales et à long terme.

II

La crise de la dette souveraine devient incontrôlable. La méfiance des marchés financiers ne se limite plus à la Grèce, à l'Irlande ou au Portugal mais touche maintenant d'autres pays comme l'Espagne et l'Italie et menace de s'étendre plus encore. Les marchés restent volatiles et n'ont pas été convaincus par les mesures prises le 21 juillet par le Conseil européen visant à renforcer la capacité de prêt du FESF et à lui donner compétence pour acheter la dette souveraine de pays en difficulté. Les retards intervenus au niveau national dans la mise en place de ces conclusions ont encore ajouté au désordre.

III

Gérable au départ, la dette souveraine est devenue insupportable parce que les investisseurs se sont tous précipités en même temps pour en sortir et parce que les instruments (les euroobligations) et l'institution (une banque européenne pour la dette souveraine) ayant le pouvoir et les moyens financiers pour contrer l'influence négative des marchés financiers n'existent pas dans la zone euro.

IV

Le soutien financier fourni par les institutions européennes ne fonctionne pas mais le prix à payer pour celui-ci est élevé. Les États membres sont forcés

par la BCE, la Commission et le FMI d'adopter un rythme d'assainissement des finances trop ambitieux, de déréglementer les systèmes de l'emploi et de protection sociale, d'affaiblir et de décentraliser les systèmes de formation des salaires et de négociations collectives. Nous nous sommes opposés à la dernière exigence formulée par les gouvernements allemand et français d'insister auprès de tous les pays de la zone euro pour qu'ils inscrivent un déficit zéro ou un frein à l'endettement dans les constitutions nationales.

V

Pour éviter la contagion, les responsables politiques ont misé sur une réduction de la dette. Une restructuration de la dette favorable au débiteur a été exclue. La BCE a même menacé de refuser la dette souveraine comme garantie en cas de restructuration.

VI

En outre, un nouveau ralentissement économique se manifeste. Des indicateurs importants du cycle économique sont à la baisse. Tandis que l'activité s'est pratiquement arrêtée ou a sensiblement ralenti dans plusieurs des principales économies d'Europe, les économies périphériques stagnent ou sont en déclin.

VII

Un nouveau gel du crédit ne peut non plus être exclu. Alors que la crise de la dette souveraine menace le bilan financier des banques, les banques européennes ont de plus en plus de difficultés à se financer elles-mêmes sur le marché interbancaire. Ceci pourrait très bien déboucher sur des conditions de crédit plus strictes transformant ainsi le ralentissement annoncé en une récession pure et simple.

VIII

Soit les États membres ne disposent plus que de peu de moyens fiscaux permettant aux stabilisateurs automatiques de fonctionner, et encore moins de relancer l'économie, soit ils ne sont pas prêts à les utiliser.

IX

Des voix s'élèvent dans certains pays pour un retour à des solutions nationales, y compris le démantèlement de la zone euro. La CES rejette cette piste. Une renationalisation de la politique économique européenne aurait des conséquences désastreuses sur les conditions des travailleurs; nos économies sont liées au travers du marché interne et de la monnaie unique. Cela risquerait également de donner une impulsion au populisme d'extrême droite.

X

La recherche de solutions à court terme a conduit aux politiques d'austérité dans ces pays menacés de crise de la dette souveraine, aux exigences de taux d'intérêt élevés et même à une pression en faveur d'accords de garantie bilatéraux. Cela ne sert pas les intérêts bien compris des économies excédentaires. Laisser les économies surendettées plonger dans une dépression économique de longue durée détruira les marchés à l'exportation des pays économiquement forts. Ne pas stabiliser la crise de la dette à la périphérie affaiblira le secteur bancaire et financier du noyau dur.

XI

Le démantèlement de la zone monétaire réclamé par certains comme une solution rapide supposée aux problèmes actuels de dette et de compétitivité fait craindre une dislocation économique imprévisible mais plus que probablement spectaculaire. Les pays de la périphérie seraient forcés de se déclarer en défaut de manière désordonnée sur la totalité de leur dette exprimée en euros menaçant ainsi l'entière du système financier européen. Les pays excédentaires auraient à faire face à un renchérissement immédiat et important de leurs monnaies qui étoufferait la croissance à court terme et exercerait, à moyen terme, une énorme pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail.

XII

Les actuelles politiques d'austérité, y compris la Règle d'or, entretiennent le chômage et les inégalités croissantes. Les travailleurs dans plusieurs pays sont face à des attaques frontales sur leurs droits acquis garantis par la législation européenne et les instruments internationaux. Des conditions sont posées de manière unilatérale par les institutions et la BCE qui vont au-delà de leurs compétences. Certains gouvernements utilisent la crise pour démanteler les dispositions sociales qui constituent le fondement même du modèle social européen.

XIII

Les salaires ne sont pas l'ennemi de l'économie mais son moteur. Déclencher une course au nivellement par le bas des salaires et des politiques sociales minera la dynamique de la demande et menacera de déflation l'entière de l'union monétaire.

XIV

La CES rappelle que les conditionnalités posées à l'intégration économique et sociale doivent pleinement respecter les systèmes nationaux de fixation des salaires et l'autonomie des partenaires sociaux.

XV

Les protestations sociales dans nombre de pays ne sont pas surprenantes – le chômage des jeunes, le travail précaire, l'inégalité de traitement sont rejetés par la population qui ne voit venir des politiques européennes qu'austérité et attaques de ses droits.

XVI

La CES a fait des propositions concernant les euro-obligations, la conversion partielle de la dette souveraine nationale en dette européenne jusqu'à 60% du PIB, la création d'une banque européenne pour la dette souveraine avec accès aux opérations de liquidité de la BCE, une agence de notation publique européenne, un programme d'investissement européen pour relancer les économies les plus durement touchées, une aide aux économies en difficulté pour restructurer leur dette, des investissements dans les infrastructures et l'emploi pour assurer la transition vers un modèle efficace au plan de l'énergie et des ressources, l'abandon des exigences de cofinancement pour les fonds structurels pour les pays en difficulté et l'implication des syndicats dans la gestion de projets, de nouvelles sources fiscales européennes telles qu'une TTF, une harmonisation de la base d'imposition des sociétés accompagnée d'une taxe minimale pour limiter le dumping fiscal ainsi que des actions contre la fraude fiscale et l'abolition des paradis fiscaux. Mises ensemble, ces propositions peuvent montrer la voie de sortie de la crise existentielle à laquelle nous sommes confrontés.

XVII

Le Congrès de la CES de mai dernier a réaffirmé notre engagement en faveur de plus d'intégration progressive économique et sociale en Europe pour sortir de la crise et stimuler la croissance, l'emploi et la cohésion sociale. Nous nous engageons à défendre et à promouvoir le modèle social européen. Tous nous devons être attentifs à la nécessité de soutien et de contrôle démocratiques pour faire progresser nos idéaux européens. Cela ne peut seulement être un exercice technocratique. Il faut entraîner les peuples d'Europe avec nous.

OCTOBRE 2011

DÉCLARATION DE LA CES SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE

Adoptée par le Comité exécutif
des 19 et 20 octobre 2011

Une situation extrêmement dangereuse

La situation économique de la zone euro s'est fortement dégradée ces derniers temps et a atteint des niveaux extrêmement dangereux au cours des dernières semaines et des derniers jours.

En même temps, la situation sociale s'est détériorée de façon spectaculaire : les inégalités et la pauvreté sont en hausse ; le chômage, le chômage des jeunes en particulier, a atteint des niveaux intolérables, plus de 20% dans la plupart des pays et au-delà de 40% en Espagne et en Grèce.

Cette situation est aujourd'hui aggravée par une nouvelle crise bancaire rappelant celle de 2008. Des gouvernements ont dû intervenir pour soutenir la banque Dexia proche de l'effondrement alors même que, voici quelques mois, Dexia avait passé les tests de résistance avec succès. D'autres banques européennes sont également vulnérables de par la nature de leurs actifs.

Depuis la dernière crise bancaire, les banques ont engrangé des bénéfices considérables et, au lieu de réduire leur exposition aux risques, elles ont distribué ces bénéfices aux actionnaires et des bonus aux dirigeants des banques. Une fois encore, elles demandent un sauvetage par l'État, ce qui entraîne davantage de dette et davantage d'austérité. Une fois encore, les travailleurs et leurs familles sont priés de payer pour les banques. Il est temps de mettre fin à un système dysfonctionnel dans lequel les travailleurs sont prisonniers d'un capitalisme de casino.

La situation se détériore aussi en Grèce. Pressée par d'autres membres de la zone euro, par la BCE et par le FMI de mettre en place un programme de coupes et de privatisations sans précédent, l'économie grecque a sombré dans la dépression. Il est difficile dans ces conditions d'imaginer comment le pays pourra rembourser ses dettes. Un défaut de la Grèce, comme le recommandent certains politiciens, entraînerait une crise plus grave encore.

Le Portugal, l'Irlande, l'Espagne et l'Italie sont dans une situation instable et très problématique. Des agences de notation ont averti la Belgique et la France que leur note triple A est sous surveillance. Cette annonce a déjà entraîné un relèvement des taux d'intérêt et fait du retour à l'équilibre budgétaire une perspective plus lointaine encore.

Si la crise persiste, l'effet domino touchera les économies actuellement plus fortes. Cela provoquerait une spirale de défauts de dettes souveraines, de faillites bancaires, de chômage, de salaires en baisse, d'austérité budgétaire et de pauvreté généralisée, non seulement dans la zone euro mais dans tous les pays de l'UE. L'avenir de la zone euro et de l'Union européenne serait alors en jeu.

La solidarité économique est nécessaire pour surmonter la crise

Il est très difficile de voir comment la crise pourrait être surmontée sans que les pays financièrement plus forts soutiennent les plus faibles. Même si elle paraît extrêmement exigeante, cela semble être la seule issue. Pour y parvenir, un dialogue constructif avec les syndicats quant à une répartition équitable du fardeau est indispensable.

Depuis le début de la crise, la CES a plaidé pour une solidarité économique sous forme d'euroobligations pour faciliter les investissements pour des emplois durables et d'une taxe sur les transactions financières pour contribuer, au moins en partie, à la réparation des dégâts causés par la spéculation, pour une utilisation sans contrainte bureaucratique des réserves des fonds structurels avec la participation active des partenaires sociaux, pour l'équité de l'impôt, pour la fin des paradis fiscaux, de la fraude et de l'évasion fiscales et l'arrêt de la concurrence fiscale.

La CES est ouverte à d'autres formes acceptables de solidarité économique telles que l'émission d'obligations ou la garantie d'emprunts par le FESF.

Les décisions prises le 21 juillet 2011 par la zone euro étaient un pas dans la bonne direction mais le processus démocratique pour les mettre en œuvre est forcément lent. De sérieux doutes doivent être levés pour convaincre les États membres de prêter davantage d'argent à la Grèce. Depuis le 21 juillet, la situation s'est considérablement détériorée et les réponses données alors sont plus que probablement insuffisantes aujourd'hui.

Une gouvernance économique et sociale est nécessaire

Une monnaie commune demande des règles communes. Elle ne peut fonctionner si les États membres font ce que bon leur semble et poursuivent des politiques économiques divergentes sans penser à l'impact que celles-ci peuvent avoir sur les autres membres. Mais une monnaie commune a également besoin des bonnes règles. Une coordination européenne plus forte des politiques économiques nationales doit tendre à favoriser la relance économique, à créer davantage et de meilleurs emplois et à garantir une convergence vers le haut des conditions de travail et de vie.

Les règles définies par le Parlement européen, le Conseil et la Commission dans le « six-pack » font passer le fardeau de la crise sur les travailleurs et leurs familles. Si, lors de la récession de 2009, les gouvernements avaient été forcés de suivre les règles que le paquet sur la gouvernance économique cherche maintenant à imposer, l'économie aurait été précipitée dans une dépression généralisée.

Les déséquilibres dans la zone euro étaient exacerbés par la concurrence à la baisse en termes de salaires et de conditions de travail précaire allant de pair avec une flambée irrationnelle de la dette et du prix des actifs. Les augmentations salariales prétendument « irresponsables » n'y étaient que pour peu, voire rien.

Le danger est réel de voir ces règles utilisées pour faire passer une austérité budgétaire brutale, pour imposer des objectifs de réduction du déficit excessivement exigeants et rapides et pour systématiquement réduire les allocations sociales, les services et investissements publics. Les négociations décentralisées et non coordonnées ainsi qu'une flexibilité salariale à la baisse seraient encouragées afin de diminuer la position de négociation des travailleurs et des syndicats. Une concurrence salariale à la baisse pourrait s'ensuivre tant au sein d'un même pays qu'entre pays différents, ce qui entraînerait une nouvelle augmentation du travail précaire et des inégalités.

Pour répondre à ce danger, la CES aura systématiquement recours à la clause de garantie salariale de l'article 1 du règlement sur les déséquilibres excessifs. Cette clause dispose que «*La mise en œuvre du présent règlement respectera pleinement l'article 152 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'UE) et les recommandations formulées au titre du présent règlement respecteront les pratiques nationales et les systèmes de formation des salaires. Le présent règlement tiendra compte de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, dès lors, n'affectera pas le droit de négocier, de conclure et de mettre en œuvre des conventions collectives ainsi que de recourir à des actions collectives, conformément aux législations et aux pratiques nationales*».

Toute tentative de la part de la Direction générale des affaires économiques et financières ou du Conseil des ministres des finances d'utiliser la nouvelle procédure concernant les déséquilibres excessifs pour affaiblir les systèmes de formation des salaires, pour faire pression sur les résultats des négociations salariales et collectives ou pour imposer des réformes du marché du travail sera combattue par la CES comme étant en contravention avec l'article 1 du règlement et les principes de l'article 152 du Traité quant au respect des partenaires sociaux et des systèmes nationaux de formation des salaires.

La CES insiste pour que tous les processus de la politique européenne (recommandations UE 2020 par pays ou Pacte euro plus), même s'ils ne sont pas légalement contraignants, respectent l'autonomie des partenaires sociaux et les objectifs sociaux fondamentaux de l'Union européenne comprenant le progrès social, la justice sociale, un haut niveau d'emploi et la convergence vers le haut des conditions de travail et de vie.

Contre l'austérité et une intervention dans les systèmes de fixation des salaires

Plutôt que de se consacrer à la recherche de solutions à long terme pour une croissance durable et la solidarité économique, les autorités ont concentré leurs efforts sur l'imposition de mesures d'austérité dans tous les pays en difficulté sans qu'on voie le moindre des résultats escomptés. Les interventions de la Troïka et/ou de la BCE dans les négociations collectives et les systèmes de fixation des salaires en Grèce, en Italie et dans d'autres pays sont inacceptables.

Contre les attaques sur les droits sociaux et syndicaux fondamentaux

La CES estime que la situation actuelle est malheureusement mise à profit par les néolibéraux qui veulent que nos économies soient entièrement aux mains des marchés pour attaquer le modèle social européen.

La Commission, la BCE, le FMI et les gouvernements nationaux ont fait le choix de lier leur soutien économique à des initiatives qui mettent à mal le dialogue social, des systèmes de relations sociales corrects, l'autonomie des partenaires sociaux et la portée des négociations collectives.

La CES n'acceptera jamais de telles attaques qui vont à l'encontre des droits fondamentaux, y compris les droits syndicaux, que garantissent la Charte des droits fondamentaux et les constitutions nationales.

Remarques finales

Notre approche était et reste la bonne. La CES milite et continuera à militer pour une croissance économique durable, contre la gouvernance de l'austérité et de la stagnation économique, pour la solidarité économique et un ensemble approprié de règles de gouvernance économique. Au lieu d'attaquer le modèle social et les syndicats, les responsables politiques européens doivent prendre les décisions nécessaires pour endiguer une dépression européenne et mondiale généralisée.

Les droits sociaux et syndicaux fondamentaux ainsi que l'autonomie des partenaires sociaux font partie de nos systèmes démocratiques. Ils doivent être défendus et soutenus par l'UE. C'est sur cette base que la CES est prête à prendre part à un dialogue pour une sortie de crise constructive et équitable.

DÉCLARATION DE LA CES SUR LE 50^e ANNIVERSAIRE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

**Adoptée par le Comité exécutif
des 19 et 20 octobre 2011**

La Charte sociale européenne (CSE) a, depuis son adoption par le Conseil de l'Europe le 18 octobre 1961, contribué à l'amélioration des conditions de travail et de vie des citoyens européens. Elle représente l'un des derniers garde-fous assurant la protection des travailleurs et des citoyens, en particulier des plus vulnérables. La charte a été le premier document social international à reconnaître explicitement le droit de grève; elle a également été porteuse d'innovations en matière de droits du travail, de conditions de travail et de rémunération, pour ne citer que quelques-uns des 19 droits sociaux qu'elle garantit. Tous ces droits doivent être pleinement respectés et mis en œuvre de manière efficace.

Ces droits ont été élargis et font maintenant partie des 31 droits sociaux entérinés dans la Charte sociale européenne révisée (CSER) adoptée en 1996. Des 47 États membres du Conseil de l'Europe, 43 ont ratifié la charte originale ou révisée. Cependant, seuls 14 d'entre eux sont liés par le protocole relatif à la procédure de plainte collective, qui permet aux syndicats de soulever des questions concernant les violations de la charte.

Au niveau européen, la charte constitue le point de référence du droit primaire de l'UE, notamment dans les préambules du traité sur l'Union européenne ou encore dans le chapitre « Politique sociale » de celui-ci. La plupart des droits sociaux fondamentaux consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sont basés sur des articles de la Charte sociale européenne. Enfin, les tribunaux européens reconnaissent son importance lorsqu'ils interprètent la législation européenne ou la convention européenne des droits de l'homme.

En temps de crise, lorsque les droits sociaux sont remis en question et même ébranlés, il est d'autant plus important que les normes sociales assurent une protection minimale au citoyen. Les États membres qui tentent de restreindre certains droits sociaux fondamentaux (par exemple la Grèce, la Hongrie, la Roumanie, la République tchèque, l'Espagne et le Portugal) doivent justifier les mesures qu'ils souhaitent prendre au regard des obligations qu'ils ont contractées en vertu de la Charte sociale européenne.

La CES a contribué activement à la mise au point de la charte, a pris part à la procédure de supervision de celle-ci et reste pleinement engagée dans le système qu'elle a permis de mettre en place.

Par conséquent, à l'occasion du 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne, la CES :

- rappelle l'importance de celle-ci et de ses évolutions à venir dans la création d'une Europe plus sociale;
- appelle les États membres à respecter pleinement les obligations qu'ils ont contractées en vertu des normes sociales et de la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux (CEDS);
- appelle tous les États membres à profiter de ce 50^e anniversaire pour adhérer pleinement à l'ensemble des instruments mis au point dans le cadre de la charte et plus particulièrement à la CSER et au protocole relatif à la procédure de plainte collective;
- souligne l'importance du respect de ces droits par l'Union européenne et de la prise de mesures concrètes pour favoriser l'adhésion aux instruments liés à la charte; et
- appelle le Conseil de l'Europe et ses institutions ainsi que les États membres à améliorer la mise en œuvre des droits sociaux consacrés par la Charte sociale européenne.

Annexe

Analyse de la Charte sociale européenne par la CES et revendications de celle-ci visant à la rendre plus efficace.

Pour des droits sociaux fondamentaux européens plus efficaces en pratique



Introduction: la Charte sociale européenne en tant que pierre angulaire de la protection des droits sociaux fondamentaux en Europe

Le 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne (CSE) nous offre l'occasion de faire le point sur la protection des droits sociaux en Europe et de formuler des propositions visant à la renforcer et à contribuer au progrès social sur l'ensemble du continent, en particulier en ces temps de crise économique et financière.

1/ Objectif de la Charte sociale européenne

- 1.1/ Promouvoir les droits sociaux fondamentaux dans le respect des droits de l'homme.
- 1.2/ Accroître l'incidence de la charte sur les organisations internationales, le système judiciaire, les administrations nationales, les partenaires sociaux, la société civile et les citoyens.

2/ Accomplissements

- 2.1/ La charte a bénéficié de développements supplémentaires, principalement dans le cadre du protocole d'amendement de Turin (1991), du protocole relatif à la procédure de plainte collective (1996) et de la Charte sociale européenne révisée (1996).
- 2.2/ Le processus de ratification par les États membres du Conseil de l'Europe s'est déroulé de manière telle que seuls quatre États membres n'ont ratifié ni la CSE ni la CSER.
- 2.3/ Une nouvelle dimension a été introduite par la procédure quasi judiciaire de plainte collective, qui offre au Comité européen des droits sociaux (CEDS) l'occasion de conférer aux droits sociaux fondamentaux une signification concrète et un cadre juridique cohérent.
- 2.4/ L'incidence de la charte s'est amplifiée:
 - 2.4.1/ particulièrement en matière d'évolution des droits sociaux fondamentaux dans le cadre de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
 - 2.4.2/ et en termes de références à celle-ci dans les décisions des tribunaux européens et nationaux.
- 2.5/ Les conséquences positives de la charte sont aujourd'hui visibles dans de nombreux États membres, tant en termes de législation que d'amélioration des conditions de vie et de travail.

3/ Problèmes

- 3.1/ Les droits sociaux fondamentaux restent encore souvent considérés comme des droits de l'homme « de deuxième classe ». L'indivisibilité des droits de l'homme ne se ressent pas suffisamment en pratique.
- 3.2/ La crise économique et financière a entraîné une dévalorisation des droits fondamentaux.
- 3.3/ Les droits sociaux fondamentaux ne sont pas suffisamment respectés. Le nombre de violations reste important, en particulier dans les domaines sensibles comme le droit à l'action collectif. Il arrive par ailleurs que des problèmes relevés depuis des décennies ne soient toujours pas résolus par les parties contractantes.
- 3.4/ Le système de supervision de l'application de la charte ne fonctionne pas comme il le devrait. Le nombre de recommandations individuelles (qui constituent les conséquences les plus graves des violations de la charte) est pratiquement tombé à zéro au cours des dernières années.
- 3.5/ Le non-respect de certaines des dispositions du protocole d'amendement de Turin continue à poser de graves problèmes.
- 3.6/ Les inégalités entre les États qui ont ratifié le protocole relatif à la procédure de plainte collective et ceux qui ne l'ont pas ratifié s'amplifient.

4/ Rendre la charte plus efficace pour toutes les parties impliquées en adoptant une approche plus cohérente

- 4.1/ Les propositions qui suivent doivent être considérées comme un ensemble de mesures visant à renforcer la cohérence de l'application de la charte au profit de toutes les parties impliquées.
- 4.2/ Les initiatives proposées ont pour vocation de se renforcer mutuellement.
- 4.3/ Il conviendra de développer une véritable volonté politique d'avancer dans la durée.
- 4.4/ Il est, de manière générale, indispensable de renforcer la Charte sociale européenne et la procédure de plainte collective.

II

Propositions visant à accroître l'efficacité des droits sociaux fondamentaux

La CES appelle

- 1/ **les États membres du Conseil de l'Europe, et plus particulièrement leurs gouvernements respectifs, à activer le cadre juridique des droits sociaux fondamentaux et à accroître leur incidence pratique :**

- 1.1/ pour les États qui ne l'ont pas encore fait, en ratifiant, au plus tard pour le 20e anniversaire de la CSER en 2016, tous les instruments liés à la charte et en acceptant dans la plus large mesure possible les dispositions de ces instruments, en particulier :
 - 1.1.1/ pour les quatre pays qui n'ont encore adopté aucun des instruments précités et les pays qui n'ont pas encore ratifié la CSER, en mettant tout en œuvre pour ratifier la CSER et pour accepter le plus grand nombre possible de ses dispositions,
 - 1.1.2/ pour les nombreux pays qui n'ont pas encore accepté toutes les dispositions de la CSER, en acceptant le plus grand nombre possible de ses dispositions,
 - 1.1.3/ pour les quatre pays qui n'ont pas encore ratifié le protocole d'amendement de Turin, en procédant à sa mise en œuvre complète, notamment en demandant à leur Assemblée parlementaire d'élire des membres du Comité européen des droits sociaux (CEDS), afin de garantir l'indépendance et l'impartialité de celui-ci,
 - 1.1.4/ pour les nombreux pays qui n'ont pas encore ratifié le protocole relatif à la procédure de plainte collective, en le ratifiant;
- 1.2/ en effectuant un suivi efficace des éventuelles conclusions négatives de la CSER et plus particulièrement :
 - 1.2.1/ en procédant, au niveau concerné (national/régional/local) aux changements législatifs et/ou pratiques requis, et
 - 1.2.2/ en effectuant un suivi des résultats;
- 1.3/ en renforçant, au sein de l'Union européenne, le respect et la promotion des dispositions de la charte, plus particulièrement en abordant, en substance, la CSER comme avait été abordée la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en termes de législation et de mesures politiques ; toutes les institutions, et plus particulièrement la Commission, le Parlement et le Conseil, doivent les considérer comme équivalentes et les intégrer à leurs procédures respectives;
- 1.4/ en prenant des mesures de sensibilisation et plus particulièrement :
 - 1.4.1/ (en traduisant et) en assurant une diffusion à plus grande échelle des conclusions annuelles de la CSER,
 - 1.4.2/ en organisant des séminaires (et autres événements) dans le milieu judiciaire, dans les universités, dans l'administration publique, chez les partenaires sociaux,
 - 1.4.3/ en usant de tous les moyens possibles pour intégrer les dispositions de la CSE aux procédures judiciaires;
- 1.5/ en améliorant les procédures de rapport au Secrétariat de la CSE, et plus particulièrement :

- 1.5.1/ en envoyant les rapports à temps,
- 1.5.2/ en améliorant leur contenu (notamment en soulignant plus précisément les problèmes spécifiques liés au respect des dispositions de la charte) ;

2/ le Comité des ministres du Conseil de l'Europe à mettre en place un nouveau cadre pour les droits sociaux fondamentaux :

- 2.1/ en accordant une plus grande importance politique à la CSE dans les activités du Conseil de l'Europe ;
- 2.2/ en accélérant la ratification des instruments liés à la CSE, et plus particulièrement :
 - 2.2.1/ en lançant une campagne générale de ratification des instruments en question et en assurant un suivi annuel de cette campagne,
 - 2.2.2/ en menant à terme la ratification de la « vieille charte » (version de 1961) et du (premier) protocole supplémentaire (de 1988) ;
- 2.3/ en procédant à un suivi plus efficace, et plus particulièrement :
 - 2.3.1/ en adaptant le système de transmission de rapports actuel afin de prévoir un rapport bisannuel concernant les articles les plus importants (Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20),
 - 2.3.2/ en révisant les règles du protocole relatif à la procédure de plainte collective afin de garantir la cohérence entre la procédure de transmission de rapports et la procédure de plainte collective (exemple : toute résolution du Conseil des ministres devrait être adressée au Comité gouvernemental au cours du cycle suivant l'adoption de ladite résolution afin de donner aux gouvernements le temps de prendre les mesures nécessaires),
 - 2.3.3/ en procédant à un suivi efficace des conclusions résultant du système de transmission de rapport et des décisions résultant de la procédure de plainte prévue par la CSER, notamment en adoptant plus fréquemment des recommandations et en incluant des mesures concrètes et des calendriers de mise en œuvre dans lesdites recommandations,
 - 2.3.4/ en accélérant la procédure interne afin que le rapport de la CSER puisse être publié avant l'échéance de 4 mois ;
- 2.4/ en entamant les travaux sur l'adhésion de l'UE à la Charte sociale européenne révisée, et ce, en donnant au Comité de pilotage le mandat nécessaire pour monter un groupe de travail dont les partenaires sociaux européens feraient partie en tant qu'observateurs ;

- 2.5/ en renforçant la consultation des partenaires sociaux européens à tous les niveaux;
 - 2.6/ en augmentant le budget consacré au personnel et aux activités de promotion;
- 3/ l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe à donner aux droits sociaux fondamentaux un rôle plus déterminant:**
- 3.1/ en tenant régulièrement des audiences consacrées à certains droits ;
 - 3.2/ en observant et en faisant la promotion du rôle des parlements dans l'harmonisation et le développement des droits sociaux en Europe conformément à la Résolution 1824 (2011) et à la Recommandation 1976 (2011) du 23 juin 2011 ;
- 4/ le Comité européen des droits sociaux à faire pleinement usage de ses pouvoirs, en particulier:**
- 4.1/ en nouant et/ou en intensifiant ses contacts et le dialogue avec les institutions compétentes telles que les tribunaux européens (Cour européenne des droits de l'homme, Cour de justice de l'Union européenne) ou les organismes internationaux supervisant les droits sociaux fondamentaux (Bureau international du travail en général et sa Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en particulier, Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, etc.) afin de contribuer à l'harmonisation entre les jurisprudences des différents organismes de supervision et au code européen de sécurité sociale;
 - 4.2/ en tentant de compenser la prolongation des périodes de référence par la prise de mesures complémentaires, telles que la diffusion d'informations avant le cycle normal;
 - 4.3/ en organisant des audiences ou consultations impliquant, entre autres, les partenaires sociaux européens;
- 5/ le Comité gouvernemental de la CSE à réagir efficacement aux défis, en particulier:**
- 5.1/ en révisant les règles de procédure afin de prévoir un suivi efficace des politiques, plus spécifiquement concernant la restructuration et la fusion du Comité d'experts en matière de sécurité sociale avec le Comité gouvernemental ;
 - 5.2/ en révisant les méthodes de travail afin de prévoir, notamment :
 - 5.2.1/ une position forte contenant des propositions de recommandations individuelles à l'encontre des pays qui ne soumettent pas

leurs rapports et/ou ne fournissent pas { temps les informations demandées par la CSER,

- 5.2.2/ une lettre annuelle aux délégués, avec copie à
 - a/ leur gouvernement national,
 - b/ leur représentant permanent au sein du Conseil de l'Europe et
 - c/ leurs partenaires sociaux nationaux, lettre soulignant leur contribution au renforcement de la CSE, dressant la liste des situations nationales non conformes, reprenant les informations fournies et les conclusions adoptées par le Comité gouvernemental,
- 5.2.3/ une décision annuelle concernant toute « conclusion négative » évaluée oralement pour la première fois conformément à des critères objectifs, à savoir
 - a/ caractère grave de la situation,
 - b/ importance des droits concernés,
 - c/ nombre de personnes concernées,
 - d/ nombre de plaintes collectives,
 - e/ menace grave résultant de conditions conjecturales, etc.

6/ le Secrétariat de la CSE à renforcer ses activités de promotion :

- 6.1/ en amplifiant ses campagnes de sensibilisation au sein des administrations publiques, chez les partenaires sociaux et dans la société civile, et plus particulièrement:
 - 6.1.1/ en organisant des séminaires (impliquant les partenaires sociaux);
- 6.2/ en traduisant les conclusions de la CSER dans toutes les langues des parties contractantes ;
- 6.3/ en consultant régulièrement les partenaires sociaux ;
- 6.4/ en intensifiant sa coopération avec le Bureau international du travail.

LIVRE BLANC DE LA COMMISSION EUROPÉENNE SUR LES TRANSPORTS

Résolution adoptée par le Comité exécutif
des 19 et 20 octobre 2011

Introduction

En mars 2011, la Commission a publié le livre blanc intitulé « Feuille de route pour un espace européen unique des transports - Vers un système de transport compétitif et économe en ressources » visant à relever les défis auxquels est confronté le secteur des transports. Bien que la CES partage la crainte de la Commission, à savoir que le système de transport actuel ne soit pas durable, la stratégie présentée par la Commission n'apporte pas de solutions satisfaisantes aux différents défis. La dimension de service public fait complètement défaut dans le livre blanc.

En outre, en fixant à 2050 l'échéance pour aboutir à un secteur des transports plus durable, la Commission renonce à son obligation d'agir, bien que des alternatives technologiques et des mesures à court terme existent, qui auraient un impact significatif sur la nécessité urgente de réduire la part des transports dans les émissions de gaz à effet de serre. La Commission encourage une croissance continue des transports au sein de cadres politiques « dépendant le plus possible de mécanismes basés sur le marché » plutôt que d'assumer la responsabilité de réguler les tendances et les habitudes et d'utiliser les ressources financières supplémentaires en faveur d'une infrastructure durable, indispensable sur le plan de l'environnement.

La dimension de service public des transports

La mobilité est importante pour la qualité de vie des travailleurs et des citoyens et pour le fonctionnement du marché intérieur en général. Les services de transport devraient permettre le développement harmonieux

du territoire d'un Etat membre, y compris de ses zones les plus reculées, et exprimer la solidarité entre tous ses habitants, quelque soit leur lieu de résidence. Par conséquent, les transports ne peuvent être traités comme un service économique ordinaire. Cet aspect est clairement exposé dans les traités européens. L'article 14 TFUE reconnaît explicitement la place occupée par les services d'intérêt économique général dans les «valeurs partagées de l'Union» ainsi que «leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale». En vertu de l'article 36 de la Charte des droits fondamentaux, qui est juridiquement contraignante, «l'Union reconnaît et respecte l'accès aux services d'intérêt économique général tel qu'il est prévu par les législations et pratiques nationales, conformément aux traités, afin de promouvoir la cohésion sociale et territoriale de l'Union».

La création d'un Espace unique européen des transports, comme envisagé actuellement par la Commission, soulève un certain nombre de préoccupations importantes. Premièrement, la Commission aspire à créer «un vrai marché intérieur pour les services ferroviaires» en ouvrant à la concurrence le marché national des voyageurs ferroviaires, ce qui inclurait l'octroi obligatoire de contrats de service public par voie d'appel d'offres. Les règles actuelles sur les achats publics ne permettent pas de tenir compte suffisamment des critères sociaux et environnementaux dans la procédure d'appel d'offres et elles devraient être révisées avant le lancement d'autres appels d'offres.

La Commission suit simplement l'approche idéologique et ignore le Protocole 26 du traité de Lisbonne, qui souligne le rôle des pouvoirs locaux, régionaux et nationaux dans la prestation de SIG. La CES appelle la Commission à reconnaître le rôle essentiel des pouvoirs locaux et régionaux dans l'organisation de leurs transports publics de voyageurs. L'UE a libéralisé le secteur des transports depuis deux décennies mais aucune évaluation sérieuse n'a été effectuée. Afin de tirer les leçons de ses erreurs, l'UE doit analyser les conséquences non seulement en termes de marché intérieur mais aussi mesurer les effets sur la solidarité, la cohésion et la subsidiarité.

Deuxièmement, le livre blanc ne tient pas compte d'un aspect essentiel pour la durabilité du SIEG: la compensation financière pour l'obligation de service public. La Commission a en fait l'intention «d'éliminer les distorsions fiscales et les subventions injustifiées» car «la concurrence non faussée fait faire partie des efforts entrepris pour aligner les choix du marché avec les besoins de durabilité (et pour tenir compte du coût économique de la "non durabilité")». Sans compensation financière, le prestataire de service ne serait pas

incité à remplir des tâches qui sont moins rentables économiquement mais remplissent un rôle essentiel en termes de cohésion sociale et territoriale. En d'autres termes, la libre concurrence dans le secteur des transports signifie que les prestataires sélectionneraient les parties les plus rentables du service. Le principe fondamental d'accessibilité pour tous les utilisateurs ne devrait pas être négligé.

Troisièmement, la CES ne peut accepter que les coûts du transport soient reflétés dans son prix «de manière non faussée». L'idée que les usagers des transports publics devraient payer le coût intégral du service va à nouveau à l'encontre du concept même de service public mais s'oppose aussi aux efforts de promouvoir les transports collectifs en tant qu'alternative aux transports privés. De plus, cela signifie que certaines régions et services seraient défavorisés, en particulier dans les zones moins peuplées. Le principe d'universalité, qui est un principe fondateur d'une obligation de service public, serait ainsi écarté.

Emplois et conditions de travail de qualité

En contrepartie à la libéralisation des transports, la Commission affirme que «l'ouverture du marché doit aller de pair avec des emplois et des conditions de travail de qualité». Le livre blanc offre cependant peu de solutions dans ce domaine. Il semble que la Commission adopte une approche de marché intérieur traditionnelle, où l'intervention dans le domaine social n'est pas motivée par la nécessité de promouvoir le progrès social mais de créer une convergence suffisante pour éliminer les barrières au marché intérieur.

Le livre blanc encourage les «partenaires sociaux en vue d'un accord sur un code social pour les travailleurs mobiles du secteur du transport routier, en s'attaquant aussi au problème des emplois non salariés déguisés». Tandis que la CES encourage les initiatives concrètes visant à faire face à la question difficile du faux travail indépendant, les propositions exposées dans le livre blanc sont très vagues. Il semble que la Commission envisage actuellement un dialogue social sectoriel afin d'assurer un ensemble harmonisé de normes sociales, de normes de sécurité et de concurrence dans le transport routier, uniformément applicables dans les Etats membres.

La CES aimerait insister sur le fait que la Commission ne doit pas abandonner sa responsabilité clé en matière de normes sociales, de sécurité et de compétition. La Commission a besoin de prendre des mesures pour améliorer

l'application du cadre juridique sectoriel, ainsi que pour le consolider de façon à répondre aux défis.

Les organisations sectorielles appropriées devront examiner l'opportunité d'organiser des négociations, mais il est déjà clair que cette solution ne peut répondre à elle seule aux défis actuels. L'UE n'a aucune compétence pour harmoniser pleinement les normes du droit du travail. Elle ne peut qu'introduire des normes minimales – un « seuil de droits » en-dessous duquel les États membres ne peuvent pas aller mais qu'ils améliorent souvent. En outre, le législateur de l'UE est tenu de respecter la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles.

En d'autres termes, un code social européen ne peut signifier que la dimension nationale du droit du travail devrait être contournée. Le rôle des législateurs nationaux et des partenaires sociaux demeure essentiel. Un aspect très problématique concernant le cabotage est l'absence de mise en œuvre du droit national du travail et de normes convenues collectivement. Il faudrait déployer davantage d'efforts en vue de renforcer les mesures de contrôle nationales et transfrontalières, et non en vue de les éradiquer. En outre, la Commission doit s'assurer que les États membres appliquent la directive sur les travailleurs détachés et qu'elle soit mise en œuvre et contrôlée conjointement au cabotage, et qu'ils fassent en sorte que les opérateurs respectent leurs obligations fiscales dans ces pays accueillant des activités de cabotage.

De plus, la Commission propose d'établir dans le secteur de l'aviation un « service minimum européen (...) » et d'encourager les partenaires sociaux européens à discuter de la manière de prévenir les conflits et les interruptions du service minimum dans l'ensemble de la chaîne de valeur du transport aérien ». La CES s'opposera fermement à toute interférence aux droits fondamentaux à la négociation collective et à l'action collective. L'article 153.5 TFUE expose clairement que l'UE n'a aucune compétence concernant le droit de grève.

Conclusions

La création d'un marché intérieur des transports requiert une stratégie qui tient compte non seulement des défis économiques et environnementaux mais aussi sociaux. La Commission devrait imposer à tous les opérateurs du marché européen des transports des règles basées sur la sécurité, la qualité, l'accessibilité et le respect de l'environnement et des conditions de travail. Pour cela, il est nécessaire de s'éloigner de l'approche idéologique actuelle,

selon laquelle la libération du secteur des transports est un principe clé, tandis que l'expérience montre déjà qu'une approche allant dans le sens du libre marché ne contribue pas automatiquement au bon fonctionnement des services publics (par exemple, l'impact des mesures de libéralisation dans le secteur de l'énergie).

La CES incite par conséquent vivement la Commission à adopter une approche radicalement nouvelle, tenant compte de la dimension d'intérêt général du secteur des transports, et à considérer les normes du travail non pas comme une barrière à une libéralisation supplémentaire mais comme une composante essentielle de la qualité et de la durabilité du secteur. Les marchés libres ne génèrent pas à eux seuls d'incitants suffisants pour assurer le respect des obligations de service public.

La CES soutient la proposition de l'ETF concernant la création d'un observatoire social et environnemental chargé d'évaluer les effets de la libéralisation dans le secteur des transports jusqu'à ce jour. L'observatoire devrait analyser les politiques et les mesures liées au transport et formuler des recommandations le cas échéant. Les évaluations et études qui existent déjà devraient être diffusées à grande échelle. Le système européen des transports ne sera durable que si le pilier social est renforcé. Cela devrait inclure l'obligation de mettre en place une évaluation d'impact sociale avant que toute décision soit prise dans ce domaine.

La CES demande un moratoire sur la libéralisation dans le secteur des transports jusqu'au moment où une évaluation adéquate des libéralisations antérieures aura été réalisée, notamment par l'observatoire proposé.

La CES demande également que le cadre actuel des achats publics soit révisé afin de prévoir des clauses sociales avant toute extension supplémentaire des procédures d'appel d'offres.

NÉGOCIATIONS CONCERNANT LE CHANGEMENT CLIMATIQUE : RÉSOLUTION DE LA CES SUR LA POSITION DE L'UE À LA COP17 DE DURBAN

Adoptée par le Comité exécutif
des 19 et 20 octobre 2011

En décembre 2011, les négociateurs de tous les pays convergeront à Durban, en Afrique du Sud, pour discuter du climat lors de la 17^e Conférence des Parties (COP) de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Le protocole de Kyoto arrivant à expiration en 2012, ils entameront des négociations cruciales pour assurer le futur cadre de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Revendications au niveau international: éviter tout vide réglementaire en matière d'émissions et mettre en œuvre une juste transition vers l'économie sobre en carbone.

La CES reste fermement attachée à la conclusion d'un accord global, équitable, contraignant et ambitieux dans le cadre de la CCNUCC, conforme aux recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), lequel préconise que les pays développés (y compris l'UE) réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25 à 40% par rapport aux niveaux de 1990 d'ici 2020 et de 80 à 95% d'ici 2050 afin d'éviter une hausse des températures mondiales de plus de 2°C à l'horizon 2100; cet accord devra également prévoir des mesures visant à garantir une juste transition vers l'économie sobre en carbone.¹

1 Ces dernières années, la CES a, de concert avec la CSI, adopté en matière de politique climatique plusieurs résolutions et positions reposant sur les diverses études qu'elle a commandées. La présente résolution repose sur l'ensemble de ce travail et de ces positions, notamment sur la plus récente résolution intitulée « Pour un nouveau deal durable pour l'Europe » (www.etic.org/a/7744).

II

La CES exhorte l'UE à parler d'une seule voix et à adopter une position unifiée et forte avant et pendant la COP17 à Durban.

III

Compte tenu de la lenteur des négociations internationales et des tentatives de certains gouvernements de s'engager sur la voie d'un système « d'engagements volontaires », il est important d'éviter tout vide réglementaire en matière d'engagements internationaux de réduction des émissions et de préserver les aspects juridiquement contraignants et « top-down » que pourrait apporter une 2^{ème} période d'engagement. Par conséquent, si aucun accord global ne pouvait être atteint, la CES appellerait au minimum à une deuxième période d'engagement du protocole de Kyoto, basée sur des objectifs forts et ambitieux en matière de réduction des émissions, un renforcement de la transparence et un système de suivi, de rapport et de vérification clair. Elle demanderait également, dans un tel cas de figure, que l'adoption de cette deuxième période d'engagement à respecter le protocole de Kyoto soit basée sur un modèle ambitieux en vertu duquel :

- Tous les pays (développés) de l'Annexe I, à l'exception actuellement inévitable des États-Unis, devraient adhérer à une deuxième période d'engagement durant laquelle ils viseraient les objectifs de réduction des émissions les plus ambitieux déjà acceptés, voire davantage, en tenant compte et dans le respect des recommandations du GIEC, lequel souligne que les pays industrialisés devront réduire leurs émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25 à 40 % par rapport aux niveaux de 1990 d'ici 2020.
- Les pays non cités à l'Annexe I se joindraient à cet effort en s'engageant volontairement à réduire leurs émissions ou à prendre d'autres mesures de soutien au développement des activités sobres en carbone (au-delà de ce qu'ils font habituellement), que ce soit dans le cadre du protocole de Kyoto ou dans celui de l'Accord d'engagement à long terme. La CES soutient l'Union européenne lorsque celle-ci insiste pour que les pays émergents adoptent des objectifs clairs de réduction de leurs émissions, et conformes aux recommandations du GIEC.

IV

Toujours dans l'optique d'un tel scénario, la conférence de Durban devrait également déboucher sur une feuille de route conçue pour mener le plus rapidement possible à un tel accord global; elle pourrait également prévoir un réexamen de la situation en 2015 afin de que l'on puisse tenir compte en

temps opportun des nouvelles données scientifiques qui auront été exposées dans le cinquième rapport d'évaluation du GIEC.

V

Quel que soit le type d'accord qui émergera des négociations de Durban, la CES soutient les revendications de la CSI, y compris celle visant à accorder à l'OIT un rôle plus prépondérant au sein de la CCNUCC et à lui octroyer un mandat la reconnaissant comme l'agence des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au travail.

VI

Les syndicats revendiquent depuis longtemps l'ajout d'un pilier « social et emploi » fort aux politiques climatiques et énergétiques. Dans l'accord de Cancun résultant des négociations menées lors de la COP16, les Parties (y compris l'UE): « réalisent que la lutte contre le changement climatique nécessite un changement de paradigme pour l'établissement d'une société à faible émission de carbone qui offre d'importantes possibilités et assure une croissance élevée et le développement durable, basée sur des technologies innovantes et une production, une consommation et des modes de vie plus durables, tout en assurant une transition juste pour la main-d'œuvre, qui crée un travail décent et des emplois de qualité; » (Accord de Cancun, I. Vision commune pour une coopération à long terme, décembre 2010²).

VII

Pour la CES, la transition juste vers une Europe sobre en carbone repose sur cinq piliers :

- Le dialogue entre les pouvoirs publics et les principaux acteurs, dont les représentants des entreprises, des syndicats, des autorités locales et régionales, et des associations.
- Des emplois verts et décents grâce à des investissements domestiques dans les (nouvelles) technologies bas carbone, la R&D et l'innovation, et le transfert de technologies. Pour la CES, sont verts tous les emplois qui contribuent au développement durable du point de vue environnemental. Ceci s'applique à l'ensemble des secteurs et des industries et, par conséquent, à tous les travailleurs, et non pas seulement aux emplois dans les nouveaux secteurs émergents, comme les énergies renouvelables, la gestion des déchets ou les services de protection de l'environnement, mais

2 <http://unfccc.int/resource/docs/2010/cop16/eng/07a01.pdf#page=2>

aussi à la transformation et à la création d'emplois dans les secteurs existants à mesure qu'ils deviennent « plus verts ». Pour la CES, la qualité des emplois est tout aussi cruciale que leur quantité. Les emplois doivent au minimum respecter les normes de l'OIT en matière d'emplois décents.

- Des compétences « vertes » : des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences au service d'une économie bas carbone et efficace dans l'utilisation des ressources, à l'initiative des pouvoirs publics.
- Le respect des droits de l'homme et du travail : la prise de décision démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels pour garantir une représentation juste des intérêts des travailleurs et des communautés au plan national.
- Des systèmes de protection sociale forts et efficaces.

Il appartient maintenant à la COP17 de Durban de mettre ces principes en application, notamment au travers d'initiatives sectorielles internationales émergentes.

VIII

Il est inquiétant de constater l'absence très nette d'engagements financiers pour la période 2013-2020 dans le cadre de l'initiative « Fast Start Finance » lancée en 2012, ainsi que l'absence de procédure qui permettrait d'atteindre les 100 milliards de dollars par an à partir de 2020. À Durban, l'Europe se doit d'engager des fonds pour cette période, un tiers du montant total nécessaire. Ces montants doivent être additionnels, et non en remplacement, aux 0,7% du PIB que les États membres de l'UE ont la responsabilité de consacrer à l'aide du développement.

IX

Concernant REDD+ et les autres initiatives novatrices visant à contrer le problème de la déforestation dans les pays du tiers monde, il convient de tenir compte des pertes d'emploi dans les secteurs de la sylviculture et de l'industrie forestière : une partie du budget du programme REDD+ devrait, par exemple, être consacrée à faciliter la transition de la sylviculture non durable (illégale) vers une activité plus durable. Pour contrer la déforestation, il faut avant tout promouvoir la gestion durable des forêts afin que la sylviculture et l'industrie forestière puissent continuer à générer de l'emploi, que les droits des communautés vivant en milieu forestier soient pris en compte et que l'environnement soit préservé.

En Europe: dépasser le statu quo et générer un nouveau «deal» durable

X

Les préoccupations croissantes concernant l'avenir économique de l'Europe dominent actuellement le processus de décision politique national et européen. La CES craint beaucoup que les mesures d'austérité n'entraînent l'Europe dans une récession à double creux, ce qui se traduirait par encore plus de chômage, de pauvreté, d'exclusion et d'inégalités sociales, de réductions des salaires et des pensions, ainsi que par une nouvelle dégradation des conditions de travail des jeunes et des autres travailleurs et par un affaiblissement des mesures visant à lutter contre les changements climatiques.

XI

Il est tout aussi inquiétant de constater que la réduction des émissions de gaz à effet de serre enregistrée sur le continent européen résulte en grande partie de la crise économique prolongée et de l'effondrement de l'industrie d'Europe centrale et orientale dans les années 1990, plutôt que des politiques climatiques. Si, à l'heure actuelle, l'Union européenne est bien en passe d'atteindre son objectif de -20% à l'horizon 2020, c'est essentiellement en raison de ces facteurs, et non grâce à ses réalisations en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique, lesquelles se sont révélés très décevantes en l'absence d'objectifs contraignants.

XII

Conjointement à l'impact des mesures d'austérité, le faible prix du CO₂ (actuellement 14 €/ tonne) va retarder et compliquer les investissements requis pour soutenir la transformation de l'industrie, promouvoir la modernisation des infrastructures et, par conséquent, mener à bien la transition vers l'économie sobre en carbone. À l'heure où d'autres régions du monde investissent massivement dans les politiques industrielles actives et l'innovation technologique, le risque de fuite de carbone au départ de l'Europe va s'accroître si celle-ci continue à stagner; il s'agit là d'une des raisons pour lesquelles la CES considère qu'il est urgent et essentiel de réformer le SCEQE³. Dans ce contexte, il est essentiel de garantir la compétitivité internationale des industries intensives en énergie en Europe par l'adoption de mesures adéquates si nécessaire.

3 Voir la résolution d'octobre 2009 (www.etuc.org/a/6595) et la position de juin 2010 (www.etuc.org/a/7396) de la CES.

Les emplois et les processus de production en Europe doivent être rendus plus durables dans ces industries. C'est ainsi que des pertes d'emplois au bénéfice de pays dont la législation et les normes environnementales sont nettement moins ambitieuses doivent être évitées.

XIII

En raison des attaques auxquelles les programmes d'austérité et de réforme soumettent actuellement les prestations sociales, les droits sociaux et les systèmes de négociations collectives, l'attention des travailleurs est en grande partie axée sur la promotion d'un agenda alternatif aux réductions rapides des dépenses et à la hausse du chômage. Au centre de cet agenda figure l'appel de la CES à un « nouveau deal durable pour l'Europe », encourageant simultanément l'adoption de politiques publiques actives et volontaires et la promotion des investissements en faveur de l'efficacité énergétique et de l'utilisation efficace des ressources, créant et préservant des emplois de qualité en Europe, le tout :

- au travers d'une réforme des fonds existants en vue de mieux intégrer les conditions sociales et environnementales aux critères d'octroi des prêts et de validation des projets (budget de l'UE, Banque européenne d'investissement, Banque européenne pour la reconstruction et le développement), de la création d'euro-obligations et de l'adoption d'une taxe sur les transactions financières en vue de stimuler les investissements durables et de lever des capitaux privés au profit de politiques de développement économique durable ;
- au travers d'une taxe sur le transport maritime et aéronautique, qui devrait contribuer à financer les politiques de lutte contre le changement climatique (via le Fonds vert pour le climat). Ces mesures doivent être universelles afin d'éviter toute concurrence déloyale, et être assorties d'un mécanisme de compensation afin de résoudre les problèmes d'équité (en particulier dans les pays en développement) ;
- en examinant rapidement le prix du CO₂ sur le marché du carbone. Comme indiqué dans la Stratégie et Plan d'action de la CES adoptés à Athènes, « l'Union européenne doit donner le bon signal-prix pour promouvoir cette transition, qui pourrait prendre la forme d'une taxe carbone, sujette à une série de conditions »⁴. Il s'agit d'un point crucial par rapport aux flux d'investissements et pour soutenir la R&D et l'innovation dans les technologies et les processus sobres en carbone ;

4 Voir point 5.23 du 12^e Congrès de la CES (2011).

- en créant une agence européenne du marché du carbone, sur le modèle de l'AEPC, ayant pour tâche (a) de fixer les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à atteindre au travers de normes et de critères reposant sur les meilleures technologies disponibles et (b) de réglementer le marché intra-européen du carbone (dans le respect des règles de l'OMC en matière de normes de protection environnementale), le tout en collaboration avec les partenaires sociaux et dans une optique de contribution au développement durable;
- en adoptant des objectifs nationaux et communautaires contraignants en matière d'efficacité énergétique et d'économies d'énergie d'au minimum -20% à l'horizon 2020; en lançant de vastes programmes de stimulation de l'efficacité énergétique ciblant la production d'énergie, les industries manufacturières, la rénovation de bâtiments (dans le secteur public comme privé), les systèmes de transport et les lieux de travail (y compris par la participation des travailleurs auxdits programmes). Il s'agit là de l'une des manières les moins coûteuses d'aborder les changements climatiques; il convient d'y affecter des sources de financement spécifiques;
- au travers du développement des énergies renouvelables et d'autres alternatives sobres en CO₂, telles que la cogénération de chaleur et d'électricité;
- en cas de deuxième resserrement du crédit, l'UE doit offrir la sécurité juridique aux investisseurs et mettre au point une stratégie visant à garantir les investissements nécessaires (de R&D) associés aux technologies de transition, telles que les technologies propres utilisant le charbon, et celles de capture et stockage du carbone. Au travers de ses politiques régionales, l'Union européenne doit également mieux gérer les implications pour les territoires dépendants du charbon;
- en renforçant les politiques liées à l'utilisation efficace des ressources et à la fabrication en circuit fermé afin de promouvoir une bio-économie viable. Les méthodes de calcul des émissions du secteur UTCATF (utilisation des terres, changement d'affectation des terres et foresterie) doivent stimuler le recours aux produits de bois provenant de sources durables; par ailleurs, le bois doit être considéré avant tout comme un matériau, puis comme un composant du compost et enfin, en dernier recours, comme un carburant. Les produits doivent être évalués en fonction de leur contribution environnementale à la réduction de l'utilisation d'énergie et de ressources tout au long de leur cycle de vie. Tous ces points doivent être pris en compte à la lumière de la Feuille de route pour une Europe efficace dans l'utilisation des ressources (septembre 2011).

XIV

La CES et ses organisations membres ont démontré ces dernières années à quel point il était important d'aborder la dimension sociale de la lutte contre les changements climatiques, que ce soit au travers d'une vaste palette d'initiatives tripartites impliquant gouvernements, entreprises et syndicats aux niveaux européen et national ou au travers d'un grand nombre d'études et de résolutions. En 2011, en collaboration avec les organisations patronales interprofessionnelles, la CES a souligné les gains substantiels que le dialogue social sur l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ceux-ci permettraient d'engranger en termes d'économie, d'efficacité énergétique, de sécurité de l'emploi et de création d'emploi. Cette expérience réalisée aux plans européen, national, régional, sectoriel et intra-entreprises mérite d'être mieux intégrée aux stratégies climatiques et énergétiques de l'UE. La CES a également montré qu'il existait des problèmes de précarité d'emploi dans certaines entreprises liées à l'économie verte et qu'il convenait par conséquent d'autant plus de tout mettre en œuvre pour garantir des emplois stables et dignes.

XV

En dépit de la publication, en mars 2011, d'une feuille de route générale sur la réduction des émissions à l'horizon 2050 et d'initiatives sectorielles en matière d'émissions dans le domaine du transport (avril 2011) et de la production d'énergie (attendue en automne 2011), la dimension sociale des politiques climatiques et énergétiques de l'UE reste encore en grande partie ignorée par la Commission et les décideurs.

XVI

La CES réitère sa position selon laquelle ces éléments ne peuvent être laissés au marché ou au hasard. Mal gérée sur le plan social, la transition vers l'économie sobre en carbone engendrera des coûts sociaux et économiques importants ainsi qu'une hostilité vis-à-vis de la politique climatique.

XVII

La CES demande que l'Union européenne formule, en collaboration avec les syndicats, une feuille de route européenne sur la juste transition pour mettre en œuvre cet engagement européen: promotion active du dialogue social à tous les niveaux, feuilles de routes sectorielles incluant des stratégies en matière d'emploi, d'éducation et de formation, instruments d'anticipation des changements et des restructurations, promotion de systèmes de protection sociale forts et efficaces, respect des droits humains et syndicaux fondamentaux.

XVIII

Tout en garantissant un impact régional équitable, ces politiques constituent les bases nécessaires à l'affermissement des ambitions de l'Union européenne en matière de réduction globale des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020. La CES estime que, sans objectifs ambitieux dans le domaine climatique et sans leadership décisif en termes de politiques climatiques et énergétiques, la situation économique, environnementale et sociale du continent va continuer à se dégrader. Par conséquent, la CES est convaincue que, pour stimuler une croissance durable en Europe, il est nécessaire de dépasser le statu quo et de revoir nos ambitions à la hausse.

XIX

L'Union européenne doit adopter des normes contraignantes en matière d'efficacité énergétique et investir dans le renouvelable afin que ses objectifs internes s'alignent sur les recommandations du GIEC pour les pays développés: une réduction des émissions de CO₂ de 25 à 40% par rapport aux niveaux de 1990 à l'horizon 2020, et ce, sans perdre de vue l'objectif à plus long terme, à savoir -80 à -95% d'ici 2050, ni la nécessité de créer les conditions d'une transition juste.

COMMENTAIRES CONCERNANT LA PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE COM(2011) 370 FINAL DU 22 JUIN 2011

Résolution adoptée par le Comité exécutif des 19 et 20 octobre 2011

Fin 2010, la CES a adopté des positions concernant la stratégie énergétique pour l'Europe 2011-2020, rassemblées dans une résolution qui contient une analyse et des propositions détaillées. Cette résolution¹ contient également dans son dernier chapitre les 20 priorités de la CES pour la politique énergétique de l'Union européenne à l'horizon 2020, priorités qui sont d'actualité et qui méritent la plus grande attention dans le cadre de ce projet de directive, d'autant qu'elles intègrent les objectifs d'amélioration de l'efficacité énergétique et la promotion de la cogénération de chaleur et d'électricité.

Concernant la proposition de directive :

I
Intégrer et reconnaître l'importance du lieu de travail et du dialogue social dans la directive: compte tenu de l'importance du lieu de travail en tant que site principal d'élaboration et de mise en oeuvre des mesures proposées, la CES regrette l'absence d'initiatives concernant le lieu de travail et la promotion du dialogue social dans la politique et les projets européens en matière d'efficacité énergétique. En juillet 2011, elle a écrit aux Commissaires Hedegaard, Oettinger et Andor afin d'exposer ces messages², et en demandant de les rencontrer afin d'examiner comment le lieu de travail et le dialogue social pourraient être mieux pris en compte dans la politique européenne sur l'efficacité énergétique.

1 <http://www.etuc.org/a/7953>

2 <http://www.etuc.org/r/1757>

L'engagement et la participation des travailleurs aux programmes d'efficacité énergétique sont essentiels pour leur réussite. Afin d'en assurer la mise en oeuvre, il est essentiel que les travailleurs s'engagent pleinement - dans le cadre du dialogue social - dans l'élaboration des politiques et du développement des compétences et des programmes de formation, ainsi que de mesures assurant de bonnes conditions de travail et la santé et la sécurité au travail.

Par conséquent, la directive devrait intégrer la promotion du dialogue social en tant qu'outil nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Il conviendrait aussi d'examiner la possibilité d'adopter une annexe relative à la formation conduisant à la certification ou à la qualification des prestataires de services faisant l'objet de la présente directive. Elle pourrait être conçue sur le modèle de l'annexe à la directive 2009/28/CE relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables.

II

Fixer des objectifs contraignants: en vertu de l'article 3, paragraphe 1, « Les États membres fixent un objectif national d'efficacité énergétique exprimé sous la forme d'un niveau absolu de consommation d'énergie primaire en 2020 ». Cependant, la Commission ne propose pas la fixation d'objectifs contraignants. Cette situation est problématique. Seuls des objectifs contraignants permettront d'aller de l'avant. C'est ce qui a été démontré avec l'objectif de 20% d'énergies renouvelables. Etant donné que cet objectif est contraignant, les États membres ont accompli de gros progrès et l'UE est sur le point de l'atteindre. L'objectif d'efficacité énergétique de 20% doit être rendu contraignant dès que possible.

III

Fixer un taux de rénovation contraignant pour les bâtiments privés: En vertu de l'article 4, paragraphe 1, « Chaque État membre veille à ce qu'à partir du 1^{er} janvier 2014, 3% de la surface au sol totale des bâtiments détenus par ses organismes publics soient rénovés chaque année ». La fixation d'un objectif contraignant est plus que bienvenue. Le problème est que les bâtiments publics ne constituent que 12% du parc immobilier dans l'UE (selon le Plan Efficacité énergétique 2011). Toute mesure ciblant une aussi petite proportion de bâtiments n'aura qu'un impact limité. Comme indiqué dans le préambule 15 du projet de directive, « Il convient d'accroître le taux de rénovation des bâtiments, car le parc immobilier existant est le secteur qui offre le plus gros potentiel d'économies d'énergie ». En fait, plus de 40% de l'énergie est

utilisé dans le secteur du bâtiment et réduire cette consommation d'énergie est très rentable. Il ne sera possible d'atteindre l'objectif de 20% que si un taux de rénovation contraignant pour les bâtiments privés est imposé dans la directive. Les Etats membres pourraient ensuite décider de la manière d'atteindre au mieux cet objectif.

Pour déterminer le niveau d'ambition à adopter dans cette directive pour le logement privé, il conviendrait de se baser sur les bonnes pratiques qui existent dans plusieurs Etats membres, notamment en Allemagne, où l'Alliance pour l'emploi et l'environnement a permis d'obtenir des résultats positifs.

IV

Encourager la cogénération de chaleur et d'électricité: conformément à l'article 10 de la directive, toute nouvelle centrale électrique doit être dotée d'un équipement de cogénération de chaleur et d'électricité afin d'améliorer l'efficacité énergétique. Les services d'utilité publique ainsi que l'industrie sont obligés de s'assurer que la consommation de chaleur est utilisée efficacement. La CES accueille cette proposition avec satisfaction, car les unités de cogénération de chaleur et d'électricité à haut rendement peuvent réduire jusqu'à 30% les émissions de CO₂ de la production totale d'énergie. La CES regrette que la Commission ait choisi de ne pas fixer d'objectifs communautaires contraignants pour améliorer le taux de production basée sur la cogénération de chaleur et d'électricité dans le secteur de l'électricité au plan national, comme c'est déjà le cas dans certains Etats membres.

V

Limiter les répercussions en termes de coûts sur les consommateurs finaux: les obligations et mesures prévues ou à prévoir dans le cadre de la directive entraîneront inévitablement des coûts. Des mesures devraient être incluses dans la directive, permettant de garantir que les répercussions des coûts sur les clients finaux seront modérées, et prévoyant la gratuité pour les ménages à faibles revenus.

VI

Fournir des sources de financement pour répondre aux objectifs: en vertu du préambule 33, « il convient d'encourager les Etats membres et les régions à recourir pleinement aux Fonds structurels et au Fonds de cohésion pour encourager les investissements dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique. » Il est très important d'utiliser pleinement les instruments financiers existants, mais ils sont inadéquats. Les améliorations d'efficacité

énergétique à grande échelle, telles que les vastes programmes de rénovation des bâtiments, requerront des fonds importants, que les gouvernements nationaux endettés ne possèdent pas actuellement.

Pour combler l'écart, la Commission a proposé la création d'obligations européennes communes destinées à financer les projets d'infrastructure. La portée de ces obligations devrait être étendue aux projets d'efficacité énergétique, tels que les travaux de rénovation de bâtiments. Un financement devrait ainsi être accordé tant aux pouvoirs publics qu'aux entreprises de services énergétiques, qui souffrent aussi du manque de sources de financement. Les contrats de performance énergétique exécutés par ces entreprises, que la Commission tente de promouvoir par le biais de cette directive, ne sont pas financés de manière adéquate par le secteur privé en raison des risques qui y sont associés. L'utilisation d'obligations européennes communes devrait donc être profitable.

La Commission devrait aussi:

- Se pencher d'urgence sur les raisons de la faible utilisation des ressources disponibles (Fonds structurels et BEI, en particulier) et réviser au besoin les règles de financement;
- examiner comment accroître le rôle du Fonds pour l'Efficacité énergétique, tant sur le plan des sources de financement que des critères d'octroi des fonds, qui doivent veiller à atteindre des objectifs à la fois environnementaux et sociaux;
- examiner les autres mécanismes de financement envisageables, parmi lesquels les systèmes de tiers investisseurs.

VII

Effectuer des évaluations précoces: en vertu de l'article 3, paragraphe 2, «Pour le 30 juin 2014, la Commission évalue si l'Union est susceptible d'atteindre son objectif de 20% d'économies d'énergie primaire d'ici 2020». L'évaluation doit avoir lieu plus tôt, sinon nous n'aurons pas assez de temps pour atteindre l'objectif.

VIII

Impliquer l'industrie plus étroitement: la date butoir de 2014 pour les premiers audits énergétiques devrait être avancée, et toutes les entreprises, petites ou grandes, devraient être tenues de les faire réaliser.

Comme suggéré par le CESE dans son projet d'avis, il convient «*d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions les instruments d'étalonnage*

des émissions de CO₂ et autres gaz polluants [documents BREF élaborés par l'IPPTS de Séville (Institut de prospective technologique) comme supports de l'ex-directive IPPC et de la directive de 2010 sur les émissions industrielles dite IED], et également utilisés pour le système ETS, et intégrant des référentiels d'efficacité énergétique] pourraient devenir contraignants et élaborés dans le cadre d'un système de gouvernance impliquant tous les acteurs concernés, dont les employeurs, les syndicats et les ONG (à l'instar de l'Agence ECHA d'Helsinki pour le Règlement européen REACH). De la sorte, il serait possible de prendre en compte dans les diagnostics et les propositions à élaborer dans le cadre de ce système de gouvernance: les coûts et bénéfices des mesures d'efficacité énergétique envisageables et aussi, entre autres, la dimension sociale-emploi, l'impact sur les conditions de travail, des analyses et normes sociales, des outils d'évaluation des besoins prévisionnels d'emplois, de qualifications et de formations professionnelles, et les dispositifs à mettre en œuvre en conséquence.»

IX

Conditionner strictement l'utilisation des compteurs intelligents: les conditions à respecter en cas d'installation de compteurs intelligents, comme proposé à l'article 8, paragraphe 1, sont insuffisantes pour la CES. Le placement de tels compteurs ne peut augmenter les coûts pour les consommateurs et doit être conditionné au respect des principes d'universalité et d'accessibilité à l'énergie, ainsi qu'au respect des données personnelles, comme également énoncé par le CESE dans son projet d'avis.

X

Services publics: la Directive devrait accorder une attention particulière et mettre en évidence le rôle fondamental que peuvent avoir les services publics régionaux et territoriaux pour atteindre les objectifs de la Directive, que ce soit en matière d'audits énergétiques, de contrats de performance énergétique, d'aide et d'incitations à l'amélioration de l'efficacité énergétique des logements, des industries et des services, ou encore d'aide à l'installation de cogénérations de chaleur et d'électricité.

XI

Inclure le secteur des transports: la Directive devrait prévoir l'obligation pour les Etats membres de faire rapport des résultats en matière d'efficacité énergétique obtenus secteur par secteur, et notamment dans le secteur des transports, même si une autre directive sur les transports est en préparation.

En lien avec cette Directive, la CES demande également à la Commission et au Parlement européen :

- De contribuer à la coordination européenne nécessaire à l'amélioration des cursus scolaires et universitaires, des programmes de formation et de R&D, afin qu'ils soient adaptés aux objectifs poursuivis par la présente Directive et privilégient les partenariats en ce sens.
- De contribuer à ce que les compétences des conseils d'entreprise et des comités d'entreprise européens soient élargies à l'efficacité énergétique, afin de permettre de rencontrer les objectifs de la présente Directive.

RÉSOLUTION DE LA CES SUR RIO+20 : RENFORCER LA DIMENSION SOCIALE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

adoptée par le Comité exécutif
des 19 et 20 octobre 2011

I

Vingt ans après le Sommet de la Terre en 1992, la pauvreté a augmenté en termes absolus, la moitié des travailleurs dans le monde travaillent dans la précarité, le chômage atteint des niveaux record, et les émissions nocives de gaz à effet de serre (GES) continuent d'augmenter au même rythme que notre utilisation insoutenable de l'énergie et des ressources, compromettant la biodiversité et faisant peser la menace d'une catastrophe mondiale si des mesures urgentes ne sont pas prises. Face à cette réalité, et dans le contexte de la crise économique actuelle, le succès du sommet Rio+20 est crucial pour revitaliser l'agenda du développement durable au niveau international.

II

Le sommet Rio+20 sera axé sur l'examen des progrès accomplis depuis 1992 par rapport à deux thèmes principaux :

- 1/ une économie verte dans le contexte du développement durable et de l'éradication de la pauvreté, et
- 2/ le cadre institutionnel du développement durable. L'implication de tous les acteurs de la société civile est nécessaire pour garantir que tous les éléments du développement durable soient poursuivis de manière cohérente et équitable. Le consensus social n'est possible qu'avec la pleine participation de tous les acteurs de la société civile, y compris les partenaires sociaux, et la reconnaissance du rôle spécifique des syndicats et de leurs membres en tant que travailleurs et citoyens.

III

La CES avalise entièrement la position adoptée par la Confédération syndicale internationale (CSI) afin d'attirer l'attention sur le renforcement des

institutions internationales et sur trois exigences clés sur le plan international: la création d'un socle de protection sociale universelle, une taxe sur les transactions financières, et un objectif mondial d'au moins 50% d'augmentation d'emplois «verts et décents» d'ici 2015.

IV

La CES estime qu'il est impératif que l'Union européenne saisisse l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 pour revitaliser et renforcer sa propre stratégie de développement durable à travers un renforcement du modèle social européen et de la dimension de l'emploi, la promotion de la sécurité économique et de l'emploi, et la reconnaissance de l'importance essentielle du dialogue social et de la négociation collective pour la cohésion sociale.

V

Cette résolution énonce les exigences de la CES à cet égard envers l'UE et les représentants nationaux négociant des accords avant le sommet et la publication en décembre du rapport - destiné à préparer le sommet- du Groupe de haut niveau sur la durabilité mondiale (HLPGS), présidé par présidente de la Finlande, Tarja Halonen.

VI

La CES demande, pour Rio+20:

- l'inclusion de la «Juste transition» et du «Travail décent» dans tout document ou accord final, liée à un mandat à octroyer à l'OIT concernant leur mise en œuvre, et la création d'un socle de protection sociale universelle pour garantir cette «Juste transition»;
- l'adoption d'un objectif global d'au moins 50% d'augmentation des emplois «verts et décents» d'ici 2015. Un des moyens pour atteindre cet objectif pourrait être un programme mondial d'efficacité énergétique et de rénovation;
- le renforcement du PNUE par le biais de sa transformation en une nouvelle organisation des Nations unies sur l'environnement, basée sur l'implication de multiples parties prenantes, et la création d'un Conseil de haut niveau pour le développement durable relevant directement de l'Assemblée générale des Nations Unies, sur la base d'un système international de mesure de progrès vers les objectifs de développement durable qui sera adopté à Rio+20, avec l'adoption d'indicateurs adéquats pour mesurer le développement durable;

- la création d'une taxe mondiale sur les transactions financières (TTF) et l'adoption de la proposition de TTF européenne pour mettre en place un cadre financier crédible et stable pour soutenir les politiques de développement durable (notamment, l'éradication de la pauvreté au plan mondial, la lutte contre le changement climatique, et la garantie de la justice sociale).

VII

Au niveau européen, la transformation de nos économies et la promotion du verdissement de l'ensemble des activités et des emplois exigeront une politique et un programme d'investissement à long terme. Cet agenda politique doit aller au-delà des contraintes à court terme des rapports sur les marchés boursiers et des cycles électoraux politiques. Les décideurs européens doivent :

- aller au-delà de la stratégie EU 2020 et assurer la promotion d'un agenda alternatif pour la croissance économique durable en Europe, basé sur des programmes d'investissement durables autant que sur le maintien et la création d'emplois, renforçant de manière égale les dimensions sociale, environnementale et économique;
- adopter une Feuille de route européenne sur la Juste transition, incluant la promotion du dialogue social et les droits des travailleurs ainsi que leur participation au développement durable, des objectifs de l'UE de création et de transformation d'emplois de qualité et des initiatives visant à anticiper le changement (par exemple, par d'importantes initiatives de formation et d'informations et des procédures de consultation);
- faire du développement durable un courant dominant au sein de l'UE et de ses États membres en appliquant les clauses horizontales du traité de Lisbonne sur l'égalité entre les sexes, la protection sociale et l'environnement (articles 8, 9 et 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), impliquant les ministères en charge de l'emploi et des affaires sociales, de l'industrie, ainsi que les partenaires sociaux par la promotion du dialogue social sur le développement durable;
- reconnaître l'importance des pouvoirs publics, des législations et des budgets publics pour la mise en œuvre de politiques de développement durable, en particulier en garantissant l'accès universel à l'eau et aux services universels, ainsi qu'en renforçant le rôle et l'utilisation de critères sociaux et environnementaux dans la révision des règles européennes en matière de marchés publics;
- poursuivre la re-régulation et la supervision des marchés financiers, abolir les paradis fiscaux, lutter contre l'évasion fiscale et réviser les traités d'investissement pour assurer des finances publiques durables; en vue

de modifier la répartition du risque d'investissement en internalisant les coûts externes environnementaux et sociaux et de promouvoir des investissements durables dans l'énergie et la modernisation des infrastructures de transport et la décarbonisation.

Cela implique un calcul de la valeur du CO₂ pour assurer la réduction des émissions de GES d'un facteur 4 d'ici 2050 (par rapport aux niveaux de 1990);

- faire pression sur l'UE pour qu'elle adopte des objectifs plus ambitieux en matière d'utilisation de l'énergie et des ressources, en fixant des objectifs contraignants d'efficacité énergétique et d'économie d'énergie d'au moins 20 % en 2020, en promouvant l'efficacité accrue des ressources et une gestion responsable des déchets;
- réorienter le budget général de l'UE et renforcer les fonds structurels et régionaux tout en garantissant des évaluations ex-ante et ex-post des prêts de la BEI et de la BERD, à réaliser sur base de critères sociaux et environnementaux;
- créer des médiateurs européens et nationaux pour les générations futures, des conseils de développement durable tripartites et/ou des commissions parlementaires ou indépendantes pour les générations futures.

La décision de l'ONU d'adopter comme thème majeur « une économie verte dans le contexte du développement durable et de l'éradication de la pauvreté » ne doit pas être perçue comme une « opportunité commerciale » par les pays et les entreprises les plus riches. Ce thème doit au contraire être abordé de manière à relever les défis consistant à garantir les flux d'investissements publics et privés vers le Sud ainsi que les investissements et politiques nécessaires à la mise en œuvre du développement durable au Nord.

Dans les pays les plus pauvres, il y a un défi majeur de renforcement des capacités de la société civile, nécessitant des investissements dans les domaines (publics) de la santé, de l'éducation et de la protection sociale et cela, en même temps que sont développés des programmes de « croissance économique verte » sobres en carbone. En ce sens, « l'économie verte » ne représente qu'un aspect d'un défi bien plus vaste qu'il convient d'aborder à Rio : la « Juste transition » vers l'économie verte consiste en effet à reconnaître et à planifier de manière équitable et durable les défis considérables que le développement durable, les changements climatiques et les politiques plus équitables de gestion des ressources représentent pour l'ensemble de la société.

Annexe 1 : Contexte et notes explicatives

En 1992, le Sommet de la Terre de Rio a officiellement introduit le concept de «développement durable» dans le domaine de compétences de l'Organisation des Nations unies (ONU), en introduisant des considérations environnementales et sociales dans les débats généraux sur le développement économique et humain au sein de la Commission du développement durable (CDD). À Johannesburg, dix ans plus tard, les parties négociantes se sont concentrées sur la promotion des règles de durabilité sociale et environnementale, afin de «Renforcer et mieux intégrer les trois dimensions des politiques de développement durable... En particulier, la dimension sociale du développement durable devrait être renforcée.» (article 140c). En 2012, Rio+20 mettra l'accent sur l'examen des progrès réalisés et sur la définition de la voie à suivre en matière d'économie verte et d'éradication de la pauvreté, et sur le cadre institutionnel du développement durable.

La CES estime qu'il est impératif que l'Union européenne saisisse l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 pour revitaliser sa propre stratégie de développement durable à travers un renforcement du modèle social européen et de la dimension de l'emploi, la promotion de la sécurité économique et de l'emploi, et la reconnaissance de l'importance essentielle du dialogue social et de la négociation collective pour la cohésion sociale. L'Union européenne et les pays européens devraient avoir un rôle clé dans la poursuite de ces exigences. L'attention exclusive accordée à la compétitivité et à la dérégulation menace de miner le développement durable en Europe, ce qui contribue à une augmentation du travail précaire et n'apporte pas de réponse à l'augmentation de la pauvreté, à l'augmentation des émissions de GES et à l'épuisement des ressources. Un manque de leadership politique dans la crise actuelle a intensifié la pression sur les travailleurs, les retraités et les chômeurs en Europe, menaçant d'éroder encore nos sociétés.

1. Garantir que la dimension sociale devienne un puissant pilier de la «durabilité»

La CES estime qu'il est impératif que les gouvernements (et l'Union européenne) saisissent l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 (mai 2012) pour revitaliser et renforcer le cadre international sur le développement durable. La course à «l'économie verte» ne doit pas être un substitut au développement durable, dont l'aspect social ne doit ni être abandonné, ni être négligé. Lors de ce processus, les objectifs du millénaire pour le déve-

loppement ne doivent pas être ignorés, et tout objectif de développement durable doit accorder la priorité à l'éradication de la pauvreté au niveau mondial, tout en garantissant la protection environnementale.

La durabilité doit traiter les trois grands domaines ou dimensions suivants : environnemental, social et économique. Ces besoins s'interpénètrent de façon complexe. Les interfaces (socio-économiques, socio-environnementales, et économique-environnementales) sont floues et indistinctes. Si l'un des trois éléments n'est pas pris en considération, toute approche politique visant à relever les défis sous-jacents de notre modèle de production et de consommation échouera inévitablement. Il est dès lors essentiel que la « Juste transition » et le « Travail décent » inclus dans l'accord de Cancun se reflètent dans les travaux et les textes de négociation de Rio+20. Les syndicats ne resteront engagés dans le processus et un développement durable ne sera réalisé que si l'on inclut les politiques et mesures destinées à faire face aux inégalités, et à promouvoir les emplois verts sûrs, décents et durables.

Une « Juste transition » vers l'économie verte implique une reconnaissance et une planification équitable et durable face aux énormes changements que les politiques du changement climatique auront pour toute l'économie. Les cinq principes de transition juste pour la gestion du processus de changement visant un avenir durable sont basés sur les principes de justice et d'équité :

Consultation	Le dialogue entre les représentants des syndicats, des entreprises, des gouvernements, des instances régionales et des associations, sur le passage à une économie verte à faibles émissions de carbone, du lieu de travail au gouvernement national.
Emplois verts et décents	Investir dans les technologies et les infrastructures pour relever les défis de la durabilité vers un avenir à faible teneur en carbone et économe en ressources, tout en créant des emplois de qualité.
Compétences vertes	Investissements gérés par les pouvoirs publics dans les domaines de l'éducation / formation et programmes de développement des compétences, du lieu de travail au niveau national, afin de doter les étudiants et le personnel des compétences requises pour une économie bas carbone et efficace en ressources. Promotion des droits individuels à la formation et en assurer l'accès pour tous les travailleurs.
Respect des droits du travail et des droits de l'homme	Des processus de décision démocratiques et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels afin d'assurer la représentation équitable des intérêts des travailleurs et des communautés. Renforcement des droits des travailleurs à l'information, la consultation et la participation sur les questions concernant le développement durable.
Protection sociale	Des systèmes de protection sociale forts et efficaces dans la transition vers une économie bas carbone.

La mise en œuvre de l'Agenda du Travail décent sera assurée par la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, avec l'égalité des sexes comme objectif transversal :

- créer des emplois – une économie qui génère des opportunités d'investissement, stimule l'entrepreneuriat, le développement des compétences ;
- garantir les droits au travail – afin d'obtenir la reconnaissance et le respect des droits des travailleurs ;
- étendre la protection sociale – afin de promouvoir à la fois l'inclusion et la productivité en garantissant que les femmes et les hommes jouissent d'un emploi sûr, sécurisé, avec une protection en cas de chômage et des soins de santé adéquats ;
- promouvoir le dialogue social – ce qui implique des organisations des travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes.

La CES souscrit à l'appel de la CSI en faveur de fortes politiques de l'emploi encourageant le verdissement de tous les secteurs et emplois, avec des objectifs ambitieux en matière de création et de transformation d'emplois de qualité.

En conséquence, le dialogue politique avant, pendant et après le sommet Rio+20 ne peut pas être laissé aux seuls ministères de l'environnement, mais doit impliquer les ministères responsables de l'emploi et des affaires sociales et de l'industrie, ainsi que les partenaires sociaux à travers la promotion du dialogue social sur le développement durable. Il relève de leur mission de définir la « dimension sociale renforcée », déjà exigée en 2002 à Johannesburg.

Avec 23 millions de chômeurs en Europe, les mesures d'austérité ne vont pas contribuer à la construction d'une Europe plus verte, plus équitable. Elles n'offriront pas les emplois et les compétences, ni la transition juste et équitable vers un avenir économique durable vital pour chacun de nous. Le concept de Juste transition est fondamental pour assurer le cadre politique pour la création d'emplois de qualité, déjà inclus dans l'accord de la CCNUCC à Cancun ; ce concept et le Travail décent doivent être intégrés dans les accords définitifs de Rio+20. Cependant, l'UE a déjà accepté cet engagement à Cancun, et c'est pourquoi la CES se joint à l'appel de la CSI pour que l'OIT se voie confier un mandat spécifique pour mettre en œuvre une Juste transition au niveau international, et appelle à une proposition de feuille de route européenne « de Juste transition », accompagnant la feuille de route de l'UE 2050 définissant le cadre social relatif à l'atténuation des changements climatiques et à l'adaptation à ces changements.

Dans le contexte du dialogue relatif à Rio+20, la promotion d'un seuil universel de protection sociale revêt une importance primordiale pour assurer que cette juste transition vers une économie utilisant efficacement l'énergie et les ressources atténue la pauvreté et le chômage au niveau mondial. Au plan européen, les tentatives de démantèlement des systèmes et droits de protection sociale, et des États providence en général, sous couvert de la crise de la dette souveraine, risquent d'exacerber les inégalités socio-économiques, augmentant ainsi la pauvreté et le nombre de travailleurs pauvres et minant le tissu de la société européenne et la cohésion sociale. Il faut renforcer et non affaiblir les droits à la protection sociale (ex : chômage, prestations de retraite, soins de santé).

2. Offrir un cadre transparent et responsable pour l'action à tous les niveaux

La CES appelle à un renforcement du PNUE par le biais de sa transformation en une nouvelle organisation environnementale de l'ONU, qui devrait être soutenu par un comité d'évaluation scientifique indépendant sur le développement durable (comme pendant du GIEC). Par ailleurs, en plus d'accroître l'engagement politique dans le développement durable, un conseil de haut niveau du développement durable relevant directement de l'Assemblée générale des Nations unies devrait être prévu, renforçant le travail et les interactions formelles entre l'OIT, le PNUE et le PNUD dans le cadre du développement durable et de la création d'emplois décents et verts. Une future Charte des Nations unies sur les responsabilités humaines et la solidarité pourrait fournir une base juridique pour l'action de l'ONU sur le développement durable.

Pour ce faire, la CES soutient les appels en faveur de la mise en place d'un système international de mesure des progrès réalisés par rapport aux objectifs de développement durable fixés lors du sommet Rio+20, en mettant en place des outils de surveillance et d'orientation des flux d'investissement autour du monde afin de soutenir les objectifs de développement durable (et de décourager les investissements non durables), incluant en particulier la manière dont les pays plus riches peuvent aider les pays moins développés dans la transition durable.

Des feuilles de route sectorielles spécifiques sont nécessaires, avec des objectifs spécifiques de développement durable afin d'aborder: la mobilité et l'urbanisation durables; la lutte contre la déforestation, la promotion des

processus de fabrication en circuit fermé et d'une meilleure efficacité des ressources; le remplacement des substances nocives; et les problèmes de sécurité liés à l'eau, à l'alimentation, à l'énergie et aux ressources.

De même, la CES estime qu'il est urgent d'adopter des indicateurs réellement aptes à mesurer le développement durable, l'empreinte écologique et les inégalités sociales. La croissance en tant que concept doit être revue en s'inspirant des travaux de Sen-Stiglitz.

Une priorité clé à Rio+20 doit être un engagement sur le développement durable, avec les mouvements sociaux et les citoyens. Le modèle tripartite de l'OIT devrait se refléter dans l'évolution du cadre institutionnel, permettant d'accentuer une approche plus ascendante avec l'engagement actif et la prise de responsabilités des parties prenantes.

Des pactes sociétaux reposant sur une large assise seront nécessaires pour garantir la poursuite cohérente et équitable de tous les éléments du développement durable. De tels pactes ne sont possibles qu'avec l'engagement total des partenaires sociaux et la reconnaissance du rôle spécifique des syndicats et de leurs membres en tant que travailleurs et consommateurs.

Pour changer les comportements de production et de consommation, il est essentiel de nouer le dialogue sur le lieu de travail. Comme l'ont démontré les récentes initiatives des partenaires sociaux interprofessionnels, le meilleur moyen d'aboutir à ce résultat est le dialogue social bilatéral ou trilatéral¹. Cependant, il y a encore un long chemin à parcourir si l'on veut atteindre les objectifs de l'Agenda 21, car souvent les syndicats ne sont pas consultés au sein des entreprises ou au niveau sectoriel. Dès lors, un bilan global de l'Agenda 21 devrait être réalisé (au plan environnemental mais aussi du monde du travail, notamment en matière d'égalité des hommes et des femmes, de formation, d'éradication de la pauvreté), afin de mieux cibler les mesures et d'associer les acteurs pouvant contribuer à atteindre les objectifs fixés.

Par ailleurs, les structures démocratiques devraient être renforcées afin d'intégrer le développement durable dans la formulation des politiques nationales et européennes. L'Union européenne et ses États membres devraient commencer à faire du développement durable un courant dominant en appliquant les clauses horizontales du traité de Lisbonne sur l'égalité entre

1 <http://www.etuc.org/a/8865>

les sexes, la protection sociale et l'environnement (articles 8, 9 et 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). Pour aboutir à ce résultat, on pourrait par exemple aussi recourir aux comités parlementaires nationaux et européens « pour les générations futures », qui étudient les conséquences économiques, environnementales et sociales des politiques poursuivies. Une autre solution consisterait à envisager l'intervention d'un médiateur européen et national pour les générations futures, ou de conseils nationaux de développement durable. La Finlande a déjà un « Comité pour l'avenir » parlementaire. Jusque tout récemment, la Hongrie avait un médiateur pour les générations futures. Un certain nombre de pays de l'UE ont des conseils de développement durable multipartites actifs. Une telle action n'est pas seulement l'apanage du monde développé, mais doit devenir un modèle pour tous.

3. L'investissement dans les personnes et la planète : développer la stratégie européenne de développement durable

La transformation de nos économies et la promotion du verdissement de l'ensemble des activités et des emplois exigeront un agenda politique et d'investissement à long terme. Cet agenda politique doit dépasser le cadre des contraintes à court terme liées aux rapports des marchés boursiers et aux cycles électoraux politiques.

Dans le contexte de la situation macroéconomique actuelle et de la crise en spirale du marché obligataire public, cet agenda est actuellement totalement irréaliste et miné en permanence par des programmes d'austérité nationale et la spéculation du marché.

La CES a fait connaître sa position sur la gouvernance économique européenne et la politique macroéconomique dans d'autres positions encourageant un agenda alternatif pour une croissance durable en Europe ainsi que le maintien et la création d'emplois². La CES est convaincue que l'Union européenne doit aller au-delà de la stratégie Europe 2020 si elle désire offrir à l'Europe une véritable politique en matière de développement durable, une politique basée sur l'égalité entre les piliers sociaux, environnementaux et économiques.

Pour stimuler la croissance durable, l'Europe doit être plus ambitieuse en termes de climat et d'objectifs énergétiques. S'alignant sur les recommandations du GIEC, la CES appelle à des réductions plus ambitieuses des émissions

2 Stratégie et plan d'action de la CES 2011-2015 : <http://www.etic.org/a/8928>

de gaz à effet de serre (-25 à -40% d'ici 2020), associées à des objectifs contraignants d'efficacité énergétique et d'économie d'énergie d'au moins 20% d'ici 2020. Tout en s'assurant que ces objectifs élargis soient accompagnés de mesures visant à promouvoir le progrès social, à s'attaquer à la pauvreté énergétique et aux fuites de carbone et à promouvoir l'amélioration continue des performances environnementales et l'efficacité accrue des ressources. Dans un tel contexte, il est essentiel de garantir, à l'aide de mesures adéquates, la compétitivité des industries européennes intensives en énergie sur le marché mondial. Il y a lieu de rendre les emplois et les processus de production plus durables dans ces industries et d'éviter des délocalisations d'emplois vers les pays possédant une législation et des normes environnementales nettement plus faibles.

Pour atteindre ces objectifs, nous aurons besoin de l'intervention des gouvernements ainsi que d'un éventail d'instruments privés et publics plus efficaces. Les pouvoirs publics, les législations et les budgets publics sont essentiels à la mise en œuvre de politiques industrielles durables destinées à influencer sur les chaînes de valeur des industries stratégiques, soutenant la R&D, la démonstration et le déploiement des technologies, la normalisation, la régulation, les investissements publics dans la modernisation de l'infrastructure, la diffusion des technologies dans le Sud, et les politiques d'emploi fortes et l'éducation, les cadres de formation et d'apprentissage tout au long de la vie encourageant les emplois verts et décents. L'UE devrait mettre en place des programmes de politique européenne fondés sur des plates-formes technologiques conjointes et la coopération en R&D, pour promouvoir l'égalité des chances au niveau international et la transition vers une plus grande efficacité de l'énergie et des ressources, afin de garantir la cohésion sociale et la justice économique et environnementale.

Pour assurer la viabilité des finances publiques, la promotion du développement et une répartition plus équitable des richesses, il y a lieu de lutter contre l'évasion fiscale par l'abolition des paradis fiscaux, la régulation et la réforme des marchés financiers, et une révision des accords commerciaux et d'investissement. Par ailleurs, une meilleure utilisation de la fiscalité de l'énergie devrait permettre d'accentuer le passage d'une taxation du travail à une fiscalité environnementale, tout en respectant et en garantissant le financement des systèmes de protection sociale.

Les services publics jouent un rôle important dans les politiques d'atténuation des changements climatiques ainsi que dans les politiques d'adaptation

à ces changements. Les politiques d'austérité les mettent en danger, ce qui a des conséquences à long terme, notamment lorsqu'on réduit les budgets et le personnel des agences de protection environnementale, lorsqu'on ne consent pas certains investissements en matière de traitement des eaux ou lorsqu'on n'équipe pas les services de soins de santé et d'urgence de manière à répondre aux catastrophes. La CES appelle l'UE à souligner l'importance des services publics et des investissements dans ce domaine pour garantir que nos sociétés progressent vers un développement durable.

Bien que les instruments financiers européens existants puissent être utilisés pour mieux mobiliser le capital privé pour financer les politiques et projets de développement durable, ils sont actuellement insuffisants.

Il convient de réorienter le budget général de l'UE. Les instruments financiers existants doivent être renforcés et davantage mobilisés au profit d'une stratégie de l'Union européenne de développement durable. La CES a clairement pris position sur la manière de procéder dans sa résolution sur le cadre financier pluriannuel post- 2013 de l'UE³.

La Banque européenne d'investissement est un instrument budgétaire important, qui n'est pas lié au budget général de l'UE, et qui a adopté en 2009 une « Déclaration des principes et normes en matière sociale et environnementale », reprenant les normes fondamentales de l'OIT sur le travail, désormais incluses dans sa stratégie de sélection et de mise en œuvre des projets. Il y aurait lieu de faire une utilisation accrue de cette banque pour financer les politiques climatiques européennes, pour soutenir les efforts en matière de R&D, non seulement dans les grandes entreprises mais aussi dans les petites entreprises, et de développer davantage la mise en œuvre de sa stratégie de développement durable par le dialogue avec les syndicats et la société civile, et par une représentation des partenaires sociaux dans le conseil d'administration de cette banque. La Banque européenne pour la reconstruction et le développement offre aussi des perspectives intéressantes. Les évaluations ex-ante et ex-post des prêts de la BEI et de la BERD devraient être menées en conformité avec les critères sociaux et environnementaux.

Fondamentalement, de nouvelles mesures de financement innovantes sont nécessaires, à commencer par une taxe sur les transactions financières à l'échelle européenne et, idéalement, au plan mondial, qui permettrait de mettre en

3 Résolution de mars 2011 : <http://www.etuc.org/a/8503>

place un cadre financier crédible et stabilisant, mais aurait également des effets sur les politiques de développement durable (notamment l'éradication de la pauvreté mondiale, la lutte contre le changement climatique, et la garantie de justice sociale).

Les règles des marchés financiers devraient modifier la répartition des risques afin d'internaliser les coûts environnementaux et sociaux externes, en encourageant les investissements destinés à soutenir la durabilité grâce aux investissements durables dans l'infrastructure et à de puissantes politiques industrielles et stratégies créatrices d'emploi. C'est le seul moyen de renforcer la dimension sociale et d'éviter que les plus vulnérables dans la société n'aient à supporter des coûts disproportionnés (en Europe et au plan mondial).

Annexe 2: options politiques et actions pratiques concernant les produits chimiques, les activités minières, la gestion des déchets et cadre décennal de programmes de consommation et de production durables (SCP/10YFP)

Dans sa préparation, pendant et après le sommet Rio+20, la CES exhorte l'UE à adhérer fortement aux principes/engagements spécifiques sectoriels suivants et à leur mise en œuvre :

1. Produits chimiques

La CES réitère les principes centraux des règlements REACH, à savoir assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement; faire passer des autorités aux entreprises le fardeau de la preuve en matière d'identification et de contrôle des risques; et accélérer la commercialisation des produits chimiques sûrs et novateurs. La CES considère donc le remplacement des substances extrêmement préoccupantes et la santé et la sécurité des travailleurs comme des priorités. Elle considère les structures de l'Agence européenne des produits chimiques (AEPC) comme un modèle de bonne pratique, dans lequel les syndicats et d'autres parties prenantes peuvent entamer le dialogue avec les autorités afin de faire progresser la santé et la sécurité des travailleurs, et préconiser une amélioration de l'innovation en matière de substitution des produits chimiques dangereux.

- Garantir que tous les travailleurs soient protégés contre les décès, blessures et maladies liés aux produits chimiques. Garantir des conditions décentes de travail dans le secteur des produits chimiques ainsi que dans ceux où les produits chimiques sont utilisés. Améliorer la formation et la sensibilisation des travailleurs aux risques posés par les produits chimiques.
- Assurer la prévention des risques chimiques sur le milieu de travail et dans l'environnement.
- Ratifier et mettre en œuvre les Conventions 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs et 170 sur les produits chimiques, en vue de l'application du Système général harmonisé des Nations unies.
- Développer et mettre en œuvre un cadre réglementaire fort à l'échelle internationale concernant les risques posés par les produits chimiques, ainsi que des politiques réglementaires nationales basées sur le principe de précaution et de solides preuves en matière de sécurité. Œuvrer pour un accord contraignant basé sur une approche intégrée des produits chimiques, notamment en durcissant l'approche stratégique de la gestion

internationale des produits chimiques (ASGIPC). Assurer qu'il n'y ait pas d'exposition de l'homme ou de l'environnement aux substances extrêmement préoccupantes, y compris les CMR, les perturbateurs endocriniens synthétiques, les PBT/tPtB et les autres substances hautement toxiques, et achever la substitution de ces substances en une génération.

- Intensifier les efforts visant à assurer la conformité aux règles communautaires et internationales (p.ex. la Convention de Bâle) sur les produits chimiques et le traitement de leurs déchets par un recyclage sûr et efficace, et par la lutte contre les transports irresponsables et illégaux de déchets vers d'autres régions du monde.
- Reconnaître la nécessité des stratégies de « Juste transition » permettant de faire face à l'évolution économique dans l'industrie chimique, résultant des normes environnementales.
- Accentuer la recherche et diffuser les informations sur les risques posés par les produits chimiques et sur les conséquences d'une gestion non durable des déchets pour la santé publique, la santé au travail et l'environnement.
- Prendre des mesures réglementaires pour encourager la substitution des substances toxiques.
- Prévenir le dumping social et environnemental ainsi que le trafic illégal et mettre en œuvre les principes de la responsabilité élargie des producteurs.
- Élaborer des lignes directrices internationales sur l'utilisation de nanomatériaux, notamment sur la protection des travailleurs, des consommateurs et de l'environnement à tous les stades du cycle de vie, sur la base du principe « no data, no market » (« pas de données, pas de marché »).
- Augmenter la disponibilité des ressources financières et techniques pour les pays en voie de développement et en transition, afin de pouvoir mettre pleinement en œuvre les accords multilatéraux concernant les produits chimiques.

2. Transports

La mobilité et les transports doivent être considérés comme un système cohérent, organisé pour répondre à des besoins spécifiques. Les zones urbaines et rurales ont des besoins différents en termes de mobilité. Ceci implique que les coûts de la mobilité ne doivent pas devenir prohibitifs en raison des prix de l'énergie. Les systèmes de transport individuels et en commun doivent être repensés en tenant compte de ces aspects. Des mesures ambitieuses dans le secteur des transports devront être intégrées à la législation communautaire sous forme d'une directive sur la mobilité durable.

- Garantir des systèmes de transport en commun adéquats, efficaces et abordables, et aider les travailleurs à se rendre sur leurs lieux de travail et de formation ou sur les marchés.
- Accorder une attention particulière au développement des infrastructures dans les zones rurales, car ce point est crucial pour lutter contre la pauvreté. L'insuffisance des services de transport est étroitement liée à l'exclusion, aux inégalités et à la pauvreté.
- Mettre en œuvre des politiques pour promouvoir le « Travail décent » dans le secteur des transports.
- Promouvoir les investissements publics ambitieux dans des infrastructures durables. Les systèmes de transports en commun sont une pièce maîtresse des stratégies de mobilité durable, c'est pourquoi il est nécessaire de les promouvoir.
- Mettre en œuvre des politiques favorisant le transfert modal.
- Créer des cadres fiscaux autorisant l'internalisation des coûts sociaux et environnementaux des transports.
- Promouvoir et améliorer l'aménagement des zones urbaines et périurbaines.
- Renforcer la participation institutionnelle des syndicats et autres parties prenantes aux politiques des transports.
- Instaurer une nouvelle taxe sur les transports maritimes à fort tonnage et sur le kérosène utilisé dans l'aviation civile pour contribuer au financement des projets susmentionnés.

3. Industrie minière

- Ratifier et mettre en œuvre les normes sur la santé au travail et la sécurité dans les mines, notamment le protocole de l'OIT n° 176 sur la sécurité dans les mines.
- Réduire l'impact social et environnemental négatif des opérations minières et dédommager les travailleurs et les communautés pour les pratiques minières non durables.
- Reconnaître le rôle des syndicats dans la mise en place de conditions de Travail décentes dans le secteur minier.
- Reconnaître la nécessité des stratégies de « Juste transition » permettant de faire face à l'évolution économique dans l'industrie minière, résultant des normes environnementales.
- Développer des opérations minières en amont et en aval pour diversifier les économies locales par un ensemble d'instruments contraignants ou volontaires.

- S'assurer que les revenus des activités minières sont distribués équitablement dans les communautés et profitent au développement durable à l'échelle locale et nationale.
- Mettre en place un cadre réglementaire international pour les entreprises du secteur de l'extraction.
- Améliorer la situation précaire de tous les mineurs, y compris dans les petites entreprises minières.
- Imposer des conditions appropriées à l'industrie minière (notamment en matière d'environnement, de santé et sécurité et de protection sociale) et empêcher le développement de projets qui affecteraient des zones présentant une importance écologique, économique et culturelle et d'autres utilisations des terres.

4. Gestion des déchets

- Assurer une information fiable et accessible sur la génération et la gestion des déchets dangereux et non dangereux.
- Créer « un organisme, un comité ou une agence » au niveau européen avec une participation aux niveaux social, environnemental et communautaire, qui surveillerait la conformité aux objectifs de la directive 2008/98/CE relative aux déchets (directive-cadre sur les déchets) pour assurer sa mise en œuvre.
- Prévenir la génération de déchets au début de la conception du produit et lors de la fabrication afin de réduire la quantité et la toxicité des déchets, en facilitant le recyclage des produits par des approches « du berceau au berceau » (éco-conception).
- Promouvoir une réforme verte de la taxation pour faire évoluer le cadre économique afin de promouvoir des options de gestion des déchets en appliquant la stratégie des 3R (réduire, réutiliser et recycler) au lieu d'adopter des solutions en fin de parcours (décharges, incinération). Par exemple, instaurer des taxes sur l'incinération ou supprimer les subventions reçues.
- Développer la recherche et informer sur les conséquences d'une gestion non durable des déchets pour la santé publique et l'environnement.
- Améliorer la qualité des emplois et assurer des conditions de Travail décentes dans ce secteur. Reconnaître que les travailleurs effectuent des tâches dangereuses, non qualifiées et mal payées.
- Lutter contre la corruption et les transports illégaux dans le secteur des déchets.

- Appliquer la stratégie des 3 R (réduire, réutiliser, recycler) et fixer des objectifs contraignants.
- Reconnaître que la gestion des déchets est une responsabilité publique et renforcer la capacité des autorités et services publics à faire appliquer la stratégie des 3 R.
- Traiter les déchets aussi près que possible de leur source.
- Mettre en place des systèmes de suivi, de contrôle, de sanction et d'indemnisation afin de mieux lutter contre le trafic illicite de déchets dangereux
- Étendre la responsabilité des producteurs.
- Prévenir le dumping social et environnemental ainsi que le trafic illégal et mettre en œuvre les principes de la responsabilité élargie des producteurs.
- Accorder une attention particulière à l'engagement politique et la cohérence institutionnelle, aux aspects indispensables, et achever le développement des technologies.
- Mettre en place des capacités de consultation, d'écoute, d'échange d'informations et d'engagement des travailleurs dans les processus de décision.
- Reconnaître le potentiel du secteur pour créer une société gérant efficacement les ressources dans une optique de développement durable.

5. Cadre décennal de programmes de consommation et production durables (CPD)

- Assurer l'évolution des programmes de CPD pour réduire les effets nuisibles d'une production non durable sur les travailleurs, l'environnement et les communautés, et intégrer la stratégie de « Juste transition » pour relever les défis potentiels liés au processus de transformation de nos sociétés.
- Assurer que les gouvernements se fient davantage aux réglementations publiques qu'aux initiatives volontaires.
- Réformer la gouvernance d'entreprise basée sur le modèle de la valeur actionnariale, et promouvoir un modèle axé sur la valeur pour les parties prenantes.
- Réformer les politiques d'investissement. Actuellement, elles sont guidées par une recherche de normes sociales et environnementales plus basses.
- Adopter une approche globale du cycle de production et prendre en compte le développement durable tout au long de la chaîne de production.
- Créer des conditions pour les consommateurs leur permettant de choisir uniquement entre des produits durables.

- Intégrer les besoins des PME et de leur personnel lors de la mise en œuvre de politiques de CPD.
- Développer le potentiel des programmes de CPD pour la création d'emplois verts et décents dans des secteurs durables.
- Réorganiser la production à l'échelle mondiale sur la base d'un partage équitable des ressources naturelles et non sur la demande de consommateurs aisés.
- Adopter une approche intégrée pour promouvoir les programmes de CPD dans les ministères, en évitant les actions fragmentaires résultant d'un manque de cohérence des instruments politiques.
- Promouvoir des pratiques durables en matière de marchés publics.
- Faire participer utilement les syndicats et la société civile aux projets et comités gouvernementaux concernant la santé et la sécurité.

6. Protection de la biodiversité

- Au même titre que le climat, la perte de biodiversité est un risque majeur pour l'humanité. Il faut donc des politiques actives, la première consistant à supprimer progressivement toutes les subventions néfastes à la biodiversité. La seconde consiste à donner un prix à la biodiversité, et donc à encourager les recherches dans ce domaine, y compris la biodiversité des sous-sols. Des processus démocratiques devraient être mis en place au travers d'un débat public sur la hiérarchisation des priorités en termes de biodiversité, comme les paysages, ou la faune et la flore menacés. Ceci devrait être vu dans le contexte du Protocole de Nagoya (adopté en 2010).

7. Déforestation et utilisation du bois

- Le programme REDD+ (Réduction des émissions issues de la déforestation et de la dégradation) et d'autres stratégies innovantes de lutte contre la déforestation dans le Tiers Monde sont nécessaires et doivent tenir compte des pertes d'emplois dans les forêts et l'industrie forestière. Ainsi par exemple, le financement du programme REDD+ doit être canalisé pour faciliter la transition du marché du travail d'une industrie forestière non durable (illégal) vers des solutions plus durables.
- Pour lutter contre la déforestation, le plus important est de promouvoir une sylviculture durable pour assurer que les forêts et l'industrie forestière continueront à employer de la main-d'œuvre, et à prendre en compte les droits des communautés qui vivent dans les forêts, tout en respectant l'environnement.

- La méthode de calcul des émissions provenant des activités liées à l'utilisation des terres, au changement d'affectation des terres et à la foresterie (LULUCF) doit promouvoir l'utilisation de produits du/en bois issus de sources durables, car cela contribue à la lutte contre le changement climatique et à la création d'emplois verts dans l'industrie forestière. Le GIEC a proposé l'utilisation de produits du/en bois issus d'une sylviculture durable dans des applications à long terme comme les bâtiments pour lutter efficacement contre le changement climatique, principalement parce que ces produits stockent le carbone pendant toute leur durée de vie.

DÉCEMBRE 2011

Bruxelles, le 7 décembre 2011

Message urgent du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats au Conseil européen

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats souhaite vous envoyer un message fort et urgent dans le cadre des discussions du Conseil européen sur les changements du traité de Lisbonne.

C'est vers l'avenir des citoyens que vos préoccupations doivent se diriger, et non vers l'opinion des agences de notation. Votre leadership politique commun est essentiel pour éviter l'effondrement de nos économies, la récession, le chômage de masse et la protestation sociale. N'étouffez pas la croissance et l'emploi. N'emprisonnez pas les pays de l'Union européenne dans un carcan économique. Ce n'est pas la bonne solution pour revenir à des budgets viables.

Le changement au Traité doit suivre un processus entièrement démocratique. Dans aucun cas, il ne peut être déguisé en un exercice technique. La Confédération européenne des syndicats demande à être impliquée pleinement dans le processus menant à tout changement au Traité. Il n'existe aucune solution rapide pour le Traité qui ne causera pas de désillusion supplémentaire chez les citoyens à l'égard de nos institutions politiques. Des solutions immédiates peuvent et doivent être trouvées pour répondre à la menace existentielle à laquelle est confrontée l'Union européenne.

Le projet de l'Union européenne unira les Européens s'il dispose des objectifs et des moyens pour représenter un outil de progrès social. Cela inclut le respect et la promotion des droits sociaux fondamentaux, notamment des droits syndicaux et de l'autonomie de la négociation. L'Europe sociale doit se développer et aller de pair avec l'intégration économique. La Confédération européenne des syndicats réclame l'inclusion d'un protocole de progrès social dans tout Traité révisé.

Nous invitons le Premier ministre de la prochaine présidence à rencontrer tous les responsables syndicaux européens début janvier pour discuter des inquiétudes et propositions de la Confédération européenne des syndicats.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE (RSE) : UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE L'UE POUR LA PÉRIODE 2011-2014

Résolution adoptée par le Comité exécutif des 7 et 8 décembre 2011

Introduction

I

Le Livre vert de la Commission sur la RSE de juillet 2001, puis la mise en place d'un « Multi Stakeholder Forum » (MSF), avaient suscité une série d'attentes de la part du mouvement syndical à l'égard de la RSE. L'évolution des débats au sein dudit MSF, conclus le 29 juin 2004, et le lent glissement du dossier de la DG Emploi vers la DG Entreprises, avaient toutefois amené la CES à adopter une résolution fort critique à l'égard de cet exercice (CE 9-10 juin 2004).

II

La faiblesse de la Communication de la Commission du 22 mars 2006, la définition de la RSE qui y est donnée¹... et la mise en place d'une « alliance européenne pour la RSE » ouverte aux seules entreprises, mais chargée *de facto* de la mise en œuvre de plusieurs aspects de la Communication, avaient finalement amené les ONG et la CES à se désengager du processus communautaire pour investir d'autres espaces.

III

En 2010, une nouvelle Communication est annoncée. Reconnaisant qu'en dépit des progrès réalisés, « de nombreux problèmes demeurent », le nouveau texte [COM (2011) 681] du 25 octobre 2011 contient des améliorations significatives par rapport à celui de 2006. Il présente des intentions louables mais cependant encore trop peu d'actions concrètes.

1 Définition : « intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »

« Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 »: avancées réelles...

IV

La nouvelle définition de la RSE (pt 3.1) fait référence « à la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société », également présente dans le Cadre de référence des Nations Unies sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme. Il est d'autre part précisé à juste titre que « au préalable, les entreprises doivent respecter la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux ».

V

L'accent est mis (pt 3.2) sur les principes et orientations internationalement reconnus (principes directeurs de l'OCDE récemment mis à jour, Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les Entreprises multinationales et la Politique sociale, ...) ainsi que sur leur promotion concrète auprès des entreprises européennes et des Etats membres (pts 4.8.1 et 4.8.2).

VI

La Commission reconnaît en outre (pt 3.6) que la « RSE contribue au dialogue social et le complète ». L'UE soutiendra activement les accords cadre internationaux, mais se limite au lancement d'une base de données.

VII

Le programme d'action pour la période 2011-2014 (pt 4) –qui comporte formellement 18 initiatives– fournit encore des opportunités pour renforcer les obligations des entreprises multinationales de respecter les normes du travail. Priorité est accordée aux stratégies sectorielles et aux pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Mais une référence plus claire, dans la définition de la RSE, aux responsabilités « directes et indirectes » des entreprises, en ce compris par rapport à la « sous-traitance », aurait sans doute été la bienvenue.

VIII

La Commission présentera également (pt 4.5), comme annoncé dans l'Acte unique, « une proposition législative sur la transparence des informations sociales et environnementales fournies par les sociétés de tous les secteurs », vraisemblablement vers la mi-2012.

... cependant largement insuffisantes !

IX

Dans le contexte de la crise financière, économique et sociale, d'une politique néo-libérale dominante et d'une concurrence exacerbée il y a néanmoins lieu de craindre que davantage d'entreprises européennes considèrent la RSE comme un « luxe », et soient nettement moins respectueuses des Droits de l'homme, des normes du travail, ou de préoccupations environnementales. Des mesures concrètes/contraignantes auraient été nécessaires dans une série de domaines.

X

La Commission met de facto (pt 3.2) sur pied d'égalité les principes directeurs de l'OCDE, la déclaration de principes de l'OIT, et par exemple, les principes du Global Compact, dont chacun sait qu'ils constituent plus une déclaration d'intentions, qu'un véritable engagement crédible sur la RSE. Il faut donc revoir la hiérarchie de ces outils.

XI

La Commission a par ailleurs l'intention (pt 4.1) de créer des plates-formes sectorielles, et de mettre en place un système européen de récompenses pour les partenariats RSE, sans en préciser les modalités. Pour rappel, il y a quelques années, dans le cadre d'un exercice similaire visant à primer les entreprises européennes les plus socialement responsables, le mouvement syndical n'avait pas été consulté et une des multinationales lauréates avait certes mis en place des projets intéressants, mais violait notoirement les droits syndicaux.

XII

Si l'on peut se féliciter de ce que la Commission (pt 4.2) aborde la question des pratiques commerciales trompeuses en rapport avec les effets environnementaux des produits, il faut regretter l'absence de mentions aux aspects sociaux dans le contexte du rapport sur l'application de la directive sur les pratiques commerciales, prévu pour 2012.

XIII

De même, force est de constater le décalage entre préoccupations environnementales et sociales dans le chapitre « marchés publics ». Pour rappel, si le manuel « Acheter vert » sur lesdits marchés a été adopté en 2005, il faudra attendre 5 ans pour que la Commission publie son équivalent dans le domaine social. Il conviendra dès lors d'être particulièrement vigilant (pt 4.4.2) pour que considérations environnementales ET sociales soient mieux prises en compte lors de la passation de marchés publics, dans le cadre du réexamen, en 2011, des deux directives concernées.

XIV

La CES veillera encore (pt 4.8) à ce que les accords européens, passés avec d'autres pays et régions du monde, prévoient explicitement que les « parties s'engageront à s'assurer que les entreprises opérant dans, ou à partir de leur territoire, seront responsables d'identifier, de prévenir et d'atténuer les effets présents ou potentiels » qu'elles pourraient avoir.

XV

La communication ne fait pas référence à une évolution éventuelle de la composition du « Business Alliance ». Alors que tout au long du processus RSE, chacun a convenu de la nécessité d'adopter une approche plurilatérale équilibrée prenant en compte l'avis de TOUTES les parties prenantes, dans les faits, l'Alliance et CSR Europe gardent la main- mise sur le processus européen.

Conclusions

XVI

La CES accueille favorablement la nouvelle communication de la Commission sur la RSE, et notamment la nouvelle définition de la « responsabilité sociale des entreprises » ainsi qu'un programme d'action précis pour 2011-2014.

XVII

Mais, dans un contexte de crise et de concurrence accrue, les entreprises européennes pourraient devenir moins regardantes quant au respect des normes sociales et environnementales, en particulier dans leurs opérations en dehors de l'UE. La RSE ne peut être « l'arbre vertueux » qui cache la « forêt des mauvaises pratiques ». Il ne suffit plus « d'inviter » les entreprises à agir de manière responsable: des mesures plus concrètes/contraindantes s'imposent. La volonté, affichée en 2006, de « faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de RSE » a été abandonnée.

XVIII

La CES saisira les opportunités, qu'offre le « programme d'action 2011- 2014 », pour améliorer celui-ci en fonction de nos priorités syndicales. Le Secrétariat veillera à coordonner ces actions, avec les affiliés, en mettant en place, en 2012, un groupe de travail « ad-hoc », chargé par ailleurs de faire le point sur l'évolution des positions et les récentes expériences des membres dans le domaine de la RSE.

IX

Enfin, dans toutes ses activités, la CES veillera à promouvoir partout la syndicalisation et le respect des droits syndicaux. et insistera auprès des entreprises pour qu'elles adoptent une attitude ouverte et proactive vis-à-vis du mouvement syndical, en rappelant la citation de J. Ruggie: « La présence syndicale constitue le système de surveillance et le mécanisme de règlement des griefs le plus efficace » (Représentant spécial NU, novembre 2009, Stockholm).

DÉCLARATION DE LA CES SUR « EY2012 : ANNÉE EUROPÉENNE DU VIEILLISSEMENT ACTIF ET DE LA SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS »

Adoptée par le Comité exécutif
des 7 et 8 décembre 2011

Le 6 décembre 2010, le Conseil EPSCO a adopté la proposition de déclarer l'année 2012 « Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations ». La CES et ses organisations s'inscrivent dans cette initiative et entendent y prendre pleinement leur place – comme elle faisait en 2010 pour l'année européenne de combattre la pauvreté et l'exclusion...

La réconciliation des besoins différents des plus jeunes et plus âgés, ainsi que l'alignement de ceux-ci avec ceux de la société en général, est un énorme défi pour les responsables politiques et le mouvement syndical en particulier.

Le vieillissement actif et la solidarité entre les générations: pour la CES des concepts aux dimensions multiples et qui se conjuguent

Trop souvent ces termes sont perçus ou présentés de façon réductrice.

Lorsque l'on évoque le « vieillissement actif », on pense surtout à la place et au rôle des personnes âgées dans la société, voire à leurs conditions de vie et à la manière de « bien vieillir » ou encore à leur maintien sur le « marché du travail ».

Ainsi lorsque l'on évoque la notion de « solidarité entre les générations », l'on songe souvent et d'abord aux transferts sociaux entre les générations et notamment, dans le cadre du financement des retraites par répartition – pension de « la Sécurité Sociale » – au financement des pensions des retraité(e)s par les actifs(ves) et notamment les jeunes...

Certes ces approches sont importantes, mais pour la CES elles ne sauraient à elles seules résumer la complexité de l'approche.

Une priorité: agir en amont sur l'emploi des plus âgé(e)s comme des plus jeunes

Permettre aux travailleurs à la fois

- de rester dans un emploi de qualité jusqu'à l'âge « légal » d'ouverture du droit à la retraite (lequel doit tenir compte de la pénibilité et de la durée de vie au travail)
- et de vieillir dans de bonnes conditions

exige, d'abord, d'agir en amont, c'est-à-dire, en premier lieu sur les politiques de l'emploi mises en œuvre au sein des Etats membres et des entreprises.

Il ne suffit pas de « décréter » qu'il faut travailler plus longtemps pour que cela devienne réalité. Encore faut-il que d'une part que le travail existe et, d'autre part, que les employeurs aient le souci, la volonté soit de garder leurs salarié(e)s plus âgé(e)s, soit d'en embaucher.

- La CES répète sa conviction que: Une réponse appropriée ne peut pas se réduire à la simple proposition d'augmenter l'âge légal de la retraite. La CES rejette fermement toute recommandation dont l'objectif est d'introduire un mécanisme automatique pour augmenter l'âge légal de la retraite ou toute autre solution uniforme qui s'appliquerait à tous les Etats membres (voir la résolution d'octobre 2010).
- Quelle est la situation aujourd'hui ?
- Il y a partout une dégradation générale de l'emploi, provoquée par la crise et les conséquences des plans d'austérité budgétaire mis en place, par une précarité accrue de l'emploi, une diminution des prestations sociales, entraînant un ralentissement de la demande et de la consommation intérieure aussi par des délocalisations d'emplois, au nom d'une recherche plus importante de profits des entreprises, en profitant et en encourageant ainsi le dumping social et/ou fiscal entre les différents pays.

Cette dégradation de l'emploi, l'augmentation de leur précarité et la croissance des inégalités affectent non seulement les travailleurs (euses) les plus âgé(e)s – même s'ils (elles) sont les premier(e)s visé(e)s – mais également les jeunes.

Ainsi, comme le rappellent les statistiques d'Eurostat (communiqué de presse Eurostat 96/2011) :

- si plus de la moitié de la population entre 55 et 64 ans n'est plus active sur la marché du travail (exactement : 46,3% sont encore en activité)
- seuls 35% de la population entre 15 et 24 ans sont actifs sur le marché du travail. Et lorsqu'ils (elles) ont un emploi, ce sont surtout des emplois précaires quand ce ne sont pas des... stages, peu ou pas rémunérés.

Dans le même temps la volonté des employeurs de garder les salarié(e)s plus âgé(e)s, y compris en prenant les moyens nécessaires à ce maintien et/ou à les embaucher est très limitée.

Une étude menée par l'Université d'Utrecht aux Pays Bas se révèle particulièrement instructive. Ainsi il ressort que

- seulement 20 à 40% des employeurs sont prêts à encourager leurs salarié(e)s à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite;
- moins de 20% d'entre eux sont prêts à recruter des travailleurs(euses) plus âgé(e)s;
- seulement 30% d'entre eux seraient prêts à introduire des horaires flexibles de travail pour les plus âgé(e)s;
- seuls 25% seraient prêts à adopter des mesures ergonomiques en leur faveur;
- 20% seraient prêts à mettre en place des formations adaptées ou à développer des mesures de retraites partielles et/ou des horaires de travail réduits avant la retraite;
- et ils sont encore moins nombreux à vouloir envisager des mesures de pré-retraites (15%) ou des congés exceptionnels (12%) ou de réduire à la fois le temps de travail et le salaire (7%).

Les conditions du vieillissement actif : qualité du travail, qualité de la vie

Le maintien des salarié(e)s âgé(e)s dans l'entreprise, mais aussi du « vieillissement actif » sont aussi fonction, en amont

- du développement et de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie, ce qui permet aux salarié(e)s de s'adapter aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies voire de pouvoir changer d'emploi;

- de l'amélioration des conditions de travail et de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail;
- de la prise en compte de la pénibilité et/ou de la durée de la vie de travail avec la possibilité de départs anticipés (préretraites et/ou prépensions)...

Vivre un « vieillissement actif », c'est donc, bien sûr, agir en amont sur les conditions de vie. Mais c'est aussi se mobiliser et agir en permanence pour des conditions de travail et des salaires décents.

Le vieillissement actif, c'est aussi garantir aux retraités et notamment aux femmes – qui comme au cours de leur vie salariale ont des revenus en moyenne de 15 à 20% inférieurs à ceux des hommes et constituent la plus grande proportion de « retraité(e)s pauvres » – une pension décente, c'est-à-dire qui leur permette, notamment, de vivre dignement, d'avoir accès aux biens et aux services – y compris de santé – et de prendre toute leur place dans la société et non de vivre en « assisté(e)s ». Et donc également se battre.

Pour développer la solidarité entre les générations : agir également avec et en faveur des jeunes

Bâtir une société solidaire, c'est construire une société où tou(te)s ont leur place, au sein de laquelle nul(le) ne se sente exclu(e), quelle que soit sa situation : par exemple, personnes âgé(e)s, handicapé(e)s, appartenant à une minorité ethnique ou... jeunes !

La CES et ses organisations n'ont pas attendu le lancement de l'année 2012 pour unir leurs efforts pour se préoccuper de la situation de jeunes souhaitant entrer sur le marché du travail et pour alerter tant les responsables politiques que patronaux.

C'est ainsi par exemple que déjà en 1999, la FERPA avait développé un projet intitulé : « Solidarités entre les personnes âgées et les jeunes », dans lequel elle se préoccupait tant de l'exclusion précoce des plus âgé(e)s du marché du travail que de l'insécurisation des jeunes sur ce même marché du travail.

De même, en avril 2007, la CES a organisé pour ses membres, deux séminaires décentralisés à Varsovie et à Paris, avec le soutien de la Commission européenne sur le thème « démographie et marché du travail : un défi pour les syndicats ». L'objectif de ces séminaires était de créer les conditions pour que les jeunes et les moins jeunes puissent trouver leur place et ainsi contribuer au

développement économique et social de nos sociétés ainsi qu'à leur propre insertion et bien-être social. Ceci dans une perspective de solidarité intergénérationnelle.

La solidarité intergénérationnelle doit servir de base au développement de chaque action. À cet égard, le mouvement syndical a toujours représenté l'arène « idéale » pour poursuivre les objectifs de solidarité par et entre les différentes générations.

C'est dans cet esprit également de lutte contre toutes formes de discrimination, notamment celles liées aux âges, que dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux ont conclu le 25 mars 2010 un accord cadre européen « Pour un marché du travail inclusif ».

Si des progrès ont été réalisés, grâce en particulier à la mobilisation en ce domaine, des organisations de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CES, force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire, notamment pour permettre aux travailleuses et travailleurs plus jeunes d'entrer sur la marché du travail comme pour plus âgé(e)s, qui le souhaitent, d'y rester.

Agir avec et en faveur des jeunes, c'est aujourd'hui, par exemple :

- lutter contre la précarité de leur emploi ;
- d'éviter les sorties précoces des systèmes de formation sans qualifications ;
- leur permettre d'occuper des emplois qui soient en adéquation avec la formation reçue, ce qui implique que celle-ci prenne en compte, y compris à moyen terme, les besoins du marché du travail...
- mais c'est aussi continuer de se battre pour défendre des systèmes de retraite Sécurité Sociale de qualité, fondés sur un financement solidaire et pérenne, de manière à garantir des pensions de qualité pour les générations à venir.

L'engagement de la CES et de ses organisations pendant cette année 2012 et... au-delà

Certes la mobilisation de la CES ne s'arrêtera pas avec la fin de l'année 2012, comme elle n'a pas commencé avec...

Mais, indépendamment des initiatives nationales qui pourront être prises et mises en œuvre au cours de cette année, la CES a ainsi déjà pris une initiative spécifique.

En effet, elle a déposé , un projet intitulé « *Année 2012: Pour améliorer la solidarité entre les générations et pour le vieillissement actif vaincre les obstacles pour le maintien dans l'emploi des personnes plus âgées et pour faciliter son accès aux plus jeunes* ».

Au travers de ce projet, la CES en coopération avec la FERPA et son Comité jeune entend profiter de la dynamique offerte par l'institution de cette année 2012, consacrée au vieillissement actif et à la solidarité entre les générations, pour lancer de manière concertée une nouvelle mobilisation sur ce thème.

Au cours de ce projet , outre le partage et l'échange sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents Etats membres pour améliorer l'accès et/ou le maintien dans l'emploi, de toutes et tous, sans discrimination, sera présenté, discuté et publié **un plan syndical d'action** à destination des organisations et des militant(e)s d'entreprises.

Il s'articulera autour de trois priorités, adoptées par la Comité Exécutif et les concrétisera. Ces priorités sont de trois ordres :

- **l'emploi des jeunes**, en agissant, notamment, sur la qualité des formations et des emplois proposés
- **le vieillissement actif** en se mobilisant en amont sur les conditions de travail, et la santé et la sécurité au travail, tout en permettant aux salarié(e)s qui ont eu des carrières longues ou des métiers pénibles de pouvoir partir en retraite plus tôt
- **la qualité des pensions**, garanties par les systèmes de Sécurité Sociale et par un financement pérenne, fondé sur la solidarité intra et inter générationnelle et dont les montants permettent à tous les retraités et notamment aux femmes de vivre dignement sans se trouver dans des conditions d'assisté(e)s.

L'ambition de la CES et de ses organisations

Dans ces périodes de crise, et profitant des synergies qui naîtront au cours de cette année 2012, la CES et ses organisations se mobiliseront afin de réaliser la synthèse entre le vieillissement actif et la solidarité entre les générations, à travers la participation au marché du travail. Elles entendent profiter de « *l'année européenne 2012 pour un vieillissement actif et pour la solidarité entre les générations* » pour promouvoir aussi bien pour les plus jeunes que pour les plus âgé(e)s une égalité des chances en matière de participation et de maintien sur le marché de l'emploi, par une sensibilisation et une mobilisation des acteurs de terrain que sont les partenaires sociaux et en portant

une attention particulière aux femmes quel que soit leur âge. Autrement dit, réfléchir à la manière et aux moyens à mettre en œuvre dans chaque pays, pour réaliser cet objectif, en insistant sur le volet emploi et sur le volet formation, qu'elle soit initiale ou qu'elle se déroule sur la vie. Car les deux sont des facteurs essentiels pour intégrer le marché du travail, mais aussi pour y rester, notamment en pouvant faire face à ses évolutions.

RÉALISER DES PROGRÈS SOCIAUX AU SEIN DU MARCHÉ UNIQUE : PROPOSITIONS CONCERNANT LA PROTECTION DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX ET LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Résolution adoptée par le Comité exécutif
des 7 et 8 décembre 2011

Pour des « règles du jeu » fermes et équitables au sein du marché unique

La CES a longtemps réclamé un cadre de marché unique qui assure un climat de concurrence loyale, garantit le respect des droits des travailleurs et permet d'éviter que les droits sociaux fondamentaux soient affaiblis. Les arrêts de la CJE dans les affaires Viking, Laval, Rüffert et Commission vs Luxembourg ont rendu la nécessité de telles règles plus urgente encore.

Les affaires de la CJE ont exposé les faiblesses du cadre légal européen actuel :

- La CJE a confirmé une hiérarchie de normes, avec les libertés de marché au plus haut dans la hiérarchie et une position secondaire pour les droits sociaux fondamentaux issus des négociations collectives et des actions
- La CJE a interprété la directive relative au détachement des travailleurs de manière très restrictive, limitant la possibilité, pour les États membres et les syndicats, de prendre des mesures et d'agir contre le dumping social et de demander une meilleure protection ainsi qu'une absence de discrimination entre les travailleurs locaux et migrants au sein du pays d'accueil.

Les conséquences de ces affaires sur l'Europe sociale sont importantes. Elles menacent les modèles de partenariat social. Loin des progrès sociaux promis, les travailleurs de toute l'Europe paient désormais le prix du marché unique.

Depuis 2008, la CES insiste auprès des institutions européennes pour entreprendre une action en vue d'aborder ces problèmes. L'UE devrait réviser le cadre légal actuel en adoptant une Clause de Progrès Social, qui clarifierait les relations entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux, et en dirigeant une révision complète de la directive relative au détachement des travailleurs (DDT)¹.

Près de quatre ans plus tard, la Commission va enfin entreprendre une action législative. Elle proposera un règlement sur base de l'article 352 du TFUE concernant la relation entre les droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques (le dénommé « règlement Monti II ») et une directive relative à la mise en œuvre de la DDT.

La CES craint que ces propositions ne fournissent pas une réponse suffisante aux défis actuels. La CES a déjà accueilli favorablement le principe d'un règlement Monti II comme un pas dans la bonne direction. Cependant, elle a également indiqué que cela n'impliquerait pas la suppression de l'ordre du jour de notre demande d'une Clause de Progrès Social à part entière. De plus, la proposition actuelle visant à améliorer la mise en œuvre de la DDT est nécessaire, mais ne répond pas, en soi, à tous les défis posés par les affaires de la CJE. Une révision complète de la DDT est donc indispensable.

La demande syndicale d'une Clause de Progrès Social est plus pertinente que jamais

Depuis 2008, la CES réclame une Clause de Progrès Social afin d'aborder les implications générales des affaires de la CJE et de toutes les affaires à venir. La Clause de Progrès Social devrait adopter la forme d'un protocole, à annexer aux Traités européens et ayant la même valeur légale. Le rôle de ce Protocole est de rétablir l'équilibre entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux. À la suite de l'adoption du protocole, il devra être clair pour les tribunaux européens, particulièrement pour la CJE, que les dispositions des Traités et la législation secondaire devront être interprétées à la lumière des éléments suivants :

- Le marché unique n'est pas une fin en soi, mais est créé pour réaliser des progrès sociaux pour les résidents de l'Union

¹ Résolutions de la CES de mars 2008, avril 2009, mars 2010.

- Les libertés économiques et les règles de concurrence ne peuvent pas avoir la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social. De plus, en cas de conflit, les droits sociaux doivent être prioritaires
- Les libertés économiques ne peuvent pas être interprétées comme des éléments donnant droit aux entreprises d'esquiver ou de détourner les lois et pratiques professionnelles et sociales nationales, ou à des fins de concurrence déloyale au niveau des salaires et des conditions de travail.

Dans l'Acte pour le marché unique², la Commission a annoncé qu'elle adopterait une législation visant à clarifier l'exercice de la liberté d'établissement et de la liberté de prestation de services dans le cadre des droits sociaux fondamentaux, particulièrement le droit ou la liberté de grève. Cela sera traduit en une proposition de règlement (dénommé le « règlement Monti II »). Selon la Commission, ce règlement reconnaîtra qu'il n'y a pas de conflit explicite entre l'exercice du droit d'entreprendre une action industrielle et les libertés économiques. Elle soulignera le rôle important des tribunaux nationaux dans l'application du test de proportionnalité au cas par cas, en conciliant l'exercice des droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques.

Dans le Manifeste d'Athènes, la CES s'est engagée à exiger et faire campagne pour que les droits fondamentaux aient priorité par rapport aux libertés économiques et, donc, garantir ce principe dans un Protocole de Progrès Social dans les traités européens, dans une directive sur le détachement des travailleurs révisée et dans une réglementation du marché intérieur connue sous le nom de « Monti II ». En particulier, un règlement ne peut pas remplacer notre demande de Clause de Progrès Social.

D'abord, alors que la législation secondaire doit être interprétée à la lumière des Traités, un protocole se situe au plus haut niveau. En d'autres termes, la Clause de Progrès Social est le seul instrument qui peut aborder totalement le déséquilibre actuel du Traité entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux.

Ensuite, un règlement ne permettrait pas de rediriger l'interprétation de la CJE des Traités. Un règlement affirmant simplement que les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux sont tout aussi importants présentera un risque inacceptable pour les syndicats vu que la jurisprudence de la CJE

2 COM (2011) 608 final.

pourrait en conséquence être renforcée dans la législation secondaire, rendant ainsi impossible pour la CJE et/ou les tribunaux nationaux d'atténuer les conséquences des jugements Laval et Viking sur les futures affaires. Même si ce principe a déjà été exprimé dans les quatre arrêts, la CJE a imposé aux tribunaux nationaux un test restrictif pour déterminer, au cas par cas, si l'exercice du droit fondamental à entreprendre une action collective peut être justifié en cas de conflit avec les libertés économiques.

Le test de proportionnalité que l'on retrouve dans le jugement Viking représente une intervention intolérable dans le droit fondamental à l'action collective. Les juges ont désormais le pouvoir de décider si une action collective est un moyen approprié. L'incertitude résultant de telles appréciations a déjà été condamnée par le Comité des experts de l'OIT comme ayant « un effet restrictif significatif sur l'exercice du droit à la grève dans la pratique d'une manière contraire à la Convention de l'OIT C87 »³. En outre, la suprématie des libertés économiques sur les droits fondamentaux exprimée dans le test de proportionnalité de la CJE va à l'encontre de l'interprétation de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme.⁴ À la lumière de l'accession prochaine de l'UE à la Convention européenne des droits de l'homme, cette incompatibilité doit urgemment être abordée.

Enfin, même s'il est important que, dans les États membres où le pouvoir judiciaire est compétent pour prendre des décisions sur les sujets liés aux systèmes de relations industrielles, les tribunaux nationaux bénéficient d'une marge de manœuvre suffisante, la CES insiste sur le besoin de trouver une solution européenne aux problèmes créés par les jugements de la CJE. Il est impossible pour un règlement seul d'éviter que les tribunaux nationaux adressent une demande de décision préjudicielle à la CJE lorsqu'ils l'estiment pertinent. De plus, les décisions préjudicielles sont obligatoires lorsqu'une question d'interprétation du droit européen survient. Il est dès lors essentiel qu'un règlement Monti II ne limite pas le droit des syndicats à entreprendre des actions collectives.

En bref, la proposition pour un règlement Monti II ne doit pas mener à un renforcement plus important de la jurisprudence de la CJE, ni à une interférence

3 Conférence internationale sur le travail 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, p.236-7.

4 Demir and Bakayara Application 34503/97 et Enerji Yapi-Yol Application 68959/01.

avec les pratiques nationales en ce qui concerne l'exercice du droit d'action collective. Une solution doit en particulier être trouvée pour le test de proportionnalité, qui représente une violation des droits fondamentaux. En outre, le règlement ne remplacera pas la demande de la CES pour un Protocole de Progrès Social. Au contraire, le règlement est une première étape pour l'adoption de ce protocole. Au vu d'un possible changement du Traité, la CES insistera sur l'adoption du Protocole de Progrès Social.

Détachement des travailleurs : trouver la bonne réponse aux défis posés par les affaires de la CJE

Outre la clarification de l'exercice des droits fondamentaux dans le cadre des libertés économiques du marché unique, la Commission propose d'améliorer la mise en œuvre des règles existantes par le biais d'une directive distincte, qui inclurait des dispositions sur la coopération administrative, les contrôles et les sanctions, ainsi qu'une indication plus claire des éléments constitutifs liés à un travailleur détaché et à l'établissement d'un prestataire de service.

Les initiatives visant à garantir des mécanismes de mise en œuvre plus efficaces du droit européen sont les bienvenues, mais une directive de mise en œuvre ne résoudra pas à elle seule tous les problèmes causés par les affaires de la CJE. **Bien qu'une directive de mise en œuvre soit nécessaire pour lutter contre les abus et les détournements du droit du travail applicable, les principales dispositions de la DDT nécessitent également une révision.**

Il apparaît que la proposition de la Commission ne répondra qu'aux questions relatives au champ d'application de la DDT et aux mécanismes de surveillance et de mise en œuvre. Une directive de mise en œuvre avec une ambition limitée ne répondrait pas à six des huit demandes de la CES pour une révision de la DDT.⁵

- *Les objectifs sociaux de la DDT doivent être réaffirmés*

Les objectifs de la DDT, à savoir respecter les droits des travailleurs et assurer un climat de concurrence équitable, doivent être exposés plus clairement dans la DDT. Une mention claire des objectifs de politique sociale des articles 151 et 153 du TFUE contribuerait à assurer une interprétation plus cohérente de la DDT. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure une directive de mise en œuvre élargirait la base légale de la DDT.

5 <http://www.etuc.org/r/909>

- *Le droit fondamental aux négociations collectives et à l'action collective doit être sauvegardé*

Les syndicats d'Europe devraient être autorisés à aborder et à mettre sous pression de manière égale les entreprises locales et étrangères afin d'améliorer les conditions de travail et de réclamer un traitement égal. Ce droit devrait être clairement affirmé dans le contexte du détachement de travailleur, indépendamment des discussions parallèles sur le règlement Monti II.

- *La DDT ne doit couvrir que les situations de détachement temporaire*

La Commission tentera probablement de qualifier plus en détail le champ d'application de la DDT afin de contrecarrer les situations où les prestataires de services agissent sur une base quasi permanente ou sans être réellement établis dans un autre État membre.

Dans ce contexte, la CES voudrait souligner les éléments suivants :

- **Le nouvel instrument doit introduire la présomption légale que le lieu de travail habituel, au sens du règlement Rome I, est l'État membre d'accueil, sauf s'il est établi qu'il est réellement question d'un détachement de travailleur.**
L'application d'un principe du pays d'origine pour les affaires n'étant pas du ressort de la DDT serait inacceptable.
- **Le détachement, au sens de la directive, devrait être de courte durée. Les travailleurs détachés pour une plus longue période doivent être considérés comme des employés habituels de l'État membre d'accueil.** Une période limite de deux ans a été discutée par les services de la Commission. Ce délai est inacceptable vu que la majorité des détachements ne dépassent pas quelques mois. En fait, une limite de temps si longue priverait les nouvelles dispositions de tout effet positif. La longueur du détachement varie également en fonction des secteurs et les partenaires sociaux pourraient dès lors avoir un intérêt à négocier la durée en accord avec les besoins spécifiques du pays d'accueil.
- La directive doit également assurer qu'un changement de statut de travailleur détaché en travailleur habituellement employé dans l'État membre d'accueil ne mène pas à une détérioration des modalités et conditions d'emploi du travailleur, notamment par exemple des indemnités et compensations des coûts d'hébergements par l'employeur.
- **Le détachement, au sens de la DDT, doit être justifié dans le cadre d'une véritable prestation de services transnationale.** Cela signifie que les travailleurs, dont l'entreprise d'embauche dans le prétendu État membre

d'établissement est, en fait, une société boîte aux lettres, doivent bénéficier des dispositions du Traité sur la libre circulation des travailleurs et du droit de non-discrimination dans l'État membre d'accueil. L'existence d'une relation professionnelle habituelle d'au moins trois mois dans l'État membre d'origine pourrait être un indicateur, tout comme l'existence d'une réelle activité économique.

- Des critères tant quantitatifs que qualitatifs sont nécessaires pour déterminer l'existence d'une réelle situation de détachement. Cela aiderait à éviter des situations absurdes, telles que des travailleurs détachés envoyés sur la base d'une succession de contrats. La liste des critères doit être totalement contraignante dans tous les États membres. Les entreprises de toute l'Union doivent répondre aux mêmes règles et ne doivent pas avoir l'opportunité de sélectionner les critères les plus accommodants.

- *Le caractère minimum de la DDT doit être restauré*

Un traitement égal en matière de salaire doit être garanti, par opposition au paiement du salaire minimum (article 3.1 DDT). En outre, le nouvel instrument devrait clarifier la situation applicable aux travailleurs intérimaires. Vu le caractère spécifique des règles concernant le travail intérimaire, et surtout pour ce qui concerne les dispositions relatives au principe de traitement égal, la directive relative au travail intérimaire et la DDT ne devraient pas se contredire.

- *Les différents modèles de relations industrielles doivent être plus clairement respectés*

Des critères moins rigides devraient être développés pour déterminer si une convention collective peut être maintenue vis-à-vis d'un prestataire de service étranger, par exemple dans les situations où la majorité des entreprises locales sont liées, dans la pratique, par une convention collective (article 3.8 DDT).

- *Les autorités publiques devraient être autorisées, via des clauses sociales dans le marché public, à réclamer le respect des conventions collectives applicables*

- *L'interprétation très restrictive des dispositions d'ordre public doit être révisée de façon à inclure les objectifs sociaux et la protection des travailleurs (article 3.10 DDT)*

Les États membres devraient pouvoir étendre la protection des droits à l'emploi statutaire aux travailleurs détachés.

- *Des mécanismes de contrôle et de mise en œuvre efficaces doivent être mis en place*

Des expériences dans les États membres semblent indiquer des lacunes significatives dans l'application des dispositions actuelles de la DDT. Cela a notamment été reconnu par la Commission et le Parlement européen. Le renforcement des règles et en particulier, une meilleure définition du champ d'application de façon à éviter les abus du recours au détachement, signifie que le problème devient plus sérieux.

Dans la pratique, une application adéquate des règles implique deux aspects :

- **Le contrôle du respect des conditions d'emploi en vigueur**

Pour la CES, il est important que les États membres et les partenaires sociaux reçoivent les moyens nécessaires pour que des mécanismes de contrôle et de mise en œuvre efficaces soient utilisés dans l'État membre d'accueil, par exemple pour vérifier que le travailleur détaché est réellement employé de manière habituelle dans le pays d'origine. Des moyens de contrôle efficaces devraient comprendre :

- La nomination d'un représentant pour assumer les responsabilités de prestataire de services en tant qu'employeur ;
 - une notification préalable par les fournisseurs de service du détachement prévu. C'est un mécanisme de base, déjà en place dans de nombreux États membres pour assurer un suivi et contrôle efficaces ;
 - l'obligation de garder et conserver les documents pertinents dans le territoire du pays d'accueil ; et
 - la lutte contre le faux travail indépendant est essentielle pour mettre fin aux abus potentiels. En particulier, l'entité compétente doit recevoir les moyens nécessaires pour vérifier que le « travailleur indépendant » n'est pas employé de manière répétitive et pour une part très importante par le même employeur et qu'il n'existe pas de lien de dépendance entre le travailleur indépendant et un tel employeur.
- **Des mesures appropriées en cas de non-respect des obligations de la DDT et du droit national**

Des sanctions efficaces et dissuasives sont indispensables pour protéger les travailleurs contre les abus. À cet égard, un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire doit être introduit. Au cours des dernières années, le

recours à la sous-traitance a augmenté dans l'UE. En créant des réseaux extrêmement complexes de sous-traitants, les contractants généraux/principaux peuvent contourner facilement les normes et les conditions de travail légales ou fixées par convention collective.

L'instrument sur le détachement proposé devrait préciser que le(s) contractant(s) général(aux)/principal(aux) est responsable du respect des conditions d'emploi en vigueur et des contributions à la sécurité sociale par tous les sous-traitants. Le principe de base est que les contractants généraux/principaux devraient être encouragés à sélectionner des sous-traitants sérieux et à effectuer une supervision appropriée.

LA PROPOSITION DE CADRE FINANCIER PLURIANNUEL ET DE POLITIQUE DE COHÉSION DE L'UE POUR LA PÉRIODE 2014-2020 : POSITION DE LA CES ET APPEL À CONSULTATION

Document adopté par le Comité exécutif
des 7 et 8 décembre 2011

Avant-propos

Le 26 juin 2011, la Commission a rendu publique la **proposition intitulée « un budget pour la stratégie Europe 2020 »**, définissant les nouvelles perspectives financières de l'UE pour la période allant de 2014 à 2020. Le 6 octobre, la Commission a publié ses propositions concernant le Règlement couvrant tous les instruments structurels de l'UE et le paquet législatif de la politique régionale, de la politique de l'emploi et de la politique sociale de l'UE pour 2014-2020.

Ces propositions ont fait l'objet d'un **dialogue structuré avec la société civile et les parties prenantes** (associations d'autorités locales, ONG, partenaires sociaux, citoyens, etc.). Cette procédure devrait aboutir à la fin de l'année. En janvier 2012, la **Commission devrait publier le dernier paquet de propositions**, qui sera soumis au Parlement européen, au Conseil, au Comité des régions et au Comité économique et social.

Au cours des derniers mois, la CES a examiné de façon approfondie les propositions de la Commission avec ses affiliés, au sein du **Groupe de travail sur la cohésion économique et sociale et du Comité exécutif d'octobre**, sur base de la dernière Résolution du Comité exécutif adoptée les 8 et 9 mars 2011.

Le Comité exécutif a élaboré une **note de réflexion** sur cette question les 19 et 20 octobre 2011, qui constitue un document de référence pour ce projet de résolution.

Le contexte économique

Pour procéder à une analyse adéquate des nouvelles perspectives financières européennes, on ne peut passer sous silence **le contexte général de profonde crise économique** qui a radicalement modifié les hypothèses sur lesquelles la Stratégie Europe 2020 a été basée.

Les objectifs et instruments contenus dans la Stratégie Europe 2020, qui sont fondamentalement positifs, doivent être mieux orientés et adaptés à la nouvelle situation. Cela devrait se faire dans le cadre d'un marché de l'emploi régulé et inclusif, offrant aux citoyens européens des possibilités en matière d'emplois stables et de qualité, adaptés aux compétences qu'ils ont acquises.

Les fonds structurels ne suffisent pas, à eux seuls, à faire face à la crise. L'Europe a besoin d'une gouvernance économique différente, basée sur les investissements, la solidarité et l'intégration sociale au lieu d'une austérité aveugle. **Le budget de l'UE doit être réformé selon ces principes.**

Position de la CES et appel à consultation

Le principe du partenariat et la consultation des partenaires sociaux

I

En plus du dialogue structuré avec la société civile élargie déjà lancé par la Commission, la CES demande à celle-ci **une consultation officielle, réservée aux partenaires sociaux** et plus importante que par le passé, **sur l'ensemble des propositions récentes relatives au budget de l'UE et à la réglementation des fonds structurels**, parce que le contexte extraordinaire de la crise économique requiert une participation des partenaires sociaux en bonne et due forme. **Les partenaires sociaux ont en fait un haut niveau de représentativité entre employeurs et salariés** et pourraient contribuer fortement à définir les objectifs et à obtenir des résultats pour les politiques de cohésion.

II

La CES estime que le principe du partenariat doit jouer un rôle clé, en assurant que les mesures liées aux Fonds structurels de l'UE fonctionnent correctement. **Les règlements sur les Fonds structurels doivent clairement définir le principe de partenariat** au lieu de faire simplement référence aux « règles et pratiques nationales actuelles », tout **en définissant clairement le rôle de chaque partenaire aux plans national, régional et local.**

III

Les partenaires sociaux doivent avoir accès à l'assistance technique afin d'assurer non seulement le renforcement de leurs capacités, mais aussi leur **coordination et leur représentation dans les comités ad hoc et les procédures décisionnelles** qui définissent et mettent en œuvre les programmes opérationnels à tous les niveaux.

IV

Le mode actuel de consultation des partenaires sociaux conjointement avec les États membres au sein du Comité FSE pourrait constituer une bonne base de référence applicable à tous les fonds. **Un Comité tripartite permanent (Commission européenne, États membres, partenaires sociaux) concernant l'ensemble des Fonds structurels** doit être constitué, tout en maintenant le Comité FSE sous sa forme actuelle.

Revenus, mesures fiscales et montant du budget

V

La CES est, en principe, favorable aux propositions de la Commission pour une taxe sur les transactions financières et une TVA européenne harmonisée. Cependant, nous sommes très préoccupés par le fait que la Commission propose d'utiliser les revenus de la TTF pour réduire les contributions des États membres plutôt que pour financer des investissements. Cette mesure irait à l'encontre des objectifs initiaux de la campagne de la CES appelant à une TTF. **La TTF proposée par la Commission serait dirigée contre les spéculateurs financiers, mais ne produirait pas de ressources supplémentaires pour soutenir le développement durable et la croissance économique.**

VI

Il est possible que la TTF ne soit pas approuvée par le Conseil européen, ou que son champ d'application soit restreint. **Dans ce cas, il serait très important de garantir que tout le budget de l'UE ne soit pas réduit.**

VII

En vertu de la proposition de la Commission, le montant total du budget de l'UE serait en tout cas réduit en dépit de l'introduction de la TTF et de l'augmentation du Fonds social européen. Dans le passé, la CES a demandé une augmentation du budget de l'UE et notre première priorité est, au moins, de le maintenir à son niveau actuel. La position de certains États membres, qui cherchent actuellement à **geler le budget de l'UE et à réduire le montant**

des Fonds structurels, est préoccupante et inacceptable, en particulier dans le contexte économique actuel.

VIII

Il serait important, dans tout **système de TVA européenne harmonisée**, que soient maintenues les **spécificités des États membres en matière de taux zéro et d'exemptions** (par ex. l'exemption britannique sur les denrées alimentaires).

IX

La CES soutient **les propositions visant à introduire les euro-obligations et les emprunts obligataires pour des projets européens**. Ces instruments seraient utiles non seulement pour s'attaquer aux dettes publiques mais aussi pour améliorer les investissements et la cohésion économique et sociale.

Priorités sociales, Fonds social européen et Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

X

Le budget de l'UE doit être renforcé, en particulier pour ce qui concerne les chapitres soutenant la croissance économique, la cohésion sociale, l'éducation et la formation, l'innovation, l'économie verte et le développement durable, aux plans national et régional. Bien que cela doive rester un objectif clé, la politique de cohésion ne consiste pas seulement à réduire les disparités entre les régions. Elle doit aussi porter sur la promotion d'une société jouissant du plein emploi, de l'égalité des chances et de l'intégration sociale, renforçant ainsi d'une manière générale le modèle social européen. **Il s'agit là des priorités sur lesquelles le nouveau budget de l'UE devrait être centré.**

XI

Le Fonds social européen (FSE) devrait être l'instrument de choix permettant de soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et devrait conserver ce rôle dans le cadre de la Stratégie Europe 2020. Dans le contexte exceptionnel actuel, le FSE doit aussi être axé sur la **lutte contre la crise économique et protéger les travailleurs et les citoyens les plus défavorisés contre ses effets**. Concrètement, il doit apporter un **soutien aux personnes qui ont perdu leur emploi et doivent être intégrées dans le marché de l'emploi**.

XII

Le FSE devrait aussi devenir un instrument pour la promotion du travail décent. La mobilité devrait être soutenue en garantissant le concept de « **mobilité équi-**

table», en combattant le dumping social et en s'assurant que les normes de travail et les prescriptions légales soient toujours pleinement respectées. Afin d'éviter les inconvénients liés à la mobilité, les chercheurs d'emploi et les travailleurs mobiles doivent être complètement **informés et conseillés**.

XIII

Le **FEDER (Fonds européen de développement régional)** et le **FSE** doivent en particulier soutenir les défis liés aux changements structurels qui seront introduits par le processus de «**verdissement de l'économie**». Le FSE doit soutenir les travailleurs dont les qualifications doivent être adaptées ou qui ont perdu leur emploi et doivent être réintégrés dans le marché du travail.

XIV

Selon la CES, le **FSE n'est pas le bon instrument pour aborder l'aide alimentaire et la lutte contre la pauvreté**, comme le propose la Commission. Ces objectifs pourraient plus facilement être atteints au travers du **FEDER**.

XV

Afin de mieux mettre l'accent sur le chômage et de faciliter son utilisation, la **CES estime que le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation doit être inclus dans le FSE** de façon à assurer la même cohérence entre les principes des deux fonds, surtout en matière de partenariat et de participation des syndicats. **La CES n'est pas favorable à l'inclusion des agriculteurs sans emploi dans le domaine de compétence de ce fonds en attribuant l'essentiel du fonds, ou même sa gestion, au secteur agricole.** La PAC et la «**nouvelle réserve pour les crises**» dans l'agriculture permettrait de soutenir l'industrie agricole avec plus d'efficacité.

Dimension territoriale et catégories de régions

XVI

Comme c'est déjà le cas dans la période de programmation actuelle, les régions bénéficieraient d'un soutien différencié, en fonction de leur niveau de développement économique. **Cependant, ce niveau ne devrait pas être mesuré seulement sur la base du PIB par habitant. D'autres critères doivent aussi être pris en compte**, y compris le taux de chômage, d'emploi et d'activité, le niveau de compétence, le taux de pauvreté, et le niveau de bien-être et d'intégration sociale ainsi que le taux de décrochage scolaire. **De plus, le concept de «région» devrait être soigneusement évalué, et l'être à un niveau aussi local que possible**: certaines

régions pouvant, selon la plupart des critères, sembler relativement prospères (en PIB par habitant) alors qu'en réalité elles contiennent des poches d'extrême dénuement.

XVII

Concernant l'introduction d'une nouvelle catégorie de régions «en transition», avec un PIB moyen par habitant entre 75% et 90%, nous ne pouvons accepter cette mesure que si elle n'affecte pas le niveau de ressources allouées à la catégorie des régions les moins développées.

XVIII

Les régions souffrant de handicaps géographiques ou démographiques spécifiques ont besoin d'un soutien spécifique. Cela est particulièrement le cas des régions situées aux frontières extérieures de l'UE, des régions les plus septentrionales, des régions insulaires ou des régions montagneuses.

XIX

L'Objectif 3 actuel de la politique de cohésion, qui fait référence à la coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale, doit être renforcé. Les stratégies macro-régionales doivent également être soutenues. En outre, **les régions frontalières et les Eurorégions**, qui jouent un rôle de plus en plus important dans le contexte de la période de programmation actuelle, doivent être soutenues et doivent pouvoir compter sur la participation des partenaires sociaux dans les organes décisionnels et dans la mise en œuvre des objectifs fixés.

Procédures, coordination, performances

XX

La CES partage l'opinion selon laquelle il faut **mieux coordonner les fonds et améliorer l'évaluation, la performance et les résultats de leur utilisation.** La CES soutient également toutes les mesures qui visent à **limiter et à recentrer les priorités** des Fonds structurels, à **réduire les contraintes bureaucratiques** et à **accélérer les dépenses.**

XXI

Des indicateurs de performance doivent donc être définis, mais il est également important de disposer de critères quantitatifs et qualitatifs. Cela inclut l'évaluation des résultats en termes d'efficacité des mesures prises, de qualité des emplois créés et d'inventaire des mesures positives mises en œuvre pour assurer l'intégration sociale.

XXII

La CES formule cependant de **sérieuses réserves concernant l’approche liant l’octroi des fonds aux résultats**, en particulier lorsque les « résultats » sont définis de manière étroite. Lorsqu’on examine la politique de l’emploi et, plus globalement, les politiques sociales, les **aspects qualitatifs et à long terme** revêtent une importance capitale. De plus, si l’octroi des fonds est lié à l’obtention de résultats immédiats, **ceux qui sont les plus éloignés du marché de l’emploi** – et donc les moins susceptibles d’obtenir des résultats « positifs » – **risquent de n’avoir qu’un accès réduit ou de n’avoir pas accès à ces fonds.**

*Accords et conditions des États membres,
règles de cofinancement*

XXIII

La CES souhaite examiner, avec d’autres partenaires sociaux, les nouveaux accords entre la Commission et les États membres sur les conditions relatives à l’utilisation des fonds européens. **Les conditions devraient certainement mettre l’accent sur des objectifs sélectionnés et pratiques, mais ne pas pénaliser les États membres les moins développés, et être finalisées afin de soutenir la croissance économique et la croissance de l’emploi ainsi que la cohésion sociale.**

XXIV

Surtout, la CES rejette totalement la proposition de la Commission concernant l’application de sanctions financières et d’incitants liés aux Fonds structurels dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance. Ces sanctions pénaliseraient les États membres, régions et localités déjà faibles. De plus, la solidarité européenne, qui n’est pas encore suffisamment développée, serait menacée en raison du non-respect des engagements macroéconomiques. Il en résulterait un appauvrissement des peuples de l’Union européenne, **ce qui est contraire aux principes de base de la politique économique et sociale et de la politique de cohésion territoriale telle qu’elle est réaffirmée dans le Traité de Lisbonne.**

XXV

Le problème de la faible utilisation des ressources de l’UE par les États membres doit également être traité, en analysant ses raisons réelles et en identifiant **les outils et les incitants destinés à accroître les dépenses.** Il serait utile **d’adapter les règles en matière de dépenses à la crise économique et à la crise du chômage, en réduisant temporairement les obligations de cofinan-**

cement pour les pays les moins développés. La CES demande également un renforcement de la participation des partenaires sociaux au débat sur cette « flexibilité » de l'utilisation des Fonds structurels dans le contexte de crise.

XXVI

Les **financements européens de projets d'infrastructure**, en ce compris les emprunts obligataires pour des projets, devraient être soumis aux mêmes règles que les fonds structurels pour éviter des bénéfices exceptionnels pour les entreprises privées et assurer que l'argent soit investi en vue de réaliser **les objectifs sociaux, économiques et environnementaux**. Lorsqu'une procédure de **marché public** est utilisée pour la réalisation de projets, l'adjudication ne devrait pas se faire sur base du « prix le plus bas » et devrait inclure des critères sociaux et environnementaux.

PERSPECTIVES POUR UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2013-2020)

Résolution adoptée par le Comité exécutif des 7 et 8 décembre 2011

Chaque année, environ 160.000 personnes meurent dans l'Union Européenne en raison de conditions de travail qui sont à l'origine de maladies ou d'accidents. L'actuelle stratégie de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail arrivant à son terme en 2012, la nouvelle stratégie de la Commission pour la période 2013-2020 devrait normalement être en cours d'élaboration. Il est dès lors très inquiétant de constater que la Commission a remis ce travail à plus tard. Cette stratégie étant un des principaux piliers de l'acquis social, cette situation est inacceptable pour le mouvement syndical.

La nécessité d'une solide stratégie européenne de santé et de sécurité est plus impérieuse que jamais. Dans le contexte de la crise, nos propres recherches montrent, comme l'ont récemment fait la Fondation Européenne de Dublin (Eurofound) et l'Agence pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao, que l'augmentation des taux de risques pour la santé et la sécurité au travail est liée à l'intensité et à l'insécurité du travail. Une meilleure prévention et une meilleure gestion des risques, favorisant aussi l'implication des travailleurs au travers de représentants pour la sécurité, sont primordiales pour réduire le coût économique et les conséquences sociales des accidents de travail et des maladies professionnelles. Il s'agit là d'un élément essentiel pour un agenda « bons emplois » au niveau européen qui devrait être lié au paquet de mesures pour l'emploi attendu pour mars 2012 et témoignerait de l'engagement de la Commission en faveur de la création et du développement d'emplois de qualité.

L'Union européenne et toutes ses institutions doivent respecter et promouvoir les droits sociaux fondamentaux parmi lesquels figure le droit de tout travailleur « à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité » (article 31 - 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union

européenne). De ce point de vue, l'amélioration des conditions de travail constitue une obligation de la Commission et des autres institutions européennes.

Le vieillissement actif exige un programme de santé et de sécurité ambitieux et solide. Il est donc d'autant plus opportun que la nouvelle stratégie de santé et de sécurité soit publiée au cours de l'Année européenne du vieillissement actif (2012).

Les écarts entre les différents pays de l'Union Européenne du point de vue des conditions de travail ne se réduisent pas. A l'intérieur de chaque pays, les écarts augmentent en fonction de la place occupée dans la hiérarchie sociale. Sur 100 travailleurs de l'Union Européenne, 59 indiquent qu'ils pourront continuer à effectuer le même travail lorsqu'ils auront atteint l'âge de soixante ans. Ce pourcentage descend à 44 à pour les ouvriers les moins qualifiés. Entre 2000 et 2010, l'écart entre ces deux catégories est passé de 21% à 27%. La ségrégation qui caractérise de nombreuses professions et secteurs d'activité est à l'origine de différences importantes entre les hommes et les femmes du point de vue de leurs conditions de travail et de l'impact de celles-ci sur leur santé.

La CES entend utiliser la présente résolution pour souligner les questions qu'elle juge cruciales pour la prochaine stratégie dont elle exige la publication en 2012. Nos propositions s'articulent autour de deux axes :

1/ améliorer les structures portantes de la prévention de manière à éviter de réagir risque par risque et 2/ accorder une priorité à l'amélioration de la santé au travail par rapport à la prévention des accidents.

1/ Améliorer les structures des systèmes de prévention

L'expérience de plusieurs pays montre l'intérêt d'une approche qui articule des représentations dans les entreprises avec des représentations territoriales ou de site pour les très petites entreprises. Une stratégie communautaire devrait déterminer des objectifs minimaux que chaque système national d'inspection devrait atteindre. Elle devrait fixer des objectifs quantitatifs minimaux telle qu'une proportion d'au moins un inspecteur actif dans le domaine de la santé et sécurité pour 10.000 travailleurs, une proportion suffisante d'inspecteurs pour 1.000 entreprises et une probabilité plus élevée pour chaque entreprise d'être soumise à une inspection. Des sanctions efficaces devraient être adoptées à l'égard des employeurs qui ne respectent pas les règles en vigueur. La

prochaine stratégie communautaire doit déterminer des objectifs minimaux à atteindre dans la mise en place des services de prévention multidisciplinaires, compétents et indépendants.

2/ Les syndicats : un acteur clé à tous les niveaux

L'activité des organisations syndicales jouera un rôle important en vue d'une relance de la politique communautaire de santé au travail. Cette activité repose sur la mise en valeur de l'activité des représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité. Elle permet de donner une visibilité aux problèmes de santé au travail, de définir des priorités collectives et de mobiliser les travailleurs en vue de l'amélioration des conditions de travail. La CES se prononce pour la mise en place de système de représentation des travailleurs dans l'ensemble des entreprises. La participation des travailleurs est un élément clé à tous les niveaux. Pour les très petites entreprises, l'expérience a montré l'avantage d'une approche combinant une représentation au niveau de l'entreprise à une représentation régionale ou par site. La politique syndicale de santé et sécurité est inséparable de l'ensemble des relations industrielles et des systèmes de négociation collective. Elle devrait considérer les moyens d'organiser les travailleurs précaires, les immigrés, les travailleurs indépendants et d'autres catégories souvent négligés en santé et sécurité au travail.

3/ Améliorer la prévention des maladies liées au travail

C'est dans le domaine de la santé au travail que la politique communautaire peut apporter la plus grande valeur ajoutée. C'est le domaine dans lequel la stratégie communautaire a été la moins efficace jusqu'à présent. Les priorités de la CES pour la prochaine stratégie se concentrent dans les domaines suivants :

3.1/ S'appuyer sur REACH pour étendre la protection des travailleurs contre les substances dangereuses

La première cause de mortalité causée par le travail est constituée par l'exposition à des substances dangereuses. La CES insiste sur la synergie indispensable entre la mise en oeuvre progressive de REACH et l'amélioration de la prévention sur les lieux de travail. Le potentiel d'amélioration de REACH doit être exploité par une stratégie systématique en ce qui concerne la santé au travail. REACH devrait fournir une information plus complète sur les substances chimiques et les conditions de leur utilisation ; stimuler la substitution des substances les plus préoccupantes, créer des mécanismes de remontée de l'information des entreprises

utilisatrices de substances chimiques vers les entreprises productrices; accroître le de contrôle de la part des autorités publiques. La participation de la CES aux activités de l'Agence européennes pour les substances chimiques (ECHA) s'est faite en vue d'accroître l'efficacité, la transparence et la participation syndicale dans ces différents domaines.

Il est inadmissible que la révision de la directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition à des agents cancérigènes dure depuis presque dix ans sans qu'aucun résultat substantiel n'ait été atteint. Il est indispensable d'élargir le champ d'application de la directive actuelle aux substances qui sont toxiques pour la reproduction. La substitution des substances les plus dangereuses doit être la priorité première en vue d'une prévention efficace. Quand la substitution n'est techniquement pas possible, les expositions doivent être réduites au minimum. Il est nécessaire de définir des valeurs-limites d'exposition pour les principales substances couvertes par la directive avec pour objectif d'améliorer l'état de la prévention. Une politique européenne cohérente doit être définie en ce qui concerne les nanomatériaux et les perturbateurs endocriniens.

3.2/ Avancer dans la prévention des troubles musculo-squelettiques

Une directive d'ensemble pour la prévention des troubles musculo-squelettiques est indispensable pour donner une base législative commune aux efforts de prévention qui doivent être intensifiés. Elle doit aborder l'ensemble des facteurs qui contribuent aux troubles musculo-squelettiques et notamment l'organisation du travail et son intensité.

3.3/ La santé mentale: un élément souvent négligé

Les liens entre la santé mentale et les conditions d'emploi et de travail sont importants. Les restructurations, le chômage, l'emploi précaire et des conditions de travail dégradées sont à l'origine de grandes inégalités sociales du point de vue de la santé mentale. Dans toutes les enquêtes sur les conditions de travail, le stress apparaît comme un problème essentiel qui touche un nombre croissant de travailleurs. Il existe un lien important entre les conditions de travail et les dépressions ou le burn out. Un contrôle accru des travailleurs sur leurs conditions de travail constitue un élément important de prévention des problèmes de santé mentale. Une prévention efficace doit également aborder la répartition inégale du travail global entre les hommes et les femmes, le manque de démocratie sur les lieux de travail et les différents facteurs de discrimination, de harcèlement ou de violence.

4/ La dimension internationale

L'amélioration des conditions de travail dans l'Union Européenne n'est pas un processus isolé des évolutions internationales. La CES se prononce pour une ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Elle développera sa coopération avec les organisations syndicales d'autres parties du monde. Elle réaffirme son soutien à la revendication d'une interdiction de l'amiante dans le monde.

PLAN D'ACTION POUR 2012

Actions et initiatives syndicales

- 1/ La CES appelle les affiliés à agir activement et par tous les moyens auprès de leurs gouvernements et de leurs eurodéputés pour exiger la publication de la nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité.
- 2/ La CES appelle toutes les organisations affiliées à organiser des activités pour le 28 avril 2012 et durant la semaine européenne 2012 de la santé et de la sécurité de manière à soutenir les revendications « Etendre la représentation des travailleurs pour la santé au travail et renforcer les droits de ces représentants » et « Renforcer le rôle et les moyens des inspections du travail ». La CES recueillera l'information de ses affiliés et la fera circuler de manière à donner une dimension européenne au prochain 28 avril.
- 3/ La CES organisera un échange d'information avec les fédérations syndicales européennes sur les priorités en santé et sécurité de manière à examiner les possibilités d'une coopération plus solide. Un séminaire sur le rôle du dialogue social sectoriel sera organisé.
- 4/ La CES renforcera la coopération avec les confédérations affiliées des pays qui ne sont pas membres de l'Union Européenne de manière à identifier les priorités communes.
- 5/ En coopération avec l'Institut Syndical Européen, la CES renforcera les réseaux existant sur les risques chimiques et REACH ainsi que sur la normalisation. Dans le domaine de la normalisation, le travail sera renforcé avec les fédérations syndicales européennes sur l'impact de la normalisation des services.

- 6/ En coopération avec l'Institut Syndical Européen, la CES prendra des initiatives pour renforcer les échanges d'expérience entre les syndicats et les différents acteurs de la prévention par rapport aux risques liés à l'organisation du travail comme les facteurs psycho-sociaux. Elle soutiendra la coopération entre les différentes organisations syndicales de manière à ce que les accords européens sur le stress et la violence débouchent sur des améliorations réelles.

Législation et politiques européennes

Les priorités de la CES pour 2012 sont:

- a/ l'adoption d'une nouvelle stratégie communautaire pour 2013-2020. Les syndicats interviendront tant au niveau européen que dans les différents pays pour assurer que la nouvelle stratégie définisse des objectifs concrets, affronte les priorités réelles et contribue à une amélioration véritable de la prévention;
- b/ REACH: notre objectif est de consolider une mise en oeuvre cohérente et de nous assurer que le point de vue des syndicats soit entendu au cours de l'évaluation de REACH prévue en 2012;
- c/ la révision de la directive sur les agents cancérigènes au travail est un élément clé de la synergie entre REACH et la législation en SST;
- d/ l'adoption d'une directive sur les troubles musculo-squelettiques;
- e/ l'adoption du règlement sur la normalisation;
- f/ l'adoption d'une politique d'ensemble en ce qui concerne les différents problèmes posés par l'amiante tant en ce qui concerne la protection des travailleurs que l'indemnisation des maladies et la défense de la santé publique.

La campagne européenne UE-OSHA 2012-2013

La CES voit dans la campagne européenne dans l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 2012-2013 « Améliorer la santé et la sécurité au travail grâce à la prévention » une importante occasion de sensibilisation.

Cette campagne aura pour but, au travers de la coopération entre tous les acteurs de l'industrie, d'améliorer les conditions de travail et de définir des normes plus exigeantes en matière de santé et de sécurité. La participation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité sera un thème central. En tant que partenaire de la campagne, la CES fera la promotion des supports qui seront développés par l'Agence de Bilbao ainsi que des siens propres ou de ceux développés conjointement avec l'ETUI.

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN DANGER : VERS UNE MEILLEURE IMPLICATION DES TRAVAILLEURS

Résolution adoptée lors du Comité exécutif des 7 et 8 décembre 2011

Le mandat du Congrès de la CES

I

La « Stratégie et Plan d'action », telle qu'adoptée par le 12^e Congrès de la CES, précise que « **la participation des travailleurs est un élément essentiel** de la qualité de l'emploi » et que « le droit à la participation est un droit fondamental en Europe ». Le congrès de la CES à Athènes en 2011 a confirmé la nécessité « d'établir une norme européenne de base », tout en respectant les différentes traditions nationales en matière d'implication des travailleurs¹.

II

Le Congrès a octroyé un mandat clair au Secrétariat de la CES pour lutter pour un renforcement des droits : « *La voix des travailleurs/euses doit être renforcée par davantage de droits à l'information et à la consultation et, dans les États membres où cela existe, par un droit consolidé de représentation des travailleurs/euses au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Il devrait y avoir également **une participation accrue des travailleurs/euses et autres parties prenantes et un nouveau paradigme de gouvernance d'entreprise [...]** où les comités d'entreprise européens doivent jouer un rôle fondamental.* »

1 Le terme « implication des travailleurs » comprend :

- 1/ l'information (communication à sens unique de la direction/l'employeur);
- 2/ la consultation (communication dans les deux sens entre la direction et les représentants des travailleurs);
- 3/ la participation (représentation au sein des conseils d'administration ou de surveillance).

III

En outre, le Congrès de la CES revendiquait « **des normes minimales européennes pour la participation des travailleurs/euses** afin de renforcer la mise en œuvre des droits des travailleurs/euses en matière d'information et de consultation dans l'UE et de confirmer que l'UE respecte et promeut différentes formes de représentation des travailleurs/euses au niveau des conseils d'administration et de surveillance dans des entités juridiques européennes comme la SE, la SCE et la SPE et dans les États membres où de tels systèmes existent. »

IV

Le congrès de la CES revendiquait également « **l'élaboration d'un cadre législatif général pour assurer une meilleure cohérence des règles de participation des travailleurs/euses dans les entreprises sous statut de SE et SCE** ». Ce renforcement des droits concerne l'ensemble de la législation existante, en cours d'élaboration et à venir relative au droit des sociétés, en particulier sur la société européenne (SE), la société coopérative européenne (SCE), la société privée européenne (SPE): « Toutes les formes légales d'entreprises au niveau de l'UE (SE, SCE et SPE à venir) doivent être **soumises à des règles contraignantes sur la participation des travailleurs/euses dans les conseils d'administration ou de surveillance** ainsi que sur l'information et la consultation des représentants des travailleurs/euses pour ce qui est des questions transfrontalières ».

V

Un renforcement des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation est essentiel. La « Stratégie et Plan d'action » précise que « les droits d'information, de consultation et de **participation en cas de restructurations et de changements de propriétaire d'entreprises** doivent être améliorés pour permettre aux travailleurs/euses d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir l'opportunité de négocier des solutions équitables pour les travailleurs/euses ». Cela doit se faire « dans le contexte d'une **harmonisation vers le haut** ».

VI

Ces engagements du Congrès d'Athènes en faveur d'un nouveau modèle de gouvernance d'entreprise et d'un renforcement des droits ne sont pas faciles à respecter et représentent un véritable défi pour le Secrétariat de la CES. Il peut toutefois s'appuyer sur les travaux réalisés au sein du groupe de travail de la CES sur la participation des travailleurs.

Introduction

VII

La principale raison de cette résolution est d'identifier les risques et attaques potentiels qui menacent la participation des travailleurs et de proposer une action pour faire face à cette évolution. Au « Programme de travail 2012 » de la Commission publié le 15 novembre 2011 figure la révision de la directive 2001/86/CE sur **l'implication des travailleurs dans la société européenne** : « L'initiative viserait à la *simplification* ». L'objectif serait de déterminer « si les raisons du nombre inférieur que prévu de SE établies à ce jour est lié aux mécanismes prévus dans la Directive ou le Règlement et la mesure dans laquelle une simplification de ces mécanismes pourrait se justifier ». Les « principaux problèmes » auxquels cette initiative vise à remédier sont « en particulier les règles relatives à la participation des travailleurs », « le champ d'application du principe "avant et après" », « les doubles exigences lorsqu'un comité d'entreprise européen existe déjà ». La question est de savoir « dans quelle mesure une simplification de ces mécanismes pourrait se justifier ». Le calendrier de la feuille de route annonce une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au premier trimestre 2012. Si les partenaires sociaux décident de ne pas entamer de négociations suite à cette deuxième phase de consultation, la proposition pourrait être présentée au troisième trimestre 2012.

VIII

La deuxième feuille de route porte sur le **statut de la société européenne (SE)** : la Commission examine de possibles modifications du statut des SE dans la perspective des propositions législatives en 2013. Des « problèmes » ont en effet été mis en évidence : le manque d'uniformité de la forme juridique de la SE à travers l'UE, le fort degré de complexité, le capital minimal élevé, l'obligation qui impose à la SE d'avoir son siège social et son principal établissement dans le même État membre, les règles de participation des salariés de la SE, l'activation des SE dormantes. La Commission envisage la « révision » parallèlement à l'issue des négociations en cours sur le statut de la SPE. Le principal objectif politique serait « de moderniser, de *rationaliser* et de rendre plus efficace et attrayant le fonctionnement de la SE ». Du point de vue de la Commission, la décision de résoudre les problèmes offrirait « plus d'avantages aux entreprises » et « entraînerait une *simplification* et une réduction des contraintes administratives ». La CES n'acceptera pas que la participation des travailleurs soit immolée sur l'autel du « mieux légiférer » – ou d'un programme du marché intérieur à forte connotation idéologique.

IX

La troisième feuille de route prévoit une consultation sur la révision de la directive 2003/72/CE concernant **l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne** au premier trimestre 2012 et une deuxième phase au 4^e trimestre 2012 ou, si les partenaires sociaux décident de ne pas entamer de négociations, en 2013. L'objectif est de déterminer si les dispositions actuelles sur la participation des travailleurs « peuvent justifier une révision limitée de ce cadre juridique et d'identifier les possibilités concrètes de *simplification* ». Ces deux aspects sont examinés sur la base du programme « Mieux légiférer », la nouvelle expression codifiée étant « simplification ».

X

Dans le domaine du droit des sociétés, le principe directeur qui sous-tend les directives SE et SCE (considérant 3), selon lequel les sociétés ne peuvent avoir recours à la législation européenne afin de réduire ou de contourner les droits de participation existant à l'échelle nationale, perd du terrain. Les dispositions liées à la négociation de la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance de la directive sur les fusions transfrontalières représentaient déjà une régression par rapport à la structure de la SE. Un jugement similaire peut être porté sur la proposition relative à la société privée européenne (SPE) et il est légitime de nourrir quelques doutes en ce qui concerne la prochaine proposition relative au transfert du siège social des sociétés transfrontalières. Si les droits nationaux et européens d'information et de consultation demeurent intacts dans la directive sur les fusions transfrontalières et dans les projets de statut de la SPE et de transfert du siège social des sociétés transfrontalières, les droits existants de représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance sont quant à eux soumis à une forte pression.

Comblant les lacunes de la gouvernance d'entreprise

XI

Le débat actuel sur la crise économique et financière mondiale porte essentiellement sur les aspects financiers et monétaires. Cependant, les lacunes de la gouvernance d'entreprise en ce qui concerne le contrôle des risques et la promotion d'une prise de décision stratégique durable n'ont toujours pas été comblées. Le paradigme de la valeur pour les actionnaires domine le débat politique et le droit des sociétés depuis plus de deux décennies en Europe et dans une bonne partie du reste du monde. Ce modèle à court terme de l'actionnariat est l'une des causes principales de la crise. Il est à l'origine de

puissantes incitations à la création de valeur pour les actionnaires par l'externalisation des coûts sur la société et favorise une prise de risques excessive et des décisions de gestion à courte vue en privilégiant le principe selon lequel la valeur pour l'actionnaire devrait être le seul objectif de la direction d'entreprise. Il convient de se demander comment les assertions erronées sur lesquelles repose ce modèle, selon lesquelles la valeur de l'entreprise se mesure à l'aune des marchés boursiers et la rémunération fondée sur les actions est le meilleur moyen de rétribuer la direction, peuvent être corrigées et s'inscrire dans une vision à plus long terme et durable de la gouvernance d'entreprise.

XII

Pour la CES, la réponse à l'économie fondée sur l'actionnariat et à cette vision à court terme consiste à protéger et à renforcer les droits d'implication des travailleurs et l'exercice de ces droits dans tous les types d'entreprises. La leçon à tirer de la crise est qu'il convient de développer la participation des travailleurs à tous les niveaux. Il est nécessaire de renforcer la participation des travailleurs aux décisions stratégiques des entreprises, qui sont souvent prises à l'échelle européenne ou mondiale. La crise actuelle doit être considérée comme une opportunité d'améliorer la participation des travailleurs pour renforcer la viabilité à long terme des entreprises. Une entreprise est une organisation sociale au sein de laquelle les parties coopèrent pour concilier des intérêts divergents. Une législation des sociétés qui octroie des droits de contrôle par défaut aux seuls actionnaires expose la direction à une forte pression pour offrir aux actionnaires des rendements aussi élevés que possible à court terme. L'autonomie de gestion est l'un des mécanismes de direction d'une entreprise dans l'intérêt de tous les actionnaires.

XIII

La question de la démocratie industrielle ou sociale est une question essentielle du 21^e siècle et pour l'avenir de l'Europe. Si l'intégration européenne continue à être perçue comme nuisant à l'Europe sociale et entraînant une politique d'austérité permanente, elle provoquera une réaction anti-européenne brutale et sans précédent dans de nombreux États membres. Aujourd'hui, on observe déjà que l'opinion s'est détériorée à l'égard du marché intérieur: pour 62% des personnes interrogées, le marché intérieur profite seulement aux grandes entreprises, tandis que 58% ont le sentiment qu'il a inondé leur pays de main-d'œuvre bon marché (Eurobaromètre spécial 363). Du point de vue de la CES, il est essentiel d'apercevoir la lumière au bout du tunnel. La crise financière a provoqué un détournement du pouvoir, de la démocratie vers le secteur financier. Le temps est venu d'inverser cette

tendance. Il faut ouvrir la voie à une nouvelle ère, caractérisée par davantage de démocratie sur le lieu de travail, une politique industrielle plus forte et le renforcement des droits de participation des travailleurs. Il s'agit là d'un objectif ambitieux qui ne pourra être atteint en quelques mois, mais il devrait être possible d'impulser une nouvelle dynamique au service de cet objectif. La CES considère qu'il existe aujourd'hui une puissante force d'impulsion pour renforcer la participation des travailleurs à travers l'Europe.

XIV

La directive SE a créé un précédent politique. Un compromis historique concernant la participation des travailleurs a été trouvé, après 30 années de discussions et de négociations, pour le statut de la société européenne (SE). La CES considère que ce compromis constitue le point de référence autour duquel doit s'articuler toute la législation européenne relative à la représentation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance et un pas vers une norme européenne minimale sur les droits de participation, qui doit être adoptée comme base de l'approfondissement et de l'extension de ces droits, afin de promouvoir la représentation aux conseils d'administration ou de surveillance dans les 16 États membres où ces systèmes existent (AT, CZ, DE, DK, ES, FI, FR, GR, HU, IE, LU, NL, (NO,) PT, SE, SI, SK) et au sein des entités juridiques européennes. La participation des salariés au processus décisionnel de l'entreprise est un élément essentiel du modèle social européen.

XV

L'acquis européen concernant l'implication des salariés est assez incohérent. Il suppose l'existence de systèmes nationaux d'implication des salariés. En Pologne, par exemple, le système de représentation des travailleurs aux conseils d'administration est en voie d'être supprimé, ce qui provoque une tempête de protestations. L'implication des travailleurs doit être définie selon des critères communs.

Activités au plan européen et prochaines étapes pour la CES

XVI

En juin 2011, la CES a répondu à la consultation de la Commission européenne sur les résultats d'une étude sur la mise en œuvre du statut d'une société coopérative européenne (SCE). En juillet 2011, la CES a donné sa réponse au Livre vert de la Commission européenne sur « Le cadre de la gouvernance d'entreprise dans l'UE », qui n'accorde aucune considération au rôle important joué par les comités d'entreprise européens, les accords-cadres internationaux et la

représentation des travailleurs aux conseils d'administration dans la réorientation de la gouvernance d'entreprise, dans une perspective à plus long terme et durable. Les rapports sur ces deux questions sont en cours d'examen par le Parlement européen (PE). Leur adoption est prévue en février et en mars 2012 respectivement. La CES doit s'assurer que le compromis sur la participation des travailleurs dans la SCE ne sera pas remis en question et que certaines conclusions générales sur la promotion de la participation des travailleurs seront soutenues par le PE.

XVII

Au Parlement européen, un rapport d'initiative sur la 14^e directive relative au transfert du siège social est en cours d'examen et prévu pour adoption par la session plénière du PE en février 2012. Les débats sur la proposition de statut de la SPE ont une nouvelle fois souligné la nécessité de garantir que les entreprises n'utilisent pas abusivement les possibilités offertes par le marché intérieur pour se dérober à leurs obligations légales qui seraient applicables conformément à la législation nationale. En conséquence, la CES renouvelle son appel à un débat ouvert sur la **14^e directive en matière de droit des sociétés** relative au transfert transfrontalier du siège social des sociétés, sur la base des exigences minimales de participation des travailleurs qui sous-tendent la directive SE et en vue de prévenir l'établissement de sociétés « boîtes aux lettres ». Une telle initiative constitue un préalable indispensable à toute évolution ultérieure du droit européen des sociétés, y compris, notamment, à l'adoption du statut de la SPE. La CES suivra de près l'évolution de la situation et tentera de garantir que le point de référence soit la norme minimale à la base de la SE.

XVIII

Le 15 novembre, la Commission européenne a publié les résultats de la consultation sur la gouvernance d'entreprise (« compte rendu ») et vise actuellement à les intégrer à l'ensemble législatif sur le droit des sociétés. Il est malaisé de déterminer quelle direction prendra la Commission, mais il semble que l'harmonisation et la flexibilité figurent au premier rang des priorités. Il doit être clair pour la Commission que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise est un droit fondamental, conformément à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE), qui garantit le « droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise ». La Commission doit non seulement respecter ces droits, mais aussi en promouvoir l'application (article 51(1) CDFUE). L'article 152 TFUE, qui a été introduit par le Traité de Lisbonne comme la

principale amélioration au titre de la politique sociale, impose à l'Union (et à ses institutions) de promouvoir le rôle des partenaires sociaux au plan européen et de « faciliter le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie ». Dans ce cadre juridique, la Commission est tenue de faire tout ce qui est en son pouvoir pour améliorer l'information, la consultation et la participation aux niveaux appropriés. En outre, conformément au Traité, l'Union doit soutenir et compléter les actions des États membres dans ce domaine et peut à cette fin arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables (article 153 TFUE). La CES doit souligner l'importance de ces principes et tenter de convaincre la Commission que le renforcement de l'implication des travailleurs contribue à tempérer la vision à court terme et la valeur pour les actionnaires, au bénéfice de la valeur pour les parties prenantes et de la durabilité. En bref, il s'agit d'un pas vers la viabilité des entreprises. La Commission ne devrait pas considérer les entreprises comme des instruments visant au rendement le plus élevé sur les marchés mondiaux.

XIX

La Commission doit comprendre que le compromis trouvé pour la SE est un point de référence et que c'est à tort que cette norme minimale n'a pas été respectée dans la directive sur les fusions transfrontalières et la proposition de SPE, qui représentent chacune une régression par rapport aux dispositions qui régissent la SE. La Commission doit réexaminer ces questions, ainsi que d'autres aspects : les problèmes liés aux SE dormantes doivent être résolus et la question de la croissance de l'emploi comme « changement structurel » impose une renégociation des droits de participation ; les possibilités de se soustraire à la cogestion (ex. : en choisissant un statut juridique prévu par d'autres États membres, comme le statut britannique de société anonyme) devraient être supprimées ; les lacunes de la législation doivent être comblées et les stratégies qui permettent de la contourner doivent être éliminées. Le Traité est clair sur cette question et demande de « soutenir et compléter », et par conséquent de prévenir le contournement de la cogestion et d'autres formes de participation des travailleurs : « En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : (e) l'information et la consultation des travailleurs ; (f) la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion » (article 153).

XX

Il est inacceptable que la Commission européenne ne respecte pas la norme minimale de participation des travailleurs telle qu'elle est prévue dans le

statut de la SE et tente de la vider de sa substance. La directive sur les fusions transfrontalières représente le premier pas en arrière; la société privée européenne, le deuxième. La CES demande que la norme minimale de la SE soit étendue à toutes les autres formes légales, la société privée européenne, les fusions transfrontalières et la prochaine 14^e directive relative au transfert du siège social. Il existe une possibilité réelle et unique de prendre des mesures pour étendre cette norme minimale aux droits de participation. Lorsque les dispositions de la SE sur la participation des travailleurs seront établies comme norme minimale, la position de la Commission sur l'implication des travailleurs sera moins ambiguë.

XXI

La CES s'oppose vivement à la proposition de la Commission pour un **statut de société privée européenne**. Si la CES encourage les initiatives qui améliorent les conditions du marché pour les entreprises et accueille avec satisfaction toute proposition visant à améliorer les performances des marchés des PME, elle insiste sur le fait que la flexibilité des PME ne doit pas être renforcée au détriment des droits des travailleurs de siéger au conseil d'administration de leur entreprise. Il est essentiel que le statut de la SPE soit accompagné de règles régissant des normes minimales de participation des travailleurs. Il est également crucial que la SPE n'exerce pas de pression sur les formes juridiques nationales –et les droits de participation qui leur sont associés. Une dimension transfrontalière et des exigences minimales de capital constituent, par conséquent, un préalable essentiel à l'établissement d'une SPE.

XXII

Globalement, la CES recommande **une approche plus durable de l'implication des travailleurs dans le droit européen des sociétés**. La mondialisation croissante de l'activité économique impose à l'Union de déterminer comment intégrer les dispositions relatives à l'implication des travailleurs au plan européen. Cette réflexion ne devrait pas être axée sur la réduction du champ d'application des dispositions nationales existantes, mais devrait plutôt viser à déterminer comment l'Union peut promouvoir des formes de sociétés européennes compétitives et socialement responsables. La CES invite la Présidence à stimuler ce débat.

XXIII

Après une discussion initiale au sein du Comité exécutif, il conviendrait d'intervenir auprès des institutions européennes, afin qu'elles proposent un programme pour la promotion de la participation des travailleurs, et

d'approfondir la discussion interne en consultant nos experts sur d'autres aspects des droits d'implication des travailleurs, comme des questions liées aux accords-cadres internationaux et à la participation financière. Dans le prolongement du Congrès devrait s'inscrire une conférence destinée à examiner et à présenter les propositions de la CES.

XXIV

Ce travail devrait être réalisé de façon à passer d'une position défensive à une stratégie plus offensive. Jusqu'à présent, la stratégie de la CES a consisté à lutter pour que le droit européen des sociétés respecte les dispositions nationales relatives à l'implication des travailleurs. Les règles du capitalisme financier sont mondiales. En revanche, les normes applicables à la participation des travailleurs sont encore définies à l'échelle nationale. Dans un contexte de mondialisation, il devient de plus en plus difficile de défendre des approches de subsidiarité en faveur de dispositions nationales. À mesure que l'activité économique se mondialise et ignore les frontières nationales, un réexamen de la participation des travailleurs dans les entreprises ne peut être utile qu'à l'échelle européenne. L'objectif serait de présenter à la Commission européenne, au Conseil et au Parlement européen une proposition de la CES en faveur de normes européennes pour l'implication des travailleurs. Ces normes devraient contribuer à empêcher que l'établissement de l'entreprise et le lieu de son siège social ne soient décidés de façon à éviter la participation des travailleurs. La reconnaissance de l'influence des travailleurs comme droit fondamental en vertu du Traité (TFUE) constitue un bon point de départ pour mener à bien ce travail.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)



Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org