

Rapport complémentaire

Proposition pour une campagne de la CES contre le dumping salarial et social en Europe

**„L'égalité des salaires – l'égalité des droits“ (titre de travail)
(Principe du lieu du travail)**

Propos introductifs

A l'initiative du DGB a été élaboré un texte commun (DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA) qu'il faut prendre comme une proposition d'action permettant, par la discussion, d'engager une dynamique au sein de la CES. Cette dynamique s'inscrit dans le prolongement de l'action de celle-ci, et vise à déboucher sur des avancées concrètes.

Situation initiale

Depuis de nombreuses années, le processus d'intégration européenne se trouve en déséquilibre. Le marché intérieur prend de plus en plus forme, les entraves au marché sont progressivement démontées. Mais ce développement du marché intérieur se produit dans un contexte de dérégulation, qui laisse la dimension sociale sur le carreau. Celle-ci n'est plus comprise comme élément central de la stratégie du marché intérieur, comme l'avait formulé le « père du marché intérieur » Jacques Delors, mais vue comme obstacle au libre jeu du marché.

De surcroît, en raison de l'élargissement de l'UE à 27 Etats-membres ainsi que de la mondialisation croissante, les questions qui se posent aujourd'hui diffèrent fortement de celles qui se posaient à l'époque de Delors. Le développement économique est de plus en plus découplé du développement social en Europe. La croissance économique n'aboutit plus forcément au progrès social.

Les droits des salariés subissent une pression de plus en plus forte. Une série d'arrêts de la Cour de justice européenne a aggravé considérablement cette situation, dans la mesure où la CJCE¹ a montré clairement que les libertés économiques priment sur les droits sociaux fondamentaux. Cela ouvre toutes grandes les portes au dumping salarial et social. Au-delà, la crise actuelle de l'Euro fournit un prétexte pour empiéter sur des

¹ Laval, Viking, Rüffert, Commission c/ Luxembourg

conventions collectives nationales, les annuler et ainsi réduire l'autonomie de la négociation collective.

A la suite de la crise financière, économique et sociale et des réformes du pacte de stabilité et de croissance qui y sont liées, les systèmes sociaux nationaux se trouvent soumis à une énorme pression ou bien diminués fortement dans quelques pays.

La communication « Vers un Acte pour le marché unique » de la Commission européenne montre qu'en matière d'intégration du social et de l'économique, celle-ci est en retrait en comparaison avec le rapport Monti sur le même sujet. Ce dernier n'allait déjà pas aussi loin que ce que le syndicalisme européen souhaitait. Faire en sorte que le développement du marché intérieur se fasse dans un cadre régulé est un enjeu central pour le syndicalisme européen.

La Commission refuse les propositions des organisations syndicales – notamment celle pour un protocole de progrès social dans les traités européens. Cette attitude, entre autres, aboutit à une perte de confiance dans le projet européen de la part des citoyennes et citoyens et des salariées et salariés.

Proposition pour une campagne

La CES et ses organisations membres continueront à refuser cette mauvaise direction et à faire pression pour que les droits des travailleurs/euses et la dimension sociale soient mis tout en haut de l'agenda européen. Pour cela, le congrès de la CES doit s'engager dans une campagne sur « **L'égalité des salaires, l'égalité des droits** » (titre de travail). Elle aura pour but de montrer clairement aux responsables politiques européens et nationaux que nous ne permettrons pas qu'à travers l'application exclusive du libre marché, les standards nationaux sociaux et du travail soient détruits et, par voie de conséquence, que de plus en plus d'hommes et de femmes soient poussés vers la précarité et la pauvreté et ainsi faire en sorte que la fracture sociale s'accroisse.

Il s'agit ici des intérêts élémentaires des salariées et des salariés en Europe, mais aussi des intérêts de la société dans son ensemble. Pour cela, la campagne doit être conçue de façon à engendrer un vaste débat de société (dans les entreprises, les organisations syndicales, dans la société civile), afin de faire pression sur tous les niveaux politiques.

Les expériences du passé ont montré que nous devons interroger les stratégies que nous avons conduites jusqu'ici et qui n'ont pas permis des avancées suffisantes dans ce domaine.

Cadre temporel

Ebauche à long terme, concertation sur le concept jusqu'à fin 2011 (au plus tard pour le comité exécutif de Décembre 2011), début du projet : 2012 avec son point culminant pendant la campagne électorale européenne en 2014, puis continuation et/ou, le cas échéant, nouvelle conception

Éléments de la campagne

1) Préciser et concrétiser nos revendications envers les institutions européennes pour empêcher le dumping salarial et social.

Le protocole de progrès social est notre priorité : Il implique des changements du droit primaire. Au-delà, de ce protocole, le travail à faire pour répondre au cas par cas à la grande diversité de situations reste très important. De ce fait, il faut concrétiser quelles autres mesures aux niveaux européen et national sont nécessaires afin d'empêcher le dumping salarial et social, d'obtenir l'application du principe du lieu du travail et d'assurer la mobilité équitable (faire Mobilität). Il s'agit ici notamment :

- D'imposer le principe du lieu de travail dans le droit dérivé, en particulier l'application, pour les salariés, des salaires et des droits du lieu de travail pour toutes les formes d'emploi transfrontalières, donc dans toutes les directives et règlements comme, par exemple, ceux sur les marchés publics, sur le détachement des travailleurs/euses et sur l'emploi de ressortissants de pays tiers ;
- De créer des offres de conseil et de soutien pour les travailleuses et travailleurs mobiles ;
- De faire respecter et de mettre véritablement en application la clause sociale transversale du Traité de Lisbonne ;
- De préserver l'autonomie des partenaires sociaux et les droits syndicaux.

Il s'agit ici de montrer clairement que nous avons besoin de meilleures règles, concrètes et précises, mais cela ne remplace pas la clarification fondamentale : les droits sociaux en Europe ont besoin d'être prioritaires et, pour cela, le protocole de progrès social est indispensable.

2) Afin de pouvoir faire passer dans les faits ces revendications, le niveau européen et le niveau national doivent être mieux reliés et coordonnés.

La campagne peut aboutir à un succès à condition qu'elle soit soutenue par la totalité – ou, en tout cas, par la plus grande partie – des organisations membres de la CES. Pour cela, il faut des accords concrets et des « auto-obligations » au sein de la CES.

Une stratégie de lobbying doit combiner de manière efficace les activités au niveau européen (par exemple devant la Commission et le Parlement) avec les mesures prises au niveau national (en direction des Etats membres, dans le Conseil et dans les parlements nationaux..

Il faut notamment parvenir à inclure les syndicats de l'Europe centrale et orientale, afin de pouvoir montrer clairement devant la Commission qu'il n'y a pas de « conflit Est-Ouest », comme il est souvent prétendu, et que le but n'est en aucun cas un nouveau protectionnisme.

Le dialogue étroit entre les pays d'origine et les pays de destination doit être assuré pendant la campagne.

La campagne devrait inclure les organisations syndicales européennes et nationales, ainsi que les acteurs dans les entreprises, notamment dans les multinationales et les comités d'entreprise européens.

3) Développement de la coopération au sein de la CES, afin de pouvoir mieux s'opposer au dumping salarial et social

Au sein de la CES, il faut discuter quelles mesures organisationnelles au sein du mouvement syndical européen sont nécessaires, afin de cibler les défis de la mobilité croissante.

A cette occasion, c'est surtout la question du soutien et de la reconnaissance mutuelle de l'adhésion qui est centrale. Conjointement avec les organisations membres et les fédérations syndicales, il faut vérifier quelles autres étapes de coopération peuvent être entreprises afin d'affronter collectivement le dumping salarial et social.

4) Fidéliser des acteurs dans l'entreprise, trouver des alliés dans la société - en Europe et dans chaque Etat

Afin de démontrer leurs répercussions sur l'ensemble de la société, les conséquences du principe du pays d'origine et de la prééminence de la libre entreprise doivent être mises en relief et reliées de façon à encourager la mobilisation.

Les expériences montrent que cette fausse stratégie européenne, qui ne vise qu'à la libération du marché intérieur, a des répercussions massives au niveau des entreprises, qui vont même s'aggraver dans le futur. Les attaques portent atteinte entre autres au principe « equal pay », les standards sociaux et de travail et sur la codétermination et prennent une forme différente au fur et à mesure de l'entreprises, du secteur et de la région respective. L'approche centrale de l'initiative doit être de faire ressortir et de rendre visible ces effets, en coopération étroite des organisations syndicales affiliées, des fédérations syndicales européennes et des acteurs dans les entreprises. Des instruments possibles pour cela seraient un système d'alerte précoce pour les entreprises et un livre noir « Dumping salarial et social – Est-ce un programme pour l'Europe ? » (ou autre) contenant des exemples des différents pays européens.

Afin de créer une alliance, nous pourrions faire appel dans chaque pays à différents groupes et personnes s'intéressant au progrès social et à la justice et les inclure, le cas échéant, dans des appels, des manifestations communes et des actions.

Proposition pour la mise en œuvre de la campagne

La CES devrait constituer un groupe de projet, à partir de juin 2011, qui aurait comme mission de concrétiser les revendications et de développer les stratégies pour la mise en œuvre de la campagne.

Pour la mise en œuvre, il faudrait s'assurer que figurent à côté des représentants du secrétariat de la CES - 12 représentants des confédérations syndicales nationales, parmi

lesquels au moins 2 des PECO, ainsi qu'au moins 3 représentants des fédérations syndicales européennes.

En tant qu'outils de la campagne, il faudra examiner : un système d'alerte précoce des répercussions sur l'entreprise, le cas échéant une initiative citoyenne européenne pour des revendications spécifiques (instrument utilisable à partir de 2012, mais pas apte à un changement du droit primaire) ; une action de cartes postales ; un site web de la campagne ; une pétition ; un livre noir dumping salarial et social – avec un large engagement des adhérents et des acteurs dans l'entreprise; initier des alliances avec des acteurs de la société civile en Europe et dans chaque Etat. Pendant la réalisation du projet une évaluation régulière doit être effectuée, et des échanges et rapports réguliers doivent assurer la transparence.

À l'automne 2011, le groupe de projet ou bien la secrétaire générale fera une proposition au comité exécutif de la CES qui pourra être votée au plus tard lors du comité exécutif de décembre.