

# 10<sup>e</sup> Congrès

Prague  
26-29 mai 2003



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>1. L'ÉCONOMIE</b>	<b>7</b>
• 1.1 Évolution et Tendances	8
• 1.2 La Stratégie de Lisbonne	8
• 1.3 Le Pacte de Stabilité	10
• 1.4 Le Dialogue Macroéconomique	11
• 1.5 Politique Fiscale	12
<b>2. L'EMPLOI ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>13</b>
• 2.1 La Stratégie Européenne de l'Emploi	14
• 2.2 Éducation et Formation	16
<b>3. LA COHÉSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE</b>	<b>19</b>
<b>4. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>23</b>
<b>5. LES SERVICES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL</b>	<b>29</b>
• 5.1 Libéralisation et Secteur Public	30
• 5.2 Les Propositions des Partenaires Sociaux	30
• 5.3 Le Débat en cours	31
<b>6. LA RÉGULATION SOCIALE</b>	<b>37</b>
• 6.1 L'Agenda Social	38
• 6.2 Les Accords cadres sur les Conditions de Travail	39
• 6.3 Santé et Sécurité	39
• 6.4 Les Marchés Publics	41
<b>7. LA PROTECTION SOCIALE</b>	<b>43</b>
• 7.1 Le début d'une Coordination Européenne	44
• 7.2 Intervention Syndicale	44
<b>8. ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</b>	<b>47</b>
• 8.1 Le Plan pour l'Égalité	48
• 8.2 La Campagne pour l'Égalité Salariale	49
• 8.3 Les Politiques Syndicales d'Intégration des Sexes	49
• 8.4 Les Femmes dans les Syndicats	50
• 8.5 Développements Législatifs	50

<b>9. LES DROITS DES SALARIÉS ET LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE</b>	<b>53</b>
• 9.1 Comités d'Entreprise Européens	54
• 9.2 Le Statut de la Société Européenne	56
• 9.3 Information et Consultation	56
• 9.4 Les Offres Publiques d'achat	57
• 9.5 Fusions et Acquisitions	57
<b>10. UNE EUROPE POUR TOUS</b>	<b>59</b>
• 10.1 Inclusion Sociale	60
• 10.2 Immigrants et Minorités	61
• 10.3 Les Personnes Handicapées	62
<b>11. UNE SEULE EUROPE</b>	<b>63</b>
• 11.1 Le Processus d'Élargissement	64
• 11.2 Les Balkans	65
• 11.3 Le Conseil de l'Europe	66
<b>12. L'AVENIR DE L'UNION EUROPÉENNE</b>	<b>67</b>
• 12.1 La Charte des Droits Fondamentaux	68
• 12.2 Convention Européenne	69
<b>13. L'EUROPE ET LE MONDE</b>	<b>71</b>
• 13.1 Négociations Commerciales	72
• 13.2 La Promotion des Normes Sociales	73
• 13.3 Relations Syndicales Internationales	73
• 13.4 L'Accord Cotonou	73
• 13.5 Forum Euro-Méditerranéen	74
• 13.6 Mercosur et l'Amérique-Latine	75
<b>14. LA CES COMME ORGANISATION</b>	<b>77</b>
• 14.1 Affiliations et Adhérents	78
• 14.2 Structures et Organisation Interne	78
• 14.3 Coordination des Conseils Syndicaux Interrégionaux	80
<b>15. LES OUTILS POUR ACTION</b>	<b>83</b>
• 15.1 Le Dialogue Social	84
• 15.2 Coordination de la Négociation Collective	86
• 15.3 Le Réseau des Experts Juridiques	87
• 15.4 Relations avec les Institutions Européennes	89
• 15.5 Représentation Syndicale	90
• 15.6 Campagnes et Mobilisations Européennes	91
<b>Annexes</b>	<b>93</b>
• a) Institut Syndical Européen	94
• b) Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité	94
• c) Académie Syndicale Européenne	96
• d) Infopoint - CES	97

# Introduction

Le présent rapport donne un aperçu des orientations des politiques syndicales et des principales activités de la CES depuis le dernier Congrès, tenu à Helsinki en 1999.

Au cours de cette période, d'importants événements se sont produits en Europe : la mise en circulation de la monnaie unique et le lancement de la stratégie de Lisbonne, la conclusion du processus d'adhésion pour dix nouveaux États membres, la proclamation de la Charte des Droits fondamentaux, ou encore l'établissement de la Convention européenne chargée d'élaborer un Traité constitutionnel de l'UE, pour ne citer que les faits les plus marquants.

La CES a joué un rôle actif dans chacune de ces avancées, toujours en appui du modèle social européen, des ses valeurs et des ses politiques, ainsi que revendiquant en permanence le plein emploi et des meilleures emplois. Nous devons toutefois reconnaître à ce propos que nous sommes restés souvent sur la défensive et que les résultats ont été en deçà de nos revendications.

Dans la promotion des droits des travailleurs et des conditions de travail, certains résultats ont été engrangés, à la fois par le biais de la législation européenne et du dialogue social.

Les droits à l'information et à la consultation sur le lieu de travail ont été étendus et consolidés, et deux accords volontaires ont été conclus avec les fédérations patronales européennes afin de régler le télétravail et de promouvoir la formation.

L'échec des négociations sur le travail intérimaire est déplorable, mais il n'a pas compromis le fonctionnement du dialogue social. De nouvelles négociations seront entamées prochainement sur le stress au travail, et le programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux, adopté récemment, définit un cadre pour les développements à venir.

L'extension progressive, mais constante, du dialogue social au niveau sectoriel peut également être considérée comme un progrès. Un système des relations sociales est en train quoique lentement, d'émerger au niveau européen.

Enfin, la CES a renforcé sa représentativité et son assise par de nouvelles adhésions ; mis en place un cadre pour la coordination des négociations collectives à l'échelle européenne; démontré à maintes reprises ses capacités de mobilisation transnationale à l'appui de revendications communes ; affirmé son rôle d'acteur social vis à vis du patronat ainsi que des Institutions européennes.

La CES qui se réunit au Congrès de Prague, trente ans après sa fondation, représente la voix d'un mouvement puissant et uni, qui peut envisager avec confiance les nouveaux défis qui se profilent à l'horizon.

*Emilio Gabaglio*  
Secrétaire Général

\* Les résolutions du Comité exécutif de la CES sont publiées dans des brochures séparées et peuvent être obtenues sur le site Internet de la CES ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)) à la rubrique « Résolutions ».







# 1. L'économie

## 1.1 Évolution et Tendances

Ces derniers temps, comme dans les périodes précédentes, l'action de la CES a visé la création de plus d'emplois et de meilleures emplois que les tentatives de création d'instruments européens pour la convergence économique. Ces instruments doivent soutenir et compléter ceux qui existent au niveau national et qui ont perdu de leur efficacité en raison de l'accélération de l'intégration européenne. Quelques progrès ont été accomplis.

En particulier, l'introduction de la monnaie unique dans l'Union européenne le 1er janvier 1999 constitua un tournant indiscutable et contribua au succès économique des années 1999 et 2000, marquées par des taux de croissance de 2,8% et 3,4%. La politique monétaire étant désormais une matière communautaire et plus nationale, un des objectifs principaux de la CES a été de nouer des relations constructives avec la nouvelle Banque centrale européenne, en particulier par le biais du dialogue macroéconomique de Cologne.

Comme nous le prévoyions dans notre rapport précoce sur l'UEM, une fois que l'union monétaire fut instaurée, il devint plus facile d'envisager le développement de l'autre pilier - l'union économique - et, en effet, mars 2000 vit l'adoption d'une stratégie économique globale par le Conseil européen de Lisbonne, qui contenait l'objectif du plein emploi.

Malheureusement, peu après que la stratégie de Lisbonne eut été adoptée, la situation sous-jacente devint moins favorable. En 2001, la croissance retomba à 1,5%, pour ne plus atteindre que 0,8% en 2002. Il devint évident qu'en dépit du marché unique et de la monnaie commune, l'Europe manquait toujours d'un moteur de démarrage et d'un adjuvant à la croissance et qu'elle restait excessivement dépendante de ce qui se passait d'abord aux États-Unis. Cependant, l'explosion de la technologie, les remous boursiers et les scandales financiers, qui avaient fortement contribué à la nouvelle vague de récession, débouchèrent en fin de compte sur une plus grande défiance vis-à-vis du modèle économique néolibéral et des partisans de la dérégulation et du principe "faites confiance aux marchés".

Sur une note plus positive, 2001 et 2002 virent l'UE adopter les objectifs de développement durable, les enjeux sociaux et environnementaux étant placés sur le même pied que les considérations économiques, et lancer une grande revue du Pacte de stabilité et de croissance avec la perspective qu'il en ressorte un instrument de gouvernance économique plus équilibré et efficace.

## 1.2 La Stratégie de Lisbonne

Début 1999, la CES en appelait à des taux d'intérêt moins élevés et à des mesures budgétaires concertées pour empêcher la crise économique asiatique de s'étendre à l'Europe. Sur le plan monétaire, la nouvelle Banque centrale européenne ramena les taux d'intérêt à 2,5 % en avril; sur le plan budgétaire, le Conseil européen de Cologne de juin adopta le Pacte européen pour l'emploi. Celui-ci devait améliorer l'efficacité du dosage en coordonnant mieux le processus de politique économique existant - Luxembourg pour l'emploi et Cardiff pour les politiques structurelles - et en établissant un nouveau "dialogue macroéconomique de Cologne" qui impliquerait le Conseil Écofin, la Commission, la BCE et les partenaires sociaux (voir plus bas).

La CES fit part de sa disposition à jouer son rôle dans le Pacte parce qu'il était reconnu que les résultats des négociations salariales affectaient le dosage global de politique macroéconomique et parce que les syndicats étaient déjà engagés positivement dans la modernisation des marchés du travail par le biais de la Stratégie pour l'emploi de Luxembourg. Cependant, la CES insista pour que l'autonomie des partenaires de négociation collective ne soit pas menacée et que les autres déterminants du dosage - les politiques monétaire et budgétaire - figurent également à l'agenda.

En la matière, au fil de l'année 1999, l'idée d'un pacte de coordination laissa la place à celle de l'introduction d'une nouvelle stratégie chapeautant le tout. Dès lors, la Stratégie de Lisbonne fut adoptée en mars 2000 et le Pacte effectivement enterré. Au cours de la phase préparatoire, certains gouvernements avaient tenté de promouvoir une simple "réforme économique", une dérégulation, un agenda, mais la stratégie qui vit finalement le jour fut, comme la CES avait cherché, une stratégie étendue et intégrée de renouveau économique et social.

La Stratégie fixait à l'UE "un nouvel objectif pour la décennie à venir: devenir l'économie la plus compétitive et la plus dynamique basée sur la connaissance, capable d'atteindre une croissance économique durable, de créer des emplois plus nombreux et meilleurs et d'assurer une plus grande cohésion sociale". Et, ce qui était vital pour la CES, l'objectif du plein emploi - à atteindre pour 2010 - fit sa réapparition dans le vocabulaire politique.

Une grande partie de la Stratégie était composée d'un certain nombre d'objectifs spécifiques relevant de la politique industrielle ou structurelle, liés entre autres à la société de l'information et aux télécommunications, à la recherche et au développement, à l'énergie et aux transports, ainsi qu'aux marchés financiers. Il fut convenu que les progrès réalisés dans ces domaines feraient l'objet d'une évaluation annuelle lors d'un Conseil spécial de printemps. Cela marqua un changement significatif: jusqu'alors, les gouvernements avaient généralement essayé d'éviter de fixer des objectifs qu'ils considéraient comme les "otages de la chance".

De nouveau, la Stratégie était différente en ce qu'elle comprenait également une dimension macroéconomique prévoyant, par exemple, un objectif de croissance annuelle de 3%. La Stratégie pour l'emploi de Luxembourg fut renforcée par l'addition de nouveaux objectifs liés au plein emploi, tandis que les grandes orientations des politiques économiques furent recentrées sur le moyen terme. La Stratégie englobait également l'inclusion sociale, avec l'application des procédures développées dans la Stratégie pour l'emploi de Luxembourg, ce que l'on appelle maintenant la "méthode de coordination ouverte".

L'évaluation du sommet de la CES se réjouissait de l'importance accordée au plein emploi, à la cohésion sociale et à la nécessité d'une plus grande coordination et d'une cohérence politique en général, mais elle était plus prudente sur les propositions structurelles et internes liées aux marchés et insistait pour que les réformes soient en phase avec les valeurs et les besoins du modèle social européen.

La première évaluation et révision de printemps de la Stratégie eut lieu à Stockholm en mars 2001 sous le titre "Le plein emploi dans une Union compétitive union". C'était en soi un signe positif, et l'adoption d'objectifs supplémentaires en matière d'emploi en fut un autre. Cependant, la dimension macroéconomique de la révision était limitée, et même à cette époque, les prévisionnistes indépendants suggéraient - en l'occurrence, de manière plus correcte que la Commission - que la croissance ralentissait et n'atteindrait certainement pas les 3%, ce qui suscita l'inquiétude de la CES que la Stratégie ne fût déjà mise hors-jeu.

En juin 2001, la CES critiqua le fait que les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) pour 2001-2002 se basaient sur l'hypothèse que le ralentissement qui touchait les États-Unis n'aurait que des effets limités sur l'économie européenne et qu'aucune proposition d'ajustement du dosage n'avait été formulée. Par sa réduction de 0,25% des taux d'intérêt en mai 2001, la BCE avait tardivement commencé à contrecarrer le resserrement de la politique monétaire de l'année précédente. Il fallait toutefois une réponse coordonnée de politique budgétaire tenant compte de la situation globale qui se détériorait et des besoins spécifiques des États membres. Les stabilisateurs automatiques devaient pouvoir fonctionner, une utilisation plus efficace et une meilleure coordination des politiques fiscales était nécessaire et les investissements publics devaient reprendre vigueur.

En ce qui concernait le moyen terme, la CES reconnut l'importance des réformes structurelles. Des investissements accrus dans l'enseignement, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie étaient particulièrement souhaitables. Elle regrettait toutefois que la prudence des GOPE quant au fait de savoir si le potentiel de croissance de l'UE s'était renforcé bien qu'un rapport d'experts commandé par la Commission ait conclu qu'il était sans

doute plus proche des 3% que de l'ancien chiffre de 2,25%. En outre, la CES déclara que si on adoptait un dosage macroéconomique trop circonspect, les performances économiques ne seraient pas optimales et les chances d'atteindre une croissance plus importante risqueraient d'être perdues.

Enfin, la CES estima que, Lisbonne ayant décidé que les GOPE seraient orientées essentiellement à moyen terme, l'UE ne disposait pas de mécanismes permettant d'affronter les problèmes immédiats. La CES appuya les propositions formulées plus tôt dans l'année (février 2001) par la Commission, selon lesquelles les États membres devraient s'informer réciproquement et prévenir la Commission des changements politiques éventuels avant de procéder à ceux-ci; les évaluations de la situation économique devaient être améliorées par le biais de rencontres plus fréquentes du Conseil Écofin et de l'Eurogroupe, du développement de meilleures statistiques et de meilleurs indicateurs et d'une évaluation plus régulière du dosage par la Commission; enfin, le Conseil Écofin et l'Eurogroupe devaient adopter un nouveau "code de conduite" pour déterminer quels instruments de politique économique activer quand le dosage devait être ajusté en temps utile. La CES insista sur le fait que le temps était venu de revoir le Pacte de stabilité et de croissance (PSC) de 1997 et sa relation avec les GOPE.

Au moment de la deuxième évaluation de la Stratégie à Barcelone en mars 2002, on reconnut officiellement qu'il y avait effectivement eu un ralentissement en 2001, mais les prévisionnistes s'accordaient à dire que le pire était passé. Les conclusions de Barcelone admirent que les objectifs généraux de Lisbonne ne pourraient être atteints qu'au prix d'efforts équilibrés et simultanés dans les domaines économique et social, mais aucun accord ne fut trouvé sur la nécessité immédiate d'initiatives coordonnées pour soutenir l'activité économique. La Commission fut toutefois invitée à formuler avant la fin de l'année des propositions sur la manière d'améliorer la coordination économique.

À l'automne 2002, la Commission reconnut que les troubles dans le monde des nouvelles technologies et sur les marchés boursiers, les scandales financiers, les événements du 11 septembre et la possibilité d'une guerre au Moyen-Orient avaient plus gravement écorné la confiance dans le monde entier qu'elle ne l'avait pensé jusqu'alors, et tant le Conseil que la BCE firent les mêmes aveux. La CES écrivit à ses "partenaires du dosage politique" - la Commission, le Conseil Ecofin, la BCE et les employeurs européens - pour insister que si on n'entreprenait rien pour améliorer les perspectives de relance, on risquait de voir les sociétés procéder à de nouvelles compressions, le chômage accroître et les effets de réduction de la demande mettre à mal la stratégie de Lisbonne et plonger l'Europe dans une crise déflationniste similaire à celle qui touchait le Japon depuis plus d'une décennie.



La CES invita tout d'abord la BCE à relancer le processus de réduction des taux d'intérêt, avec une baisse initiale substantielle et ensuite d'autres coupes si cela s'avérait nécessaire. Avec la faible inflation et la hausse de l'euro par rapport au dollar, la politique monétaire était devenue globalement trop étreinte, et en particulier pour l'économie européenne, et il était évident que les problèmes de l'Europe devaient être abordés de manière spécifique vu que la santé de l'ensemble en dépendait. Début décembre 2002, la BCE réduisit les taux d'intérêt de 0,50%. Ensuite, vis-à-vis des autorités budgétaires, la CES se réjouit des propositions de la Commission visant à interpréter "intelligemment" le PSC (voir plus bas) mais estima que l'économie européenne ne pouvait attendre l'adoption officielle de ces propositions lors du Conseil européen du printemps 2003. Individuellement et collectivement, les États membres devaient mener des politiques budgétaires qui garantissaient que le niveau de la demande dans l'économie européenne permettrait une relance précoce.

Fin 2002, les institutions européennes convinrent que les lignes directrices pour l'emploi et celles pour l'économie devaient suivre le même calendrier (jusque là, les premières étaient adoptées en décembre, les dernières en juin) de sorte qu'elles puissent être considérées en parallèle par les Conseils de printemps, en même temps que le rapport de synthèse de la Commission sur les progrès accomplis dans la Stratégie de Lisbonne. Il fut également décidé que les partenaires sociaux seraient consultés avant chaque Conseil de printemps par l'intermédiaire d'un nouvel organe de concertation appelé le "sommet social tripartite". Cet organe doit remplacer le Comité permanent pour l'emploi qui s'est révélé incapable de devenir un organe de concertation efficace entre les autorités publiques européennes et les partenaires sociaux sur les sujets composant la Stratégie de Lisbonne.

### 1.3 Le Pacte de Stabilité

Le PSC fut adopté par le Conseil européen d'Amsterdam en juin 1997 parce que les dispositions du Traité concernaient la discipline budgétaire dans la période précédant l'UEM et non après son entrée en vigueur. Le Pacte était donc essentiellement une mise à jour des dispositions du Traité sur les "déficits excessifs" (art. 104c) et de ses dispositions transitoires (art. 109e).

À cette époque, la CES exprima sa préoccupation quant au fait que le concept de coordination était envisagé sous un jour négatif, c'est-à-dire comment presser, et si possible sanctionner, les gouvernements à respecter les objectifs de stabilité, plutôt que comment les encourager à poursuivre les objectifs de croissance et d'emploi. La CES insista, premièrement, pour que la poursuite des objectifs nominaux liés à la stabilité des prix et à l'équilibre budgétaire soient complétés par des objectifs réels concernant la

croissance et l'emploi; deuxièmement, pour que le Pacte de stabilité devienne un Pacte de croissance, d'emploi et de stabilité; et troisièmement, pour que le Pacte soit interprété d'une manière non mécanique. Le terme "croissance" fut en effet ajouté au titre du pacte, mais cela ne se refléta nullement dans son contenu.

Les années 1999 et 2000 voyant la reprise arriver et les déficits chuter, le Pacte ne devint pas un enjeu politique. Cela changea en 2001-02 quand le ralentissement économique commença à repousser les déficits de certains pays près des limites fixées par le Pacte, voire au-delà.

En juin 2001, la CES décida d'émettre un commentaire public et écrivit aux présidents de la Commission et du Conseil pour leur dire que le temps était venu de revoir le Pacte et ses liens avec les GOPE. Plutôt que d'avoir deux procédures, les règles sur la stabilité et les déficits excessifs devaient être intégrées dans les GOPE, qui deviendraient la procédure de coordination économie centrale pour l'Union. Il faudrait également saisir l'occasion d'arriver à une interprétation commune de l'article 104.3 du Traité stipulant que, pour déterminer si un État membre présentait un déficit excessif, la Commission "examine également si le déficit public excède les dépenses publiques d'investissement". La CES proposa que la "règle d'or" existant dans certains États membres soit officiellement adoptée. Une distinction serait ensuite faite entre les investissements publics et les dépenses de consommation du gouvernement de sorte que les premiers ne soient pas inclus dans les calculs servant à dire si un déficit doit être considéré comme "excessif".

Le Pacte figura également à l'ordre du jour de la première université d'été du Comité de l'emploi de la CES, qui eut lieu en Suède en juillet 2002. À cette époque, les dispositions du Pacte étaient au cœur des discussions économiques dans l'UE. Le consensus trouvé au sein du Comité prévoyait que :

- l'importance accordée à la correction des déséquilibres budgétaires concerne l'action pendant les périodes de reprise plutôt que pendant les périodes de récession;
- l'objectif d'équilibre budgétaire soit évalué sur une base ajustée de manière cyclique;
- l'accent soit plus placé sur la qualité des finances publiques que sur les objectifs purement quantitatifs (en particulier en relation avec la règle d'or pour les investissements);
- les États membres présentant une dette limitée bénéficient d'une plus grande flexibilité sur les niveaux de déficit car la durabilité à long terme concerne plus la dette que le déficit.

Ces conclusions (et d'autres relatives à d'autres réformes de l'UEM) furent transmises à toutes les organisations affiliées et

utilisées dans la contribution officielle de la CES à la Convention sur l'avenir de l'Europe, adoptée par le Comité exécutif en octobre 2002.

En novembre 2002, la Commission revint avec ses propositions d'interpréter et d'appliquer "intelligemment" le Pacte. Le Traité doit être respecté, et donc il faut s'en tenir aux objectifs de 3% et 60% en matière de déficit et de dette, mais les situations budgétaires doivent être interprétées en termes sous-jacents; des écarts temporaires peuvent être envisagés dans les États membres dont la dette est inférieure à 60% s'ils sont liés à des investissements et à une réforme structurelle; les États membres qui n'ont pas encore atteint l'objectif de "proche de l'équilibre ou en bénéfice" doivent le faire par étapes d'au moins 0,5% du PIB par an; le relâchement fiscal doit être évité lors des périodes fastes; et des stratégies spécifiques de réduction de la dette doivent être mises en œuvre dans les États membres n'ayant pas encore atteint l'objectif des 60%.

La CES se réjouit du fait que les propositions de la Commission allaient dans la même direction que les siennes mais elle souligna que l'action budgétaire coordonnée visant à promouvoir la relance ne pouvait attendre que le Conseil européen du printemps 2003 prenne une décision sur les propositions de la Commission.

## 1.4 Le Dialogue Macroéconomique

Le dialogue macroéconomique fut institué par le Conseil européen de Cologne en juin 1999 en tant que partie du "Pacte européen pour l'emploi", qui était censé assurer la coordination entre ce nouveau processus et deux processus existants, à savoir Luxembourg pour l'emploi et Cardiff pour la politique structurelle. Assez vite, la fonction de "parapluie" fut assumée par la Stratégie de Lisbonne (mars 2001).

Le but du Dialogue était de permettre aux parties qui déterminaient dans la pratique le dosage macroéconomique - la BCE pour la politique monétaire, le Conseil (ministres Écofin et de l'Emploi) et la Commission pour les politiques budgétaires et les partenaires sociaux pour les salaires - de se rencontrer régulièrement pour évaluer le dosage et se faire une idée des actions des autres. Il n'y eut aucune tentative visant à atteindre une position commune.

Entamé à l'automne 1999, le Dialogue se réunit quatre fois par an, deux fois au niveau technique et deux fois au niveau politique. Le groupe de travail macroéconomique du Dialogue social (composé des partenaires sociaux et d'un représentant de la Commission) continue à se réunir et a souvent servi à préparer les rencontres de Cologne.

Il faut reconnaître que le Dialogue n'a pas joué un rôle crucial dans le processus décisionnel général, et la BCE et les autorités budgétaires diraient sans aucun doute - et à juste titre - qu'il n'en a jamais été question. Cependant, il a aidé à assurer que la voix de la CES soit entendue, et espérons-le mieux comprise, dans les endroits clés, et il nous a aidés à mieux comprendre le point de vue des autres, et en particulier celui de la Banque, surtout parce qu'il s'agit d'une nouvelle institution.

La CES a souvent dû se montrer critique envers les politiques de la BCE, notamment parce que cette dernière a attendu trop longtemps avant de répondre à un climat économique morose par la réduction des taux d'intérêt, mais nous reconnaissons que cette Europe sans la Banque centrale européenne serait pire que l'Europe avec elle. Au moins, il y a une gouvernance monétaire européenne; on ne peut pas dire la même chose pour la gouvernance économique. Le passage à l'UEM a également aidé à renforcer la dimension européenne de la négociation collective (voir plus loin dans ce rapport).

Pour sa part, la BCE a régulièrement estimé qu'atteindre et maintenir la stabilité permettrait de créer les conditions d'un développement économique sain et profiterait aux syndicats également. Tout affaiblissement de la crédibilité anti-inflationniste de la Banque déboucherait en effet sur une situation de négociation plus défavorable. Une diminution des prix n'était pas le but, et les risques de déflation et d'inflation furent admis. La Banque ne répondit pas de manière mécanique aux événements à court terme. Le chômage en Europe était considéré comme essentiellement structurel et la contribution que la politique monétaire pourrait apporter à sa réduction était de ce fait limitée. La politique monétaire n'avait pas besoin du soutien de politiques fiscales pures. Des conventions salariales appropriées avaient permis de réduire l'inflation et d'assurer la stabilité. Cela devrait continuer à être le cas avec des augmentations de salaires étroitement liées à la tendance à la hausse de la productivité et à être conforme à l'objectif de stabilité des prix.

Le Dialogue et la Banque ont été régulièrement tenus au courant du travail de la CES visant à coordonner la négociation collective sur la base de la ligne directrice reposant sur la compensation de l'inflation et de la productivité et tenant compte de l'objectif de stabilité de la Banque. Cependant, les syndicats s'inquiétèrent de plus en plus de la baisse d'importance des salaires dans le PIB et du creusement des inégalités de revenu et de bien-être: la poursuite de la modération salariale dépendrait en partie des politiques menées par les autorités monétaires et budgétaires.

L'expérience tirée du Dialogue constitua la base des propositions de réforme de la gouvernance monétaire que la CES présenta à la Convention européenne en octobre 2002:

- l'objectif d'inflation actuellement fixé par la BCE doit l'être par le Conseil Écofin en codécision avec le Parlement européen, sur proposition de la Commission;
- le Traité doit obliger la BCE à promouvoir le plein emploi et la croissance au même titre que la stabilité;
- le processus décisionnel de la BCE doit être rendu plus transparent grâce à la publication des procès-verbaux;
- un comité consultatif officiel impliquant les partenaires sociaux doit être institué.

Pour ce qui est des autorités budgétaires, les réunions au niveau technique du Dialogue des représentants de la Commission, du Comité de politique économique, du Comité économique et financier et du Comité de l'emploi - soit rien que des fonctionnaires nationaux de haut rang ont été actives et débouché sur des échanges utiles, mais au niveau politique, le président du Conseil Écofin a eu tendance à se contenter de présider les réunions et non à se profiler comme le porte-parole du Conseil.

## 1.5 Politique Fiscale

Virtuellement, chaque déclaration de la CES sur la situation économique a évoqué une plus grande dimension européenne de la politique fiscale, notamment parce que la taxation constitue un des principaux instruments de gestion économique, et donc la meilleure coordination de la politique économique européenne dépend des progrès accomplis dans ce domaine. Cependant, la CES a également voulu définir une politique relative aux taxes particulières parce que les résultats qu'un État membre peut atteindre dépend de plus en plus des actions positives ou négatives d'autres pays.

Depuis 2000, la CES publie un rapport annuel sur la fiscalité. Connaissant la sensibilité des organisations affiliées sur ces sujets, la base de ce travail est la résolution du Congrès de Helsinki. Le premier rapport traitait du rôle macroéconomique de la fiscalité; de l'impôt et des sexes; du vote à la majorité qualifiée; de l'impôt des sociétés et de l'imposition de l'épargne; de l'imposition sur la valeur ajoutée; de la fiscalité et des pensions; de l'imposition du commerce électronique; de l'énergie et de l'écotaxation; des options sur titres; des paradis fiscaux; des aides d'État; et de l'administration fiscale. Les rapports 2001 et 2002 suivirent les développements dans ces domaines et ajoutèrent de nouvelles sections là où c'était nécessaire, le premier évoquant aussi la taxe Tobin et le dernier les propositions de la Commission pour l'harmonisation des taxes d'immatriculation des voitures (les deux taxes étant mises en opposition).

Ces rapports ont bien entendu été présentés aux institutions européennes et transmis à toutes les parties concernées. Sur la base des rapports, la CES a remis des propositions spécifiques à la Commission sur l'impôt des sociétés (nous estimons entre autres qu'une action était requise sur les taux et non seulement sur les bases d'imposition), et notre soutien à un glissement progressif à l'écotaxation fut exprimé lors du Sommet de la Terre de Johannesburg en 2002 et dans plusieurs discours. Dans sa contribution à la Convention, la CES réitéra son soutien au vote à la majorité qualifiée pour ce qui est des dispositions relatives à l'harmonisation des législations sur l'imposition minimale sur les bénéfices des sociétés, sur le capital et sur la fiscalité environnementale.



## 2. L'emploi et le marché du travail

## 2.1 La Stratégie Européenne de l'Emploi

L'objectif de devenir en l'espace de dix ans l'économie la plus compétitive et la plus dynamique basée sur la connaissance capable de présenter une croissance économique durable, de créer des emplois plus nombreux et meilleurs et d'assurer une plus grande cohésion sociale, tel que fixé par le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, a eu d'importantes conséquences dans un certain nombre de politiques communautaires directement ou indirectement liées à l'emploi et au marché du travail, y compris l'éducation et la formation professionnelle. Il a également influencé le travail et la politique de la CES ces dernières années.

Dans son mémorandum au Conseil européen de Lisbonne, la CES appela à faire du plein emploi pour les hommes et les femmes le nouvel objectif stratégique de l'UE. Après le marché unique et l'UEM dans les années '80 et '90, la CES jugea nécessaire de démarrer une nouvelle phase dans la politique européenne, qui devait mettre les citoyens au centre des préoccupations, en se basant sur les forces du modèle social européen afin de créer des emplois plus nombreux et meilleurs.

Dans la lignée des décisions prises par son neuvième Congrès, la CES déclara également qu'afin d'atteindre l'objectif de plein emploi, il fallait fixer des repères pour la croissance économique, pour le taux d'emploi et pour le taux de chômage. Elle en appela également à plus de consistance et à une meilleure synergie entre les grandes orientations des politiques économiques et les Lignes directrices pour l'emploi, de sorte que la Stratégie européenne pour l'emploi soit élargie et ne se borne pas à être le principal instrument de contribution à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et de la situation globale de l'emploi dans l'Union européenne.

Les conclusions du Conseil européen suivirent les propositions de la CES en matière de plein emploi, déclarant clairement que la stratégie adoptée visait à créer les conditions permettant d'atteindre le plein emploi et d'en arriver à la société basée sur la connaissance. Ce sommet fut l'occasion de mettre au point un véritable Pacte européen pour l'emploi reposant sur des politiques pour la croissance économique, la réforme structurelle et le meilleur fonctionnement du marché du travail et garantissant donc la cohérence et l'intégration des processus de Luxembourg, de Cardiff et de Cologne dans une stratégie unique pour le plein emploi.

La demande du plein emploi était et reste réaliste au vu des progrès accomplis depuis l'adoption de la Stratégie européenne pour l'emploi en novembre 1997 et de sa contribution à la réduction des niveaux de chômage dans l'UE. La Stratégie européenne pour l'emploi a permis la création de dix millions de nouveaux emplois, dont trois millions rien qu'en 2000.

Entre 1997 et 2002, les Lignes directrices pour l'emploi ont connu une certaine évolution, mais peu de changements. La structure à

quatre piliers (employabilité, entrepreneuriat, adaptabilité, égalité des chances) est resté inchangée, même si en termes de substance plusieurs nouveaux sujets ont été ajoutés, comme la qualité de l'emploi, l'emploi dans les services, le vieillissement de la main-d'œuvre, la dimension territoriale, la réponse du marché du travail aux nouvelles technologies, les statistiques, les points de référence et les indicateurs, tandis que des sujets tels que l'égalité des chances et l'intégration des quatre piliers, la promotion de la formation tout au long de la vie ou la fiscalité ont gagné en importance.

Après les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm, six objectifs horizontaux furent introduits, fixant les cibles de 2005 et 2010 pour le taux d'emploi général et le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés; évoquant la nécessité de veiller à ce que les politiques à travers les quatre piliers contribuent au maintien et à l'amélioration de la qualité du travail; introduisant des stratégies cohérentes et globales pour la formation tout au long de la vie et la nécessité de promouvoir une culture de responsabilité partagée entre les différents acteurs; développant la synergie avec les partenaires sociaux pour la mise en œuvre et le suivi de la SEE; insistant sur la nécessité de considérer que toutes les lignes directrices possèdent la même valeur et donc qu'elles doivent être appliquées par une approche intégrée; appelant les États membres et la Commission à renforcer le développement d'indicateurs communs pour évaluer les progrès et sous-tendre la pose de repères et l'identification des bonnes pratiques; et invitant les partenaires sociaux à mettre au point des indicateurs, références et bases de données statistiques appropriées dans l'optique de leurs rapports d'évaluation des actions dont ils sont responsables.

Bien que la CES fût derrière la plupart des changements apportés aux Lignes directrices pour l'emploi au fil des années, nous reconnaissons aussi qu'elles sont devenues plus complexes. Notre influence s'est exercée par le biais de nos contacts avec la Commission européenne et le Comité de l'emploi et du marché du travail. Malheureusement, au niveau du groupe pour le marché du travail du Dialogue social, les partenaires sociaux ne sont pas encore parvenus à préparer des contributions communes au processus de la Stratégie européenne pour l'emploi.

En juin 2000, les partenaires sociaux européens publièrent ensemble un Compendium des initiatives des partenaires sociaux liées aux Lignes directrices pour l'emploi de la Stratégie européenne pour l'emploi. Ce rapport sur les facteurs de succès examine les initiatives communes menées par les partenaires sociaux dans les États membres, en particulier à la lumière des rééquilibres entre la flexibilité et la sécurité grâce à des pratiques répondant aux préoccupations des employeurs en matière de productivité et de compétitivité et aux inquiétudes des travailleurs quant à la qualité du travail et aux salaires. Basé sur cette expérience positive, le Programme d'action des partenaires sociaux européens pour la période 2003-2005 inclut l'élaboration de rapports annuels sur les

actions des partenaires sociaux dans les États membres pour l'application des lignes directrices pour l'emploi.

En tout cas, et d'un point de vue syndical, c'est très important; les Lignes directrices pour l'emploi ont préservé un équilibre certain entre les problèmes d'emploi et de chômage, entre les politiques et les mesures de prévention et d'activation, ainsi que sur l'importance de politiques actives en opposition aux politiques passives. Elles mettent également l'accent sur le rôle de la formation tout au long de la vie, sur sa contribution à la gestion des changements par les travailleurs et les entreprises et à la promotion de la mobilité, sur le potentiel d'emploi dans le secteur des services et sur la nécessité de lutter contre le travail non déclaré. La promotion de l'égalité des chances à tous les niveaux, la préparation aux changements démographiques et le besoin de créer les conditions permettant aux travailleurs plus âgés de rester dans le marché du travail, l'importance de l'interface emplois/environnement et la nécessité de mettre en œuvre la Stratégie européenne pour l'emploi à tous les niveaux d'intervention en utilisant le Fonds social européen en tant que principal instrument de financement sont également des sujets qui contribuent à un meilleur fonctionnement des marchés européens du travail.

Un des points essentiels des Lignes directrices pour l'emploi est lié au rôle-clé du partenariat dans leur application. À ce jour, elles contiennent plusieurs références au rôle et aux responsabilités des partenaires sociaux et nous sommes d'accord avec la plupart d'entre elles. La CES est prête à relever le défi. Cependant, les attentes quant à ce que les syndicats peuvent faire aux niveaux national et européen en termes de développement d'indicateurs et de repères spécifiques ou de bases de données statistiques pour mesurer les progrès dans les actions dont nous sommes responsables, sont probablement trop élevées. Le manque d'enthousiasme de la part de certaines organisations patronales de jouer un rôle constructif n'a pas permis aux partenaires sociaux de contribuer pleinement à une application plus fructueuse des Lignes directrices pour l'emploi.

La CES considère que les responsabilités pour l'emploi et le marché du travail sont partagées entre les partenaires sociaux et les autorités publiques à tous les niveaux. Néanmoins et en termes pratiques, bien que nous ayons pu enregistrer quelques avancées sur l'association des partenaires sociaux à la définition et la mise en œuvre des Lignes directrices pour l'emploi, cela n'a pas été systématiquement le cas de tous les États membres.

Le Paquet pour l'emploi de 2000 formula pour la première fois des recommandations spécifiques par État membre. La CES y vit une étape significative dans la direction de l'application totale de l'article 128 du traité d'Amsterdam. Cependant, alors qu'il y avait 22 lignes directrices pour l'emploi, les recommandations ne couvraient que huit domaines d'action. La CES déclara que les recommandations spécifiques par État membre devaient aborder toutes les lacunes et non se concentrer sur quelques points. Les

déficiences liées au fonctionnement du partenariat et l'insistance sur la responsabilité presque exclusive des partenaires sociaux quant au manque de progrès dans le pilier de l'adaptabilité n'étaient pas acceptables. La position de la CES à cet égard fut très claire dès le départ: si la voie de la négociation entre les partenaires sociaux échoue, les autorités publiques doivent être prêtes à faire avancer la législation-cadre. Les autorités publiques à tous les niveaux doivent assumer leurs responsabilités.

En décembre 2001, le groupe de travail de haut niveau sur les compétences et la mobilité soumit son rapport à la Commission européenne, dans la continuité du processus entamé en février 2001 par la communication de la Commission sur les nouveaux marchés européens du travail et les conclusions du Conseil de Stockholm. Ce rapport constitue la base du plan d'action de la Commission pour les compétences et la mobilité adopté par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002.

En conséquence de ce travail, la ligne 6 des Lignes directrices pour l'emploi de 2002 fait référence à l'identification et la prévention des goulets d'étranglement émergents, en particulier en développant les capacités des services de l'emploi, en mettant au point des politiques de prévention de manque de compétences, en promouvant la mobilité professionnelle et géographique et en renforçant le fonctionnement des marchés du travail par l'amélioration des bases de données contenant les emplois et les possibilités de formation qui doivent être interconnectées au niveau européen.

Le Plan d'action avait le mérite de ramener l'Europe à discuter des compétences et de la mobilité, en présentant des actions concrètes pour l'application, la fixation d'un calendrier et l'évaluation des 25 actions lors de chaque Conseil européen de printemps.

La CES estime que les partenaires sociaux doivent être étroitement impliqués dans l'évaluation des 25 actions définies dans le Plan d'action. C'est pourquoi c'est une des actions prévues dans le programme pluriannuel du dialogue social adopté par les partenaires sociaux fin novembre 2002.

Le Plan d'action confère une importance considérable au rôle de la mobilité professionnelle et géographique dans la promotion des marchés européens du travail et des possibilités d'emploi. La CES considère toutefois que l'idée sous-jacente selon laquelle nous pouvons résoudre le problème de l'emploi en renforçant cette mobilité n'est qu'une illusion si on ne crée pas en même temps de nouveaux emplois.

À côté de la mobilité, la CES a également accordé de l'attention aux liens devant être établis entre les politiques pour l'emploi et pour le marché du travail aux différents niveaux. En 2002 et dans le cadre de son projet de politique pour l'emploi, la CES envoya un questionnaire à ses organisations membres et aux CSI. Le principal objectif de l'enquête était d'analyser l'implication des syndicats

dans les partenariats pour la "gestion" du marché du travail aux niveaux local (initiatives locales pour l'emploi et le développement), territorial (pactes territoriaux pour l'emploi) et transfrontalier (partenariats EURES), d'identifier les forces et les faiblesses, ainsi que les raisons de la participation des syndicats à de tels projets. L'établissement de liens entre ces projets et la Stratégie européenne pour l'emploi, les quatre piliers et leur transposition dans les plans d'action nationaux pour l'emploi figuraient également dans cette analyse. Les conclusions de l'enquête furent présentées lors d'un séminaire organisé par la CES en juin 2002. Le rapport final publié en novembre 2002 présente non seulement les conclusions définitives de l'enquête et des débats, mais il constitue également une contribution à la définition, dans le cadre de l'évaluation de la SEE, de nos propositions "d'alimenter" les Lignes directrices pour l'emploi en matière de dimensions territoriale et sociale.

En vue de l'élargissement de l'Union européenne, nous considérons que les futurs États membres devraient être effectivement intégrés dans la Stratégie européenne pour l'emploi et, par l'intermédiaire de leurs plans d'actions élaborés en coopération avec les partenaires sociaux, mettre au point des mécanismes pour le marché du travail actifs, adaptés à leurs besoins et menant à la promotion du changement structurel et au progrès économique et social. Les documents d'évaluation conjointe et les enquêtes sur la politique pour l'emploi constituent un bon instrument pour entamer ce processus.

### L'avenir de la Stratégie européenne pour l'emploi

L'évaluation de la Stratégie européenne pour l'emploi fut lancée en 2002 et sera finalisée en 2003. Pour la CES, la Stratégie européenne pour l'emploi doit continuer à être un instrument-clé pour l'expression des valeurs du modèle social européen, qui équilibre la compétitivité et la solidarité. L'inventaire a confirmé l'avis de la CES selon lequel les politiques pour l'emploi et le marché du travail des États membres profitent des objectifs communs européens et de la possibilité de tirer les leçons des expériences des autres. La Stratégie a aidé à attirer l'attention non seulement sur la nécessité d'améliorer l'emploi et de lutter contre le chômage, mais aussi de le faire par des mesures positives et actives plutôt que répressives et passives.

La CES considère que la SEE doit être renforcée afin d'atteindre d'ici 2010 l'objectif de plein emploi de Lisbonne et ceux liés à la cohésion sociale, la connaissance et l'innovation. Tout en étant d'accord avec les défis identifiés par la Commission européenne - élever les taux d'emploi et de participation, améliorer la qualité et la productivité et promouvoir un marché du travail global -, la CES estime que l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie doit être mise en avant par une approche "flexibilité-sécurité" pour atteindre les objectifs fixés.

En outre, et pour être pleinement opérationnelle, la SEE doit être mieux connue aux niveaux national, régional, local et de l'entrepr-

se. À cet égard, la création de comités nationaux, caractérisés par la représentation des partenaires sociaux, pour préparer et suivre la mise en œuvre des Lignes directrices pour l'emploi revêtirait une importance extrême. Pour permettre aux partenaires sociaux de jouer leur rôle, les États membres devraient utiliser une partie des fonds alloués à l'assistance technique du FSE pour soutenir les actions menées par les partenaires sociaux en relation avec la SEE. Cela assurerait aussi une plus grande synergie entre les opérations du FSE et la SEE.

## 2.2 Éducation et Formation

Les objectifs ambitieux du Conseil européen de Lisbonne de faire de l'Europe l'économie la plus compétitive du monde basée sur le plein emploi, la cohésion sociale et la connaissance, a ramené en haut de l'agenda de l'UE les thèmes de l'augmentation et de l'amélioration des investissements dans l'innovation, la connaissance et les ressources humaines et de la qualité des systèmes d'éducation et de formation.

La société basée sur la connaissance ne peut être créée sans les gens, ni contre les gens. Si l'Europe veut faire la différence vis-à-vis d'autres régions du monde, elle doit investir plus et mieux dans le développement des compétences et des qualifications de ses citoyens et de ses travailleurs.

La CES défend cet objectif depuis de nombreuses années. Nous insistons sur la nécessité de créer les conditions grâce auxquelles les citoyens puissent accéder à la formation continue de haute qualité, un des instruments-clés permettant à tout un chacun de maîtriser les changements dans le contexte d'une plus grande mobilité professionnelle et géographique découlant des bouleversements dans la nature et l'organisation du travail et des procédés de travail.

Nous insistons encore sur le besoin de reconnaître aux niveaux national et européen le droit d'accéder à la formation tout au long de la vie et les conditions collectives qui doivent être mises en place si l'Europe veut devenir une économie basée sur la connaissance et où les individus sont plus facilement adaptables, employables et flexibles. Cela doit aller dans l'intérêt de tous: individus, société et économie.

C'est encore plus urgent quand on se penche sur les chiffres indiquant qu'en 2000, seuls 60,3% des Européens âgés de 25 à 64 ans possédaient au moins un diplôme du secondaire supérieur, que seuls 8% des travailleurs de la même tranche d'âge avaient participé à une forme d'éducation ou de formation, ou encore que 18,5% des jeunes avaient quitté l'école sans qualifications. C'est en contradiction totale avec les objectifs fixés par le Conseil de Lisbonne ou dans les Lignes directrices pour l'emploi et cela montre clairement que l'Europe est toujours en retard en termes

d'investissements plus importants dans l'éducation et la formation ou dans l'établissement d'objectifs nationaux stimulant l'accès et la participation.

Les défis appelant à la mise à jour des qualifications et des compétences des travailleurs sont multiples. Ils découlent de l'introduction de nouvelles technologies, et en particulier des technologies de l'information et de la communication, qui impliquent des formes nouvelles et plus rapides de production et de prestation de services affectant tous les secteurs et les sociétés de toutes les tailles, ce qui crée de nouvelles demandes d'éducation et de formation, ouvre de nouvelles perspectives pour les travailleurs présentant déjà un niveau élevé de qualification et facilite l'accès à la connaissance et à l'approfondissement des compétences. Il y a aussi les changements dans la nature et l'organisation du travail, des structures des sociétés, qui imposent la participation et l'engagement actif de tous les travailleurs. Pour y arriver, ces derniers doivent être mieux formés et constamment mettre à jour leurs compétences et leurs qualifications au-delà du stade purement technique, et disposer de compétences sociales. Il y a encore les effets de la mondialisation ou de l'utilisation des TCI dans les secteurs dits traditionnels, provoquant une restructuration de l'industrie dont l'impact sur l'emploi est dramatique et qui touche des millions de travailleurs et plusieurs régions européennes; cela contribue à une cohésion économique, sociale et territoriale plus faible et non plus forte.

Le développement de l'économie électronique représente lui aussi un défi pour chacun. On ne peut oublier les travailleurs faiblement qualifiés. Sa mise en œuvre nécessite une approche intégrée qui lie l'introduction des TCI, la diffusion de l'Internet et l'accès à un prix abordable à l'éducation et la formation de qualité élevée, à la recherche et au développement. Elle implique aussi de nouveaux changements de l'organisation au sein des sociétés et crée une meilleure relation entre le développement technologique et le développement organisationnel.

La CES attire l'attention des institutions européennes sur le besoin de promouvoir une analyse perspective fiable du potentiel d'emploi de l'économie électronique qui inclut les aspects du sexe des travailleurs ou les dimensions sectorielles et territoriales. Il est inacceptable qu'alors d'un chômage élevé touche autant les travailleurs qualifiés que les non qualifiés, plusieurs secteurs et régions d'Europe souffrent du manque de main-d'œuvre. Cela prouve le peu d'attention accordé à la prévision et à l'anticipation des besoins de personnel aux niveaux territorial, sectoriel et de l'entreprise. Cela montre aussi l'inadéquation entre l'offre et la demande de nouvelles compétences et le niveau insuffisant de coordination et de coopération entre les systèmes d'éducation, de formation et d'orientation, les partenaires sociaux, les services de l'emploi et les sociétés.

D'une autre côté, la période qui s'achève a été caractérisée par le fait que les employeurs européens, outre à être en retard en ter-

mes d'investissements dans la recherche et le développement, n'investissent pas assez dans le développement des compétences et des qualifications de leurs travailleurs, en particulier dans la promotion de l'utilisation des TCI, ni dans la correspondance nécessaire entre les compétences disponibles et celles demandées par les sociétés en relation avec leurs plans commerciaux. De récentes données européennes indiquent que, bien que 45% des ouvriers et 73,5% des employés utilisent un ordinateur pour leur travail, à peine 22% ont bénéficié d'une formation en matière des TCI et 16,7% suivi un programme payé par la société. Cela montre bien que les objectifs fixés par le Conseil européen de Lisbonne ne sont pas poursuivis et qu'au lieu d'emprunter la voie des compétences élevées, des emplois de qualité et des hauts niveaux d'intégration, l'Europe va tout droit au désastre! Les gouvernements des États membres ne jouent toutefois pas leur rôle non plus. Aucune action n'a été prise quant à la définition des objectifs nationaux en termes d'augmentation annuelle du pourcentage du PIB alloué au développement des ressources humaines, comme le demandait le Conseil de Lisbonne.

Pour ce qui est des responsabilités des partenaires sociaux, on voit que la promotion de la formation tout au long de la vie n'a pas joui de l'attente souhaitée au niveau du dialogue social ou de la négociation collective. La CES a insisté sur la nécessité que les travailleurs, leurs représentants et les employeurs mettent au point de nouveaux engagements communs; ils doivent saisir l'importance et les bienfaits d'une meilleure formation. Pour les sociétés, la promotion de la formation tout au long de la vie implique une productivité et une compétitivité accrues; pour les travailleurs, elle implique le développement de la carrière, des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail. Bref, la formation tout au long de la vie à l'intérieur des sociétés est un des éléments qui contribuent à faire coïncider la demande des employeurs de plus de flexibilité et celles des travailleurs de plus de sécurité.

Compte tenu de ce qui précède, la CES a appuyé l'idée qu'il faut promouvoir une nouvelle compréhension, de nouveaux droits et de nouvelles responsabilités si on veut que la formation tout au long de la vie devienne une réalité et fasse partie de la culture européenne et contribue à la réalisation des objectifs d'augmentation de la productivité, de profitabilité, de compétitivité, de plein emploi, de qualité de l'emploi et d'employabilité, mais aussi à une distribution plus équitable des revenus et à la réconciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Cela présuppose le développement d'approches innovatrices et intégrées, ainsi que des synergies plus fortes entre les différentes politiques et les personnes chargées de leur application aux niveaux national et européen.

Cette nouvelle approche impose des changements dans les systèmes d'éducation et de formation, une plus grande coopération entre les divers acteurs, la définition de leurs niveaux de responsabilité et de nouvelles formes de gestion, d'information, de consul-



tation et de participation. La CES s'est opposée - et continuera à le faire - à ceux qui considèrent que l'individu est le seul élément à responsabiliser pour son employabilité, sans prendre en considération que d'autres intervenants, comme les autorités publiques et les employeurs, assument une grande part de cette responsabilité. Elle reconnaît toutefois le rôle vital que les individus sont appelés à jouer par leur disposition à apprendre ou leur contribution en termes de motivation et de temps imparti à la formation.

Cela nous amène à la nécessité de reconnaître et d'évaluer l'acquis. Les formations officielles, non officielles et officieuses sont de plus en plus liées. Les compétences acquises, indépendamment du lieu où cela se passe, doivent être valorisées; elles doivent être reconnues et intégrées dans le "bagage" individuel lors des relocalisations au sein de la même société, du même secteur, du même pays, voire de l'exercice du droit de mobilité géographique européenne.

Au cours de la dernière période, et spécialement après le Conseil européen de Lisbonne, la formation professionnelle ont enregistré quelques progrès pour ce qui est de l'application de la coopération renforcée au niveau européen.

Le rapport sur les "Objectifs concrets des systèmes d'éducation" adopté par le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) identifie de nouveaux domaines pour les actions communes au niveau européen, basés sur trois objectifs stratégiques: l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation; l'accès facilité de tous aux systèmes d'éducation et de formation; et l'ouverture des systèmes d'éducation et de formation à un public plus large. L'adoption par le Conseil européen de Barcelone d'un programme de travail sur les objectifs des systèmes européens d'éducation et de formation et le développement de la coopération renforcée dans le domaine de la formation professionnelle (les initiatives de Bruges-Copenhague) constituent un nouvel espoir et, peut-être, la marque du passage des paroles aux actes au niveau européen.

La CES participe activement aux différents groupes de travail mis sur pied pour déterminer la meilleure manière d'avancer pour que "l'éducation et la formation en Europe deviennent une référence mondiale en matière de qualité d'ici 2010". Il est trop tôt pour juger les résultats atteints dans les priorités établies au niveau européen, en particulier en matière de transparence, d'information et d'orientation, de reconnaissance des compétences et des qualifications et de garantie de la qualité.

Il est également important de noter que sous la présidence danoise, les partenaires sociaux européens furent invités à prendre part à la conférence interministérielle qui a adopté la "Déclaration de Copenhague" sur la coopération renforcée dans la formation professionnelle. À la suite d'une proposition présentée par les partenaires sociaux européens lors de cette conférence, une réunion informelle du Trilogue entre la tróika du Conseil

Éducation, la Commission et les partenaires sociaux européens eut lieu. Avec les réunions informelles existantes entre les partenaires sociaux européens et les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales et Écofin, cette nouvelle structure de dialogue avec les ministres de l'Éducation complète les trois piliers qui sont à la base de la Stratégie de Lisbonne.

En dehors de jouer un rôle influençant le développement et l'application des politiques communautaires dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle dans une perspective de formation tout au long de la et étroitement associées à d'autres politiques sociales de l'UE par le biais de notre participation active au Comité consultatif de la formation professionnelle, au Comité du Fonds social européen, au CEDEFOP et dans une moindre mesure au Comité consultatif de la Fondation européenne de la formation, la CES a également favorisé le débat avec ses organisations membres. Au cours de la période qui s'achève, nous avons pu approfondir la coopération, la compréhension et l'échange d'expériences et promouvoir un accord étendu sur ce que les syndicats considèrent comme les défis posés par des systèmes d'éducation et de formation de haute qualité.

Comme c'est le cas avec les États membres, on ne part pas du principe, au sein du mouvement syndical, que c'est une tâche aisée. Les systèmes, pratiques et relations professionnelles sont basés sur des traditions et cultures profondément enracinées, soumises actuellement à un processus d'ajustement et de réforme afin de relever les nouveaux défis auxquels les États membres et l'UE font face.

C'était un des objectifs principaux de la conférence sur la formation tout au long de la vie organisée par la CES en 2002 quelques semaines avant le Conseil européen de Barcelone et la conclusion du cadre d'action des partenaires sociaux pour le développement tout au long de la vie des compétences et qualifications.

En réalité, l'accord atteint au niveau du Dialogue social constitue une avancée importante en termes de contribution des partenaires sociaux à la réalisation des objectifs de Lisbonne dans l'optique de la création de la société basée sur la connaissance. Cela doit également être considéré à la lumière des derniers développements dans le dialogue social à l'échelon national sur la formation tout au long de la vie, tels que présentés dans l'aperçu publié par la CES après la conférence de Valence.

Les principaux défis pour la CES et le mouvement syndical européen pour l'avenir immédiat résident dans le succès de la mise en œuvre du cadre d'action et dans notre capacité d'établir les liens nécessaires entre le dialogue social intersectoriel, les initiatives développées par le dialogue social sectoriel dans ce domaine et le travail accompli au niveau européen sous les auspices de la Commission européenne.



### 3. La cohésion économique et sociale

## Les Fonds structurels et la politique régionale

Au cours de la période sous revue, les deux événements les plus significatifs concernant la politique de cohésion économique et sociale ont été, d'une part, la mise en œuvre de la nouvelle période de programmation suite à l'adoption des nouveaux règlements des Fonds structurels pour la période 2000-2006 qui ont intégré nombre des propositions de la CES présentées dans le cadre des négociations de l'Agenda 2000, et, d'autre part, la publication du deuxième rapport sur la cohésion économique et sociale (janvier 2001) lançant le débat sur la teneur et les objectifs que devrait avoir cette politique dans l'Union européenne après l'élargissement tout en décrivant la situation en matière de cohésion dans les États membres et les pays candidats.

Les propositions de la Commission relatives à la future politique de cohésion économique et sociale d'une Union élargie, et notamment aux ressources financières qui devront y être consacrées, seront présentées dans le troisième rapport, à la fin 2003.

La CES a participé activement aux débats organisés par la Commission sur l'avenir de la politique de cohésion économique et sociale communautaire, notamment le deuxième Forum sur la cohésion économique et sociale, réalisé en 2001 le séminaire sur "Les priorités de l'Union pour les régions - Définir la valeur ajoutée communautaire" ainsi que le séminaire à l'intention des membres du Comité du Fonds social européen qui se sont tenus en 2002.

Le renforcement de la cohésion économique et sociale est l'un des trois objectifs de l'Union européenne, à côté de l'Union économique et monétaire et de l'achèvement du marché unique.

Cet engagement doit être renforcé dans une Europe élargie. Les principes de cohésion et de solidarité sont inscrits dans le Traité et constituent deux des vecteurs les plus importants de l'intégration des peuples et des territoires.

La CES a continué à défendre que les principes fondamentaux de la future politique de cohésion économique et sociale dans une Union européenne élargie doivent être la justice sociale et l'équité sociale, la promotion du modèle social européen, une réelle cohésion économique, sociale, territoriale et interrégionale, appuyée par des services d'intérêt général de haute qualité, la solidarité et l'égalité des droits des travailleurs et travailleuses, des citoyennes et citoyens.

À travers nos actions, nous avons cherché à faire le lien entre les politiques communautaires de cohésion économique et sociale, la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et donc de la mise en œuvre tant de la Stratégie européenne pour l'emploi que de la Stratégie européenne d'inclusion sociale au

sein desquelles les partenaires sociaux jouent un rôle de première importance. S'il est vrai que les politiques structurelles communautaires ont connu une évolution depuis le lancement de ces stratégies, il est également vrai que celles-ci devraient être davantage un mécanisme clef pour renforcer le potentiel de croissance économique dans les régions urbaines ou rurales en retard de développement, et les régions industrielles en déclin, ainsi que pour développer les compétences et les qualifications des individus, permettant d'accroître les possibilités de création de plus d'emplois et d'emplois de qualité et, à long terme, d'enrayer le chômage.

La CES considère que les objectifs définis tant à Lisbonne qu'à Stockholm doivent être maintenus et poursuivis systématiquement dans le cadre de la politique de cohésion, à savoir l'économie fondée sur la connaissance, la compétitivité, l'innovation, l'investissement humain, la lutte contre l'exclusion sociale, le plein emploi et la recherche d'une croissance économique durable.

L'évaluation de la mise en œuvre de la politique de cohésion présentée dans le deuxième rapport montre que malgré les progrès en termes de résultats, notamment dans les régions les moins prospères, la convergence réelle est loin d'avoir été réalisée et qu'en outre, dans certains pays, les disparités entre régions ont même été accentuées.

De nombreux problèmes restent donc à surmonter dans les États membres actuels, notamment la persistance de taux de chômage élevés, les disparités de revenu par habitant entre États membres, des niveaux d'éducation et de formation encore trop bas ou la lenteur des progrès au niveau de la promotion d'une réelle égalité des chances tout comme par rapport aux mesures de protection de l'environnement.

## L'avenir de la politique de cohésion économique et sociale

À l'avenir et notamment après l'élargissement, on ne peut pas baisser les bras. L'élargissement représente avant tout une chance historique unique d'unifier les Peuples d'Europe sur base de valeurs fondamentales démocratiques. Cela assurera la paix et la stabilité politique en Europe et contribuera au progrès économique et social ainsi qu'à l'amélioration des conditions de vie et de travail. Il permettra également d'élargir le marché de l'emploi et le marché intérieur européens en raison d'une augmentation du volume global de la production et du niveau de consommation des pays candidats, ainsi que de la mise au point de produits et services nouveaux et compétitifs sur le marché mondial.

Il s'agit d'un défi d'une ampleur sans précédent en termes politiques, économiques et sociaux dont l'ensemble de l'Union européenne tirera profit, même si, contrairement aux élargissements précédents, celui-ci creusera les disparités et les différenciations.

Tout en reconnaissant qu'elles ne sont pas le remède à tous les problèmes auxquels nouveaux et actuels États membres seront confrontés, les politiques de cohésion économique et sociale ont une importance fondamentale dans ce processus, tant pour les régions défavorisées de l'UE des 15 que pour les futurs États membres. Elles doivent contribuer à préserver le modèle social européen ainsi qu' à assurer un développement économique, social et territorial harmonieux et durable.

De toute évidence, le maître mot pour relever le défi de l'élargissement est la solidarité politique, économique et financière en faveur des nouveaux États membres et des régions actuelles en retard de développement. Ceci implique des choix politiques courageux en matière budgétaire et une meilleure coordination des politiques communautaires, en évitant les effets négatifs de certaines politiques comme c'est notamment le cas de la Politique Agricole Commune, ou encore de la politique de concurrence.

La CES considère que les régions les moins développées de l'Union élargie, en retard par rapport à la moyenne communautaire et qui connaissent des besoins d'investissements en capital humain et physique, en infrastructures de plusieurs types, en recherche et développement, en création d'emplois, doivent rester la priorité.

Ceci s'applique tant aux régions en retard de développement des futurs États membres qu'aux régions actuelles de l'Objectif 1, y compris les régions ultrapériphériques (RUP), et les régions périphériques peu peuplées et risquant d'être désertées, lesquelles méritent une attention particulière de la part de l'UE en promouvant tant leur attractivité que leur compétitivité.

La dimension structurelle et le caractère permanent de l'ultrapériphérie exigent l'adaptation des politiques communautaires aux RUP et la définition de critères qui correspondent davantage à la réalité de ces régions plutôt qu'un critère purement statistique.

Ces constats ont été (ré)affirmés lors des séminaires réalisés dans le cadre du projet coordonné par la CES, de fin 2001 à mi-2002, à l'intention des organisations syndicales de Madère, des Açores et des Canaries, en associant les organisations nationales concernées.

L'objectif premier du projet a consisté à assister les organisations syndicales des trois régions susmentionnées d'une part, dans l'approfondissement du partenariat par rapport à la définition et la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi (lignes

directrices, EURES), des Fonds structurels (notamment le FSE et les initiatives communautaires telles que INTERREG III et EQUAL) et dans le développement du dialogue social, en lien avec les priorités de la CES en la matière.

À l'issue du projet, un réseau syndical d'échange d'informations et de formation, notamment en vue d'assurer la continuité du projet, a été constitué.

Au delà de l'élargissement, d'autres grands défis préoccupent l'UE et requièrent également des réponses et des actions communes et coordonnées.

La mondialisation des économies et des marchés et ses conséquences; le développement des politiques actives du marché du travail, la création de plus et de meilleurs emplois, la promotion de l'égalité des chances et la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle, l'insertion des jeunes dans la vie active ainsi que le rôle et la responsabilité des partenaires sociaux; la promotion du développement durable et de la protection de l'environnement; la création d'une société basée sur les connaissances, ce qui recouvre le développement du capital humain ainsi que l'innovation, la recherche, le développement et l'accès aux TCI pour tous afin d'éviter une société à deux vitesses; le vieillissement de la population, avec les conséquences qui en découlent en termes économiques, sociaux et sociétaux; le développement des infrastructures, notamment sociales, sont encore d'autres défis qui sont traités dans le cadre de la politique de cohésion ainsi que d'autres politiques communautaires. La réponse à donner doit être coordonnée et viser la réduction, réelle, des disparités entre régions ainsi que la promotion d'une Société de plein emploi, de l'égalité des chances, de l'inclusion et de la cohésion sociales.

### **Le partenariat**

La mise en œuvre d'un programme aussi ambitieux ne peut se faire sans un partenariat fort et dynamique. Il constitue un élément fondamental pour garantir le bon fonctionnement des interventions et obtenir des résultats satisfaisants. La CES a aussi accordé une forte attention à cette question depuis son dernier congrès. Une enquête menée par la CES auprès de ses organisations membres, démontre que l'application de ce principe, inscrit dans les règlements des fonds structurels même s'il a connu une amélioration, n'est pas pleinement respectée. Il faut donc poursuivre l'action que nous avons développée en vue d'assurer un le partenariat de qualité, l'association des partenaires sociaux à toutes les phases des interventions des fonds, ainsi que la définition dans les règlements du rôle, des tâches et du fonctionnement des différents comités de suivi.



Pour ce faire, nous avons proposé deux pistes qui nous semblent particulièrement intéressantes. La première consiste à établir une "Charte de principes et de règles" en vue de constituer et d'améliorer le partenariat entre tous les programmes nationaux et régionaux. La seconde consiste à inscrire la structure du partenariat ainsi que les règles y afférentes dans la législation nationale portant sur l'administration et la gestion des programmes des Fonds structurels.

Les partenaires sociaux doivent pouvoir bénéficier de l'assistance technique pour développer les compétences de leurs représentants dans les différents organes de mise en œuvre des fonds structurels. Si ce besoin est réel et urgent pour les États membres de l'UE, il l'est encore plus pour les partenaires sociaux des futurs États membres. Les efforts qui sont déployés en termes de formation pour les administrations publiques aux différents niveaux dans ces pays doivent aussi concerner les partenaires sociaux.

Le Fonds social européen est le seul qui compte sur la participation active des partenaires sociaux au sein de son Comité européen. Cette participation a représenté une valeur ajoutée importante. Le même type de participation doit être prévu pour ce qui concerne les autres fonds structurels.

### Les initiatives communautaires

Les initiatives communautaires jouent un rôle très important dans le renforcement de l'identité européenne, dans les possibilités d'expérimentation offertes ou encore dans le développement du partenariat. Au-delà de ce fait, nous jugeons aussi importants les aspects liés au caractère transnational et innovant de ces initiatives.

La CES considère qu'il faut assurer une meilleure intégration des initiatives communautaires dans les autres programmes structurels et les instruments de programmation ordinaire dans les régions et les territoires par le biais de l'appui des projets, l'échange d'informations, la formation des acteurs et l'animation sociale.

Par ailleurs, les différentes initiatives communautaires doivent également être mieux intégrées les unes par rapport aux autres en vue, d'une part, de promouvoir une stratégie de développement originale, innovante et de haute qualité et, d'autre part, d'éviter la superposition des interventions ainsi que de favoriser le développement du partenariat.

La CES a œuvré dans ce sens, notamment au sein du Comité du Fonds social européen et dans le cadre des réunions d'information de la Commission et ce, tant pour ce qui concerne l'initiative communautaire EQUAL que l'initiative communautaire INTERREG III.

Il faut aussi renforcer la coopération et les interventions aux niveaux transfrontalier, transnational et interrégional.

L'expérience syndicale positive des actions qui ont été menées par les 41 Conseils syndicaux interrégionaux (CSI), y compris dans les régions frontalières avec les pays candidats, ont démontré que ceci est la voie à suivre.

Les actions appuyées par EURES et les initiatives communautaires ont prouvé qu'elles doivent être poursuivies afin de promouvoir la mobilité ainsi que le développement de marchés du travail transfrontaliers et interrégionaux, de pactes territoriaux et locaux pour l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi. La CES a donc mis tout en œuvre pour qu'un lien soit établi entre l'initiative communautaire INTERREG III et les EURES transfrontaliers.

Il faut également tenir compte du fait qu'après l'achèvement de l'élargissement, les frontières extérieures actuelles de l'Union européenne seront déplacées, déplaçant également les problèmes structurels vers ces nouvelles régions. La CES a agi pour qu'une attention particulière soit accordée à ces régions, en renforçant les mesures spécifiques de coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale, à l'intention de ces régions, prévues dans le cadre de l'initiative communautaire INTERREG.

Au cours de la période sous revue, les organisations membres de la CES ont fait des efforts considérables pour prêter une attention plus soutenue à la problématique des fonds structurels.

Toutefois, nous devons renforcer ces efforts. La connaissance et la maîtrise des fonds structurels, une participation qualitative des représentants syndicaux à toutes ses phases, la connaissance et les liens à établir entre les différentes politiques européennes, nationales et régionales, ainsi qu'entre politiques contractuelles et de cohésion, impliquent de la part des organisations syndicales la mise en œuvre de davantage d'actions d'information et de formation. Dans ce sens, le Guide pour syndicalistes, publié par la CES en mai 2000, représente un premier pas dans la bonne direction.

La CES a plaidé pour que cet engagement se poursuive à l'avenir, à tous les niveaux, pour que l'Europe élargie puisse renforcer en son sein la solidarité, la cohésion économique et sociale, le plein emploi et des opportunités pour chaque citoyenne et citoyen, et elle continuera à le faire.



## 4. Le développement durable

## La politique de l'Union Européenne

Le sommet de Rio de 1992 avait appelé la communauté internationale à élaborer de nouvelles politiques selon les principes exposés dans l'agenda 21, afin d'orienter les sociétés vers un mode développement durable. Dans la foulée du sommet, la Commission a adopté un 5ème programme d'action (COM (1992) 23) pour l'environnement et le développement durable et le Livre Blanc (COM(93) 1993) « Croissance, compétitivité, emploi : Les défis et les pistes pour entrer dans le 21ème siècle » qui lance des réflexions sur un nouveau modèle de développement qui met en évidence les liens structurels existants entre environnement et emploi : la sous-utilisation de la main d'œuvre et la surexploitation des ressources environnementales. Ce nouveau modèle de développement durable doit assurer un découplage entre la future prospérité économique et la pollution et construire une relation positive économie-écologie par la création de technologie propre.

L'entrée en vigueur en 1997, du traité d'Amsterdam a introduit le concept de développement durable ainsi que le principe de précaution. D'autre part, le traité indique que les exigences environnementales "doivent être intégrées dans la définition des autres politiques de la Communauté".

Depuis lors la question des modalités de cette intégration est au centre des débats européens. Ainsi, le 5ème programme a reconnu le rôle fondamental des secteurs économiques comme élément de changement. Et le Conseil de Cardiff en 1998, précédé du Conseil extraordinaire pour l'emploi de Luxembourg, demande pour la première fois, aux différentes formations du Conseil de présenter un rapport sur l'intégration environnementale et des stratégies environnementales.

Sur base des premiers rapports et d'un bilan critique de la Commission (COM(1999) 543) du 5ème programme et de la mise en œuvre du traité, le Conseil d'Helsinki, fin 1999, demandera à la Commission de présenter pour juin 2001 une stratégie européenne de développement durable intégrée dans la perspective d'une économie compétitive, créatrice d'emplois et durable. Cette stratégie devra également représenter la base de la contribution européenne au réexamen après dix ans du processus de Rio, qui aura lieu à Johannesburg en 2002. Ce même Conseil confirmera l'engagement de l'Union Européenne et des Etats membres à ratifier le protocole de Kyoto pour 2002 et invitera à élaborer, d'ici la fin 2000, une proposition de 6ème programme d'action en matière d'environnement.

## L'agenda de Lisbonne et le sommet de Göteborg

*Dans cette perspective, l'agenda de Lisbonne établissant des priorités économiques et sociales et un objectif stratégique pour la décennie : "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale" constitue le cadre pour toute action d'intégration et devait être complétée par d'une dimension environnementale. Dans un premier temps, la Commission publiait une communication (COM(2000) 576) intitulée : "Concilier nos besoins et nos responsabilités en intégrant les questions d'environnement dans la politique économique" qui identifiait les mesures structurelles et les secteurs économiques les plus concernés comme il soulignait le besoin de mesure de transition. Dans une autre communication (COM(2001) 53), la Commission développait ses orientations en vue du sommet mondial sur le développement durable. Dans cette communication, elle a défini les objectifs à atteindre pour l'Union dans le cadre du sommet en mettant l'accent sur la protection des ressources naturelles essentielles au développement économique et la construction d'une meilleure articulation entre environnement et la lutte contre la pauvreté. Elle a situé son action "rendre la globalisation durable et d'améliorer la gouvernance mondiale".*

Dans un troisième temps, la Commission identifiait les menaces pour un développement durable qui nécessitent une action coordonnée au niveau international et européen :

- la pauvreté et l'exclusion sociale ;
- les changements démographiques et le vieillissement de la population ;
- l'appauvrissement des ressources naturelles ;
- la congestion des transports et l'utilisation de l'espace ;
- les menaces sur la santé publique ;
- le changement climatique.

A partir de ces travaux, le sommet de Göteborg adoptera une stratégie européenne de développement durable au travers de quatre priorités en matière d'environnement :

- la lutte contre le changement climatique ;
- assurer des transports écologiquement viables ;
- limiter les risques pour la santé publique ;
- gérer les ressources naturelles de façon plus responsable.

Et surtout le Conseil établira pour la première fois que la relation existante entre croissance économique, consommation des ressources naturelles et production des déchets doit être changée dans un cadre coordonné qui tienne compte des effets économiques, sociaux et environnementaux. Et finalement, le Conseil décide d'intégrer dorénavant l'environnement dans le processus

d'évaluation annuel sans fixer cependant jusqu'à présent des objectifs quantifiables. Et il appelle au renforcement du processus lancé à Cardiff, intégrer l'environnement dans tous les domaines concernés de la politique communautaire, en prenant en compte la nouvelle stratégie et le 6ème programme d'action pour l'environnement.

### **Les suites de Göteborg et le sommet de Johannesburg**

La stratégie européenne de développement durable s'est divisée apparemment en deux, une partie interne qui fait partie de l'agenda des sommets de printemps et une partie externe qui s'inscrit dans la préparation du sommet de Johannesburg et de son suivi.

Dans les années à venir, à la question des modalités de l'intégration des politiques économiques, sociales et environnementales s'ajoutera la question de l'articulation entre la dimension interne et externe. Cette question est particulièrement sensible dans le cas des négociations commerciales au sein de l'OMC (subsidés agricultures et énergies, services d'intérêt général) et de leurs répercussions sur la gouvernance environnementale..

Pour le premier sommet de printemps d'après Göteborg, celui de Barcelone, la Commission présente pour la première fois sur base d'une liste d'indicateurs un rapport de synthèse couvrant les trois dimensions du développement durable. Le conseil de Barcelone a surtout mis l'accent sur la demande de la mise en place par la Commission d'un système d'évaluation de l'impact sur le développement durable dans le cadre de ses actions « Simplifier et améliorer l'environnement réglementaire » et sur la nécessité de soutenir le développement des technologies propres. Il a également demandé l'accélération des travaux préparatoire à une directive cadre sur la tarification des infrastructures. Il n'a pas formulé à cette occasion des objectifs quantifiés mais le conseil environnement a demandé une coordination dans le processus de définition des indicateurs et à demander un document de la Commission sur ce sujet pour le sommet de 2003. Fin 2002, le conseil environnement formulait à nouveau ses demandes.

Pour la partie externe, à la veille du sommet de Barcelone, la Commission publie une communication (COM (2002) 82) intitulée « Vers un partenariat mondial pour un développement durable » qui présente un ensemble d'objectifs prioritaire pour l'union européenne dans sa contribution à la préparation du sommet. Ces priorités s'inscrivent dans la mise en œuvre de l'accord de Doha et au 'consensus' de Monterey en faisant référence notamment à sa communication adoptée à la veille de la conférence de Doha (COM (2001) 416 pour la promotion des

normes sociales de base. La référence aux conclusions des deux conférences internationales constituera la ligne de conduite de l'Union tout au long du processus de négociation du programme d'action qui sera adopté au sommet. Dans la perspective du sommet de la terre, les états membres s'engagent collectivement, à atteindre d'ici 2006 un pourcentage moyen de 0,39 % du Revenu National Brut pour l'aide publique au développement soit au minimum 0,33%.

Lors du sommet suivant à Séville, le Conseil confirmera ses orientations exprimées à Barcelone en montrant son soutien aux propositions formulées par le secrétaire général des nations unies focalisant le programme d'action du sommet sur un ensemble de thème et le concept de partenariat : l'eau potable et l'hygiène, de l'énergie, y compris les énergies renouvelables, et de la santé.

Après le sommet de la terre de Johannesburg, le conseil des ministres exprimera sa satisfaction mais surtout il sera conscient que le plan d'action adopté, ne pourra se juger uniquement sur base des réalisations. Il confirme les engagements pris et demande aux différents Conseils ministres de préparer pour le printemps 2003 leur contribution à la mise en œuvre de la stratégie.

### **Les activités de la CES**

#### **La 9ème congrès avait conclu que :**

*“Le changement structurel doit respecter l'environnement et l'expérience montre qu'il existe un lien positif entre des politiques d'environnement actives et la création d'emplois. On trouve des liens positifs de cet ordre dans des domaines tels que les transports publics, la gestion de l'espace et la protection de l'environnement dont l'agriculture biologique, le développement rural, les économies d'énergie et le rendement énergétique et la rénovation urbaine. Les initiatives politiques des pouvoirs publics et des partenaires sociaux peuvent dégager des dividendes doubles substantiels à la fois pour l'environnement et pour l'emploi. Ceci devrait être pris en compte par les politiques en matière de fiscalité, de fonds structurels et de développement économique local”.*

Sur base de ces principes, la CES a poursuivi son action pour l'intégration dans la stratégie européenne pour l'emploi d'objectifs en matière d'environnement. Dans ce cadre, elle a mis l'accent sur la réforme du système de taxation, le transfert des subsides des secteurs qui ont un impact sur l'environnement vers des domaines qui améliorer la qualité de l'environnement. Quant au 5ème programme d'action, la CES faisait un bilan qui soulignait les progrès accomplis au niveau de la définition des politiques



mais l'absence de progrès significatif sur le plan de l'état de l'environnement. Les concepts d'équité sociale et de transition devaient être centraux dans le futur programme de la Commission.

### Un rôle renforcé des travailleurs dans les systèmes de gestion environnementale

La CES a soutenu la nécessité de réviser le règlement (1836/93) permettant la participation volontaire des entreprises du secteur industriel à un système communautaire de management environnemental et d'audit. Il s'agit avant tout d'accroître l'implication des travailleurs et de représentants dans le processus et les exigences concernant la conformité à la réglementation et aux déclarations des entreprises. Le Conseil a adopté en 2001 un nouveau règlement qui étend le champ d'application du règlement et il prévoit que les représentants du personnel seront associés au processus lorsqu'ils le demandent. Les recommandations publiées pour la mise en œuvre de ce règlement détaillent et explicitent l'importance de la participation des travailleurs à tous les niveaux. A plusieurs occasions la CES a interpellé l'UNICE pour entreprendre une démarche commune pour développer la participation des entreprises au système de gestion.

Fin 2000, le secrétariat a demandé au Bureau Technique Syndical d'entreprendre un bilan des activités syndicales et une réflexion sur la contribution syndicale future au débat européen sur le développement durable. Ce bilan montre comment les syndicats traitent des questions liées à l'environnement : par une intégration du thème dans leur programme politique et dans plusieurs pays les questions environnementales sont intégrées dans la négociation collective ; ils prennent et participent à des initiatives pour influencer les politiques nationales et surtout dans de nombreux pays la législation européenne – les directives cadre et Seveso ont été transposées d'une manière qui associe les questions de santé au travail et les problèmes d'environnement. Au plan international, les syndicats jouent un rôle actif dans les organisations mondiales particulièrement sur les questions alimentaires, les produits chimiques et surtout les questions climatiques

Cet exercice a montré les défis auxquels doivent faire face les syndicats au niveau européen. Il s'agit surtout de développer une capacité de représenter les intérêts des travailleurs dans un processus de transformation économique, sociale et environnemental. L'environnement est une partie intégrante des enjeux auxquels doivent faire face les syndicats. Ainsi le rapport montre comment les questions de la gestion des risques et des ressources posent des questions essentielles tant en terme de droits démocratiques que d'équité et pour les syndicats il s'agit d'être en mesure de négocier un processus juste de transition.

### Göteborg : l'achèvement d'un processus et le début d'une nouvelle période

A la veille du sommet de Göteborg, le comité exécutif de la CES a adressé un message au sommet, il faut mettre la politique de l'environnement au cœur d'une politique de l'emploi. S'appuyant sur les conclusions du sommet de Stockholm qui avaient souligné l'importance de l'amélioration de la qualité de l'emploi. La CES a exprimé son soutien au processus d'intégration des différentes politiques : économiques, sociales et environnementales pour assurer le plein emploi et l'amélioration du modèle social européen. Dans cette résolution, elle soutient un processus de transformation du modèle de développement qui réduit la pression et l'usage des ressources naturelles. Et, elle insiste sur la transition juste et sur le rôle des partenaires sociaux dans ce processus. La résolution rappelle combien les politiques européennes ignorent le rôle des travailleurs en particulier dans les entreprises et que les programmes communautaires ne les reconnaissent pas suffisamment comme acteur de ces transformations.

Suite à l'adoption de cette résolution, un travail d'approfondissement thématique dans une perspective intersectorielle a été entrepris avec l'aide d'organisations nationales et d'un groupe de travail comprenant également des fédérations européennes, sur les 4 thèmes suivants :

- changement climatique et énergie ;
- Alimentation et agriculture;
- risques chimiques;
- compétences et droits des travailleurs.

Les résultats de ce travail ont été présentés et débattus lors d'une conférence en juin 2002 à Seville.

Suite à l'adoption de cette résolution la DG environnement a exprimé sa volonté d'établir des relations régulières avec la CES et le Bureau Européen de l'environnement a invité la CES comme la plate forme sociale européenne à entreprendre une réflexion commune à partir de la note synthèse préparée par la Commission pour le sommet de Barcelone. La CES collabore également dans le cadre de la convention européenne, Cette note de synthèse était la première qui devait intégrer suivant les conclusions de Göteborg les trois dimensions du développement durable. Les résultats de cette réflexion ont fait l'objet d'une rencontre entre des délégations des trois organisations européennes. Elles ont publié un communiqué à la veille du sommet où elles ont exprimé leurs inquiétudes devant le manque de progrès réalisés dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie en matière de développement durable. Et appelaient les Chefs d'état et de gouvernement afin qu'ils dirigent et surveillent activement ce processus d'intégration. La déclaration concluait que des objectifs concrets relatifs à une

meilleure qualité de la vie pour tous, combinés à un processus ouvert et cohérent de gouvernance mèneront à une meilleure évaluation des Sommets annuels de printemps et donneront un soutien plus fort et une inspiration pour une transition en douceur vers le développement durable. Et signalaient qu'elles continueront à collaborer et qu'elles soutiendront les activités organisées par leurs organisations respectives au niveau national, qui visent à donner une expression pratique aux questions soulevées par le développement durable.

### **La Conférence de Séville**

Les résultats des travaux thématiques ont été présentés et débattus lors d'une conférence organisée à la veille du sommet de Séville en juin 2002 sur le thème : « Le mouvement syndical européen et le développement durable dans la perspective du Sommet de la Terre – Une stratégie européenne pour la qualité de l'emploi et la protection de l'environnement ». A l'ouverture de cette conférence sont intervenus les représentants de la Commissaire en charge de l'environnement, un représentant de l'UNICE, les représentants des internationales syndicales (CISL-CMT). Sur base des travaux préparatoire et de la conférence, le comité exécutif adopté une résolution qui appelait l'Union Européenne à jouer un rôle d'avant garde dans la définition d'un plan mondial pour le développement durable, visant en priorité l'éradication de la pauvreté, la protection de l'environnement, le respect des droits humains et sociaux.

Et le BTS conjointement avec la CES ont publié une brochure destinée avant tout aux participants au sommet de la terre à Johannesburg intitulée : Les syndicats européens : Acteurs du développement durable

### **Le sommet de la terre à Johannesburg**

La CES a décidé de répondre positivement à l'invitation de la Commission à participer au titre de conseiller dans sa délégation au sommet. Une large délégation syndicale internationale était présente et un travail conjoint a été réalisé entre les délégations de la CES, de la CISL et de la CMT. A signaler que le groupe syndical était le plus important parmi les délégations de la « société civile » présentes au sommet. La délégation de la CES s'est exprimée devant la presse durant la conférence et devant l'assemblée des délégués. Présentant l'expérience syndicale européenne, elle a souligné avec force combien son action et des politiques sociales centrées sur la création d'emploi décent est incontournable pour assurer un progrès économique continu, une réduction des inégalités au sein des

pays comme entre eux et un combat contre la pauvreté. La délégation de la CES a également souligné les responsabilités de l'Union européenne et la nécessité d'un rééquilibrage de ses priorités. En effet, l'agenda commercial a joué un rôle dominant dans les interventions de l'Union. Dans son bilan des résultats du sommet, la CES a exprimé en novembre 2002 sa satisfaction de l'adoption par la Conférence d'un plan d'action qui met l'accent sur la lutte contre la pauvreté et son financement, qui ouvre des perspectives d'une nouvelle gouvernance de la globalisation et mettant en évidence le rôle des entreprises dans ce processus. Mais il a regretté que l'agenda commercial comme financier reste en dehors du processus des Nations Unies et que l'ampleur des moyens annoncés pour la mise en œuvre soient insuffisants. La CES a rappelé que pour répondre à ces objectifs mondiaux, il est urgent de transformer le mode de production et de consommation dans les pays développés en particulier en Europe.

### **Des orientations pour l'avenir**

La CES poursuivra son action sur base des travaux déjà entrepris dans le cadre de la conférence de Séville et repris dans la brochure conjointe CES/BTS sur les thèmes porteurs de risques globaux et qui nécessitent des réponses intersectorielles tels que : les énergies propres et le changement climatique, un système durable de production alimentaire, et les risques chimiques. Le comité exécutif a demandé qu'une attention particulière soit donnée au développement durable dans les travaux du secrétariat après le prochain congrès. En intégrant la dimension du développement durable dans son action pour une démocratisation du processus de globalisation, particulièrement dans son action menée dans le cadre des négociations commerciales internationales comme celles relatives aux investissements. Finalement le comité exécutif, reconnaissant le rôle confié aux entreprises multinationales pour la mise en œuvre du plan d'action, exige le respect par ces entreprises des lignes directrices de l'OCDE et les normes sociales fondamentales du BIT. Il a rappelé sa demande de l'adoption par l'Union Européenne d'un instrument imposant le bilan social et environnemental à ces entreprises. De même, il estime nécessaire que la comptabilité des entreprises soit définie par l'union Européenne de façon à ce que les travailleurs et leurs représentants puissent assurer leur rôle dans le cadre des procédures d'information et de consultation. Et que l'Union Européenne impose un cahier des charges reprenant ces mêmes exigences pour toutes les entreprises bénéficiant des crédits à l'exportation comme de marchés publics dans le cadre de programmes d'aide.

Et il a souligné l'importance pour la CES à faire partager par le dialogue ses positions par d'autres acteurs de la société civile organisée.





## 5. Les services d'intérêt général

## 5.1 Libéralisation et Secteur Public

Depuis plusieurs années maintenant, le secteur public, et en particulier les services d'intérêt général connaissent une transformation en profondeur. La relation entre l'efficacité du marché et la garantie de dispositions en matière de prévoyance sociale de base est actuellement redéfinie. L'Union européenne applique une politique de libéralisation basée sur l'ouverture des marchés, mais le Traité exige le respect de l'engagement de fourniture de SIG.

La libéralisation touche les travailleurs, les syndicats et les entreprises du secteur public dans la même mesure. Par conséquent, le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) partagent certains intérêts communs, lesquels ont trouvé une expression dans des actions communes vis-à-vis du Parlement européen, du Conseil et de la Commission. Ces actions ont visé et visent toujours à développer un secteur des SIG et des entreprises de service public modernes, efficaces et compétitifs engagés dans le respect de normes sociales et environnementales, conviviaux et répondant aux besoins des consommateurs.

À cette fin, la CES a conclu un partenariat avec le CEEP et a cherché à embarquer d'autres organisations, par exemple le CCRE (Conseil des communes et régions d'Europe), des organisations de consommateurs, le Comité des régions, la Plateforme des ONG sociales européennes et le Bureau européen de l'environnement. L'association européenne des employeurs du secteur privé UNICE continue de son côté à mener une politique de libéralisation débridée.

Il est important d'expliquer les circonstances formant la base de la politique de la CES pour ce qui est du conflit entre la protection des services d'intérêt général d'une part et la libéralisation/l'ouverture des marchés de l'autre, ainsi que pour l'identification des actions ouvertes aux syndicats. Depuis l'Acte unique européen de 1986, l'objectif de création d'un marché unique a mené les institutions communautaires à adopter une politique de libéralisation sectorielle des services d'intérêt général qu'elles continuent à appliquer à ce jour. Au début, l'effet de cette politique fut de mettre en danger les services d'intérêt général et les règlements d'exemption applicables. Par après, dans le traité de Maastricht, les chefs d'État et de gouvernement ouvrirent la porte à une amélioration potentielle dans le traitement des services d'intérêt général en reconnaissant que tous les problèmes ne peuvent être résolus par le marché seul et que dans le cas des services d'intérêt général en particulier, il fallait explorer d'autres voies.

La communication de la Commission de 1996 constitua un pas de plus vers la reconnaissance des services d'intérêt général. Pour la première fois, la Commission les identifia, du moins dans sa rhétorique, comme un élément-clés du modèle social européen. Enfin, en 1997, l'article 16 du traité d'Amsterdam définit les services d'intérêt économique général comme une des valeurs communes de l'Union, tandis que l'article 86 (2) prévoyait certaines exemptions à l'application des règles de concurrence dans les cas où elles sont incompatibles avec les fonctions de services d'intérêt général. En outre, l'article 295 accorde aux États membres la liberté absolue pour le régime de propriété, et l'article 73 stipule que les aides d'État qui correspondent au remboursement de certaines servitudes inhérentes à la notion de service public sont compatibles avec le Traité.

En dehors de ces dispositions disparates toutefois, il n'y a pas de cadre global définissant les services d'intérêt général et qui pourrait être utilisé comme point de référence pour la mise en œuvre des deux articles. Un des objectifs communs des partenaires sociaux européens que sont le CEEP et la CES de remédier à cette situation, ce qu'ils ont tenté de faire en rédigeant ensemble une Charte des services d'intérêt général et une proposition de directive-cadre basée sur la Charte.

En ce qui concerne les acteurs impliqués dans ce débat, ce n'est pas seulement une question de confrontation entre la Commission, qui représente les partisans d'une ouverture contrôlée des marchés et les États membres (en particulier le Royaume-uni, les Pays-Bas et le Danemark), qui soutiennent la libéralisation à tout va pour des motifs de profitabilité.

## 5.2 Les Propositions des Partenaires Sociaux

Avant que les Conseils européens de Lisbonne en mars 2000 et de Santa Maria da Feira en juin 2000 n'invitent la Commission à mettre à jour sa communication de 1996 sur les services d'intérêt général, les partenaires sociaux européens (le CEEP, la CES et la Fédération des syndicats européens des services publics, la FSESP) avaient déjà formulé leurs idées quant au fonctionnement et à l'avenir des services d'intérêt général.

La Charte du CEEP de 1995 et celle de la CES de décembre 1998 servirent de base à cette action commune. Une comparaison des deux documents révéla un large consensus, et à l'été 1999 les dirigeants du CEEP et de la CES convinrent de rédiger une charte commune afin de lui conférer une plus grande force politique. Un groupe de travail composé de quatre personnes fut mis sur pied en sep-

tembre 1999, et il présenta en février 2000 sa première version de la Charte aux organisations affiliées. La proposition fut adoptée par le Comité directeur de la CES lors de sa réunion du 12 mai 2000 afin de laisser suffisamment de temps pour promouvoir la Charte le plus largement possible, vu que les décisions concernant la Conférence intergouvernementale devaient être prises au Conseil européen de Feira en juin 2000; il était donc important de veiller à ce que le point figure à l'ordre du jour. La Charte fut ensuite approuvée par le Comité des délégués du CEEP le 22 mai. Le Comité exécutif de la CES ratifia la décision du Comité directeur lors de sa réunion des 15 et 16 juin 2000, adoptant finalement la Charte commune en vue de faire pression sur les gouvernements nationaux et les inciter à aborder le sujet de la Conférence intergouvernementale en se servant de la Charte comme base de la discussion sur un des thèmes-clés du modèle social européen.

La Charte considère que "les services d'intérêt général de haute qualité" sont essentiels pour la croissance économique et la création d'emplois. L'objectif est de veiller à ce que l'UE, qui était au début une communauté économique, évolue de manière équilibrée, de renforcer les droits fondamentaux des citoyens et d'assurer la qualité de vie de tout un chacun. La solidarité et la cohésion sociale sont les piliers du modèle social européen et peuvent contribuer au développement durable par le biais des SIG. La Charte définit les caractéristiques fondamentales des SIG, analyse la relation entre les règles de concurrence et les SIG et met en exergue des lignes directrices générales pour la réglementation et les opérateurs et pour les relations entre les opérateurs et les autorités. Une importance particulière est attachée au rôle des partenaires sociaux et du dialogue social. De plus, l'importance de l'accès universel aux services est expliquée, tout comme leur rôle dans la recherche de la cohésion sociale et territoriale (locale, régionale, nationale et européenne), du développement durable et de l'emploi, et dans la promotion de la participation démocratiques des principaux dépositaires d'enjeu, en particulier les travailleurs, mais aussi tous les utilisateurs des services et les citoyens en général.

La CES considère la Charte comme une déclaration et un engagement en faveur d'une modernisation négociée des services, en faveur de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs au processus, et en faveur d'une évaluation annuelle horizontale de la situation. La position neutre concernant le régime de la propriété (conformément avec l'article 295 du traité de l'UE) est soulignée afin d'éviter les interminables discussions sur les mérites relatifs de la nationalisation par rapport à la privatisation. La Charte peut également être vue comme un premier pas vers le passage à l'offensive dans le débat sur l'avenir des services d'intérêt général, comme l'a dit par

exemple Hélène Flautre, le rapporteur de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen.

Le principal objectif du projet de charte est toutefois de fournir un point de référence pour la mise en œuvre de l'article 16 du traité de l'UE, dont le contenu dut être clarifié trois ans après son adoption. En outre, les deux organisations croient qu'il est important de donner aux pays candidats un point de référence pour les services d'intérêt général parce qu'ils constituent un élément essentiel du modèle social européen.

La Charte est le résultat de débats et négociations pointus et bien entendu, vu la nature controversée du sujet, parfois difficiles entre le CEEP et la CES/FSESP qui se tinrent toutefois dans une ambiance extrêmement coopérative et constructive. Le texte définitif est beaucoup plus que le plus petit dénominateur commun des deux chartes précédentes; c'est un document original qui développe la position des deux parties, et la vitesse à laquelle il vit le jour témoigne de la qualité des relations entre ces deux partenaires sociaux européens. La Charte fut également conçue comme un moyen d'inciter à la révision de la communication de la Commission de 1996 et comme une contribution à ce processus.

### 5.3 Le Débat en cours

#### De la Charte à la proposition de directive-cadre

Après son adoption par les deux signataires, la CES et le CEEP, la Charte fut envoyée le 15 juin 2000, juste après le Conseil de Santa Maria da Feira, aux institutions de l'UE et, ce qui est plus important, au Président du Conseil M. Antonio Guterres et au Président de la Commission M. Romano Prodi, accompagnée d'une demande d'incorporer la proposition dans les traités en tant que protocole.

Ce document conjoint avait un prédécesseur illustre. Un parallèle peut être tiré avec le 31 octobre 1991, date à laquelle la CES et l'UNICE demandèrent à la présidence néerlandaise d'incorporer un document commun relatif au dialogue social en tant que protocole au traité de Maastricht. Le texte fut en effet adopté et devint le pilier central du protocole social. Il aurait été présomptueux dans ce contexte de suggérer que la proposition de charte sur les SIG ne disposait pas d'une marge d'amélioration, notamment parce que le document ne constituait pas un accord entre les partenaires sociaux qui devait être adopté tel quel. Par conséquent, le terme "proposition" fut retenu dans le titre, en vue d'encourager le Conseil européen de faire rédiger sur cette base un texte légal qui chercherait l'équilibre entre les dimensions économique et sociale.



Les contacts intensifs avec la présidence portugaise débouchèrent sur la mise en avant par le Conseil européen de Santa Maria da Feira de l'importance des services d'intérêt général et de la contribution des services publics à la stratégie communautaire pour la croissance et pour l'emploi. La présidence invita la Commission à considérer la qualité et les performances des services en vue de créer un système de référence européen.

Après cela, la Commission publia le 29 septembre 2000 une communication sur les services d'intérêt général qui décrivait la Charte comme "une contribution importante au débat en cours sur l'avenir des services d'intérêt général" (pour la critique et l'évaluation de la communication de la Commission, voir la résolution de la CES pour un cadre régulateur des services d'intérêt général et des marchés publics, adoptée par le Comité exécutif de la CES les 13 et 14 décembre 2000, et la position de la CES sur la communication de la Commission sur les services d'intérêt général (DOC/00/25 - COM (2000) 580). Les deux documents sont disponibles sur le site de la CES). L'objectif officiel de cette communication était de mettre à jour la communication de 1996 dans le contexte de l'incorporation de l'article 16 dans le Traité et du développement rapide des marchés, de la technologie et des besoins des personnes. La CES critiqua le fait que la Commission ait adopté une vision trop étroite dans la communication, se concentrant uniquement sur le renforcement du marché unique. Même si la rhétorique de la communication parle d'une "approche proactive" des SIG, dans la pratique elle ne les traite pas comme des piliers in practice it does not treat them as pillars of the modèle social européen. La CES regrette que l'accent principal de la communication soit placé sur une ouverture du marché en tant que fin en soi plutôt que sur la modernisation des SIG dans le contexte d'une économie sociale de marché et sur la base de négociations entre les partenaires sociaux. De plus, le document omet une fois de plus d'évaluer l'impact que l'ouverture pourrait avoir sur l'emploi. Cette lacune n'est pas cohérente avec la Stratégie de Lisbonne, ni avec l'article 2 du traité de l'UE, qui en appelle à des niveaux d'emploi élevés. Depuis le début de la libéralisation, 40% des travailleurs des postes ont perdu leur emploi, tandis que dans le secteur de l'électricité, 250 000 personnes ont été licenciées, et on prévoit encore 20 à 25% de licenciements en plus pour les années à venir. Une autre critique de la CES est que la non-considération des conséquences de la stratégie de la Commission pourrait déboucher sur le remplacement de quinze monopoles régulés au niveau national par une poignée d'oligopoles privés dérégulés. Afin d'empêcher la prolifération des mesures de libéralisation incohérentes, la CES demande la mise au point d'une directive-cadre sur les SIG.

Une discussion initiale de la communication de la Commission lors du Conseil Marché intérieur du 28 septembre 2000 révéla un large consensus en faveur de la reconnaissance de la compétence de la Commission en matière d'évaluation et de garantie que les conditions d'opération des SIG sont compatibles avec les

règles du marché unique, tout en admettant le droit des États membres de déterminer eux-mêmes quelles activités constituent des services d'intérêt général.

Lors du Conseil Marché intérieur suivant le 30 novembre 2000, la présidence proposa l'inclusion dans les conclusions du sommet de Nice d'une invitation à la Commission à approfondir le débat. Les conclusions du Conseil européen de Nice de décembre 2000 appuyaient la déclaration du Conseil Marché intérieur et fixaient une série de lignes directrices, déclarant qu'un rapport sur leur mise en œuvre serait présenté au Conseil européen de décembre 2001. L'annexe aux conclusions contenait la version intégrale de la "Déclaration sur les services d'intérêt économique général" qui établit un lien entre les activités de services d'intérêt général et la Stratégie pour l'emploi de Lisbonne.

La présidence portugaise se fit fort d'aborder certaines requêtes de la Commission, décidant en particulier de résoudre le problème des aides d'État et de garantir la qualité des services d'intérêt général en recourant à l'évaluation comme un de ses principaux outils. Cependant, la proposition soutenue au départ par la présidence française d'appeler la Commission à préparer une directive-cadre se heurta à la résistance dans plusieurs milieux et ne déboucha sur rien. Tout ce que l'on parvint à atteindre, c'est une invitation générale à continuer la discussion.

D'un autre côté, il faut dire que les premiers résultats de ces initiatives visant à renforcer la position des services d'intérêt général n'ont pas été très positifs. L'objectif de la CES et du CEEP de voir leur Charte incorporée dans les traités ne fut pas atteint lors de la Conférence intergouvernementale de Nice. Néanmoins, les raisons pour lesquelles la CES continue d'insister sur l'importance de cette incorporation sont multiples.

Face à la mondialisation débridée, il est nécessaire de protéger et de développer le modèle social européen, dont les services d'intérêt général sont un pilier.

Les droits sociaux et économiques fondamentaux des citoyens européens doivent être garantis dans la pratique (cf. la Charte des droits fondamentaux rédigée par la Convention du même nom présidée par Roman Herzog, article 36).

Il faut assurer une modernisation négociée de ces services, basée sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs et la représentation des organes chargés de l'évaluation des services.

La Charte devrait former la base du décret d'application des articles 16 et 86-2 du Traité et définir les conditions et principes relatifs aux services afin d'assurer que l'ouverture du marché à la concurrence ne lèse pas l'intérêt général. Elle devrait également servir de point de référence pour les pays candidats.

Pour la CES, les services d'intérêt général restent un élément-clé du modèle social européen. Il faut garantir un accès égal pour tous les citoyens et toutes les sociétés, dans toutes les régions d'Europe, à des services d'intérêt général de qualité et à un prix abordable. Des services publics modernes et efficaces jouent un rôle primordial dans la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne. Les services publics constituent un sujet important dans le cadre de l'assurance de l'emploi durable et du processus d'élargissement.

### **Une directive-cadre sur les SIG et le débat au sein de la Convention sur l'avenir de l'Europe**

Comme la Commission refusait effectivement de mettre au point une directive-cadre, la CES et le CEEP décidèrent de prendre l'initiative. Au cours des mois qui suivirent, leur groupe de travail mixte développa une proposition de directive-cadre basée sur les travaux préparatoires menés pour la Charte et sur la Charte elle-même. Un groupe de travail socialiste sur les services publics du Parlement européen se penchait également sur le même sujet et présenta sa propre proposition de structure d'une directive-cadre le 12 mars 2001. Cependant, plusieurs points de référence-clés sont absents de ce document, par exemple les principes de services de qualité, une modernisation négociée des services d'intérêt général et l'inclusion de l'expertise des travailleurs, c'est-à-dire l'information, la consultation et la participation. Cette initiative trouva sa concrétisation dans la proposition commune des partenaires sociaux présentée par la CES et le CEEP à leurs organisations affiliées le 18 juillet 2001. Elle provoqua une vive réponse sous la forme de nombreuses propositions d'améliorations débouchant sur une série de réunions du groupe de travail.

Afin de permettre un débat le plus large possible, la CES et le CEEP organisèrent une conférence au Parlement européen les 4 et 5 octobre 2001 sur le thème d'une directive-cadre, de son orientation et des façons éventuelles de l'améliorer. Le professeur Michel Quévit apporta une contribution particulièrement stimulante, qui liait la situation actuelle à la primauté des règles de concurrence sur les SIG et suggérait qu'une solution pourrait être que les SIG soient couverts par l'article 3 du traité de l'UE afin de leur donner le même poids que les règles de concurrence, parce que l'article 16 stipule que rien ne doit interférer avec la priorité de respecter ces règles.

En même temps, les groupes politiques du Parlement européen discutaient du rapport de Werner Langen (CDU), qui fut adopté le 13 novembre 2001 mais fut accompagné d'une invitation à la Commission à rédiger une directive-cadre. À l'origine, le rapport Langen se penchait exclusivement sur les règles de

concurrence, alors que ce qu'il faut en réalité, c'est un cadre pour les SIG qui intègre les règles de concurrence. Le rapport est favorable à la libéralisation de plusieurs autres secteurs, notamment celui de l'eau. Dans son appel à une directive-cadre, le Parlement européen émit un signal politique clair indiquant qu'il attache une grande importance à ce sujet. Cette victoire politique fut enregistrée dans une grande mesure grâce aux activités de la CES et du CEEP.

La version finalement adoptée du rapport Langen fut un compromis évoquant la nécessité d'assurer la position des SIG et encourageant la poursuite de la libéralisation. La CES soumit l'avis suivant: "Face aux partisans de la libéralisation la plus large possible dans les secteurs concernés - principalement les télécommunications, la distribution d'eau et d'électricité, les transports et les services postaux - visant à maximiser la profitabilité, la CES a toujours soutenu le principe que l'ouverture du marché doit se faire d'une manière contrôlée et durable, avec une régulation démocratique de ces secteurs, qui sont un facteur-clé pour l'assurance par le modèle social européen de la cohésion sociale et territoriale. La CES demande que l'ouverture contrôlée des secteurs concernés soit accompagnée par une régulation démocratique prévoyant l'information, la consultation et la participation des syndicats et des représentants des travailleurs." Werner Langen lui-même rejeta cet avis.

Dans une déclaration commune faite le 22 novembre 2001 par les partenaires sociaux avant le Conseil européen de Laeken de décembre 2001, le CEEP et la CES soulignèrent une fois de plus la nécessité d'une directive-cadre et insistèrent sur le fait que: "la CES et le CEEP sont intimement convaincus que les services d'intérêt général constituent un pilier essentiel du modèle social européen. À cet égard, le CEEP et la CES se réjouiraient de ce que le Conseil européen de Laeken demande à la Commission d'entamer l'élaboration et la soumission d'une proposition de directive-cadre régulatrice sur les services d'intérêt économique général (SIEG) consolidant et spécifiant les principes sous-tendant l'article 16 du traité de la CE et l'article 36 de la Charte des droits fondamentaux." Ils expliquaient les raisons pour lesquelles ils croyaient qu'une directive-cadre se justifiait: "Elle pourrait servir à améliorer la clarté juridique en matière de règles de concurrence, y compris une clarification des compétences autorités publiques, et déterminer quels SIG devraient être exclus de son champ d'application. Cela permettrait à l'Union de mener une stratégie proactive pour la modernisation négociée de ces services, visant à les améliorer et les développer sur la base de principes généraux tels que l'égalité d'accès, les services de qualité, un prix correct, l'universalité, la qualité du travail et de l'emploi, la sécurité et la justice sociale. Vu l'importance cruciale des SIEG pour la qualité de la vie, l'emploi et la cohésion sociale et territoriale, une telle approche-cadre joue un rôle essentiel dans la réalisation de la stratégie de durabilité de Lisbonne."





En l'occurrence, une version quelque peu édulcorée de l'appel apparut au point 26 des conclusions de la présidence: "Le Conseil européen prend note avec satisfaction des conclusions du Conseil ainsi que du rapport conjoint du Conseil et de la Commission sur les services d'intérêt général, qui feront l'objet d'une évaluation, au niveau communautaire, au regard de leurs performances et de leurs effets sur la concurrence. Le Conseil européen encourage la Commission à établir un cadre d'orientation pour les aides d'État aux entreprises chargées de missions de services d'intérêt général." Ramener ainsi la portée d'une directive-cadre à un cadre pour les aides d'État ne sert pas à grand chose. La CES et le CEEP continuent à insister sur la nécessité d'une approche horizontale et réitèrent leur appel à l'adoption d'une directive-cadre.

Les conclusions de la présidence sur le Conseil européen de Barcelone de mars 2002 appuient pour la première fois cet appel sous le titre "Des services publics de qualité":...

... "42. L'intégration des réseaux européens et l'ouverture des marchés des services publics devra se faire en accordant toute l'importance voulue à la qualité de ces services. À cet égard, le Conseil européen souligne qu'il importe, tant pour les citoyens qu'aux fins de la cohésion territoriale et sociale, de garantir l'accès aux services d'intérêt économique général. Le Conseil européen demande donc à la Commission de:

- présenter sa communication sur l'évaluation de la méthodologie lors du Conseil de mai et de faire rapport au Conseil européen de Séville sur l'état des travaux concernant les lignes directrices relatives aux aides d'État et de présenter au besoin une proposition de règlement sur l'exemption par catégories dans ce domaine;
- poursuivre son examen en vue de consolider et de préciser, dans une proposition de directive-cadre, les principes relatifs aux services d'intérêt économique général, qui sous-tendent l'article 16 du traité, dans le respect des spécificités des différents secteurs concernés et compte tenu des dispositions de l'article 86 du Traité.

La Commission présentera un rapport avant la fin de l'année." Il reste à voir comment la the Commission répondra à ce défi.

Quoi qu'il en soit, l'intérêt a quelque peu été déplacé avec l'institution le 28 février 2002 de la Convention constitutionnelle présidée par Valéry Giscard d'Estaing. La relation entre la concurrence et l'intérêt général est un sujet très délicat dans lequel il est important de trouver le bon équilibre. À cet égard, et en particulier depuis la conférence commune organisée par le CEEP et la CES au Parlement européen les 4 et 5 octobre 2001, l'accent est passé de l'amendement ou de l'extension de l'article 16 à l'incorporation des services d'intérêt général dans l'article 3 du traité de l'UE. Pour y arriver, il sera néces-

saire de gagner le soutien de la population en faisant un travail de pression intensif dans le débat sur l'avenir de l'Europe à l'intérieur et à l'extérieur de la Convention.

La demande de la CES que les partenaires sociaux européens soient représentés à la Convention fut acceptée par les chefs d'État et de gouvernement à Laeken, ce qui signifie que la CES, l'UNICE et le CEEP peuvent envoyer un observateur à la Convention.

Parallèlement à ces activités dans le contexte du débat sur l'avenir de l'Europe, le groupe de travail commun poursuit ses travaux sur le projet de directive-cadre, quoique dans des circonstances quelque peu différentes. Il y a maintenant trois stratégies possibles pour la suite du débat sur les SIG.

La première consiste à tenter d'amender ou d'étendre l'article 16 et d'incorporer la Charte CEEP-CES en tant que protocole annexé au Traité.

La deuxième se concentre sur la directive-cadre, à la lumière de l'échec de la première stratégie lors du Conseil européen de Nice.

La troisième s'axe sur l'inclusion des SIG dans l'article 3 et sur l'incorporation d'un chapitre sur les SIG dans le Traité, avec des lignes similaires au chapitre sur l'emploi.

Cette troisième option semble être la plus prometteuse dans l'optique des circonstances changées et du travail accompli par la Convention, mais cette approche s'est révélée pour l'instant trop ambitieuse et le Comité exécutif adopta les 9 et 10 octobre 2002 la contribution de la CES à la Convention européenne contenant une proposition d'amendement des articles 2, 3 et 16: "Il est indiscutable que les services d'intérêt général (SIG) constituent une pierre angulaire du modèle social européen."

Le rôle crucial de SIG efficaces et de qualité dans la poursuite des objectifs de la stratégie de Lisbonne pour la durabilité économique et sociale, y compris celui de cohésion sociale et territoriale, est reconnu. Il en va de même pour la réussite de l'élargissement. Cette perspective ne se reflète toutefois pas assez dans les traités, et la disposition de l'article 16 du TCE sur les services d'intérêt économique général ne rééquilibre pas la situation. Il sera dès lors important de réformer les traités pour les rendre adéquats, par exemple en termes de missions de l'UE.

La CES propose donc d'ancrer les principes de SIG dans les dispositions du traité constitutionnel et de les inclure dans les objectifs communs (article 2 du TUE) et en tant que tâche pour les activités communes (article 3.1 du TCE).

## Développements attendus

La CES reviendra sur les sujets relatifs aux SIG liés au traité de l'UE en tenant compte de sa proposition à la CIG de Nice basée sur la Charte des SIG établie conjointement par la CES et Le CEEP.

Le Président de la Commission a annoncé, lors de la présentation du programme législatif et de travail annuel pour 2003 que la Commission lancera un débat sur les SIG par la publication d'un Livre vert (Livre vert sur les services d'intérêt général, mars 2003). Plusieurs députés européens, ont critiqué le

programme, qui ne fait pas référence à une directive-cadre en dépit de demandes claires de la part du Parlement et des chefs d'État et de gouvernement lors du Conseil européen de printemps. La Commission prépare une évaluation des SIEG dans le cadre du processus de Cardiff pour 2003, les secteurs suivants devant être couverts par le rapport annuel d'évaluation: transport aérien, radio et télévision, électricité, gaz, services postaux, chemins de fer et télécommunications. Pour la CES, les indicateurs-clés à évaluer doivent inclure non seulement la qualité du service, mais aussi les effets sur l'emploi de l'ouverture des marchés.







## 6. La régulation sociale

## 6.1 L'Agenda Social

Cette section traite de la mise en œuvre de l'agenda social (2001-2004) adopté par la Commission en juin 2000, et en particulier des sujets liés à l'article 137-9 du Traité.

Le Comité exécutif de la CES adopta en octobre 2000 une résolution sur la communication, basée sur les discussions au sein du groupe de travail de la CES sur les conditions de travail de juin 2000. La CES se montra plutôt critique sur le texte de la Commission parce qu'il manquait de mesures concrètes visant à améliorer la qualité de l'emploi et à lutter contre la précarité de l'emploi. Il ne reprenait pas nombre de demandes de la CES, par exemple:

L'intégration des considérations relatives à l'emploi dans les décisions de l'UE en matière de fusions:

- une directive-cadre sur la participation directe des travailleurs;
- une révision de la directive sur les licenciements collectifs;
- des propositions législatives pour l'application des mesures de mise à la retraite progressive;
- des mesures législatives pour garantir un revenu minimal pour tous;
- une révision de la directive sur les horaires de travail (abaissement du nombre maximal d'heures de travail).

L'agenda ne contenait pas non plus les mesures nécessaires à la promotion du Dialogue social européen.

Il reprenait quand même certains points essentiels, notamment:

- la création de l'Observatoire européen du changement;
- la publication d'une communication sur les aspects sociaux des marchés publics;
- le lancement d'une consultation (article 138) des partenaires sociaux sur la protection des données;
- le lancement de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la modernisation des relations professionnelles;
- l'extension de la législation communautaire sur les horaires de travail aux secteurs exclus;
- une invitation aux partenaires sociaux européens à négocier des mesures pour améliorer l'éducation et la formation complémentaires afin d'augmenter l'adaptabilité.

- la proposition d'améliorer la réglementation-cadre communautaire sur les droits des travailleurs d'être informés et consultés (révision de la directive sur le comité d'entreprise européen);
- l'adoption de la directive sur l'information et la consultation au niveau national;
- l'adoption de la directive sur les aspects sociaux de la société européenne;
- la révision des directives existantes sur les garanties octroyées aux travailleurs en cas de licenciement de masse;
- la révision des directives sur la protection des relations professionnelles en cas de changement d'employeur.

Fin 2002, la CES a pu relever que nous attendions toujours une action sur certaines des propositions figurant à l'agenda social. C'est par exemple le cas pour la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen.

D'autres sujets ont toutefois été traités. En 2000, la directive sur les horaires de travail fut étendue aux travailleurs non mobiles dans les secteurs exclus des transports et aux médecins en formation, et des directives spécifiques adoptées pour couvrir les travailleurs mobiles des transports (dans le cas de l'aviation civile, de la marine marchande et des chemins de fer, il s'agit d'accords négociés). L'année 2001 vit l'adoption de la directive sur les aspects sociaux de la société européenne. La directive sur l'information et la consultation au niveau national fut adoptée en 2002.

L'agenda social de la Commission et du Conseil va au-delà de la période couverte sous revue. Parmi les actions prévues pour 2003-2004, on trouve:

- l'organisation d'un échange de vues sur les licenciements individuels;
- le lancement d'une consultation, basée sur l'article 137 § 2 du Traité, sur les meilleures façons de promouvoir l'intégration des personnes exclus du marché du travail.

Le Comité des conditions de travail de la CES discuta de divers aspects de l'agenda social lors des différentes réunions qui ont eu lieu depuis mai 2000 et, en collaboration avec le Parlement européen, nous avons essayé de soutenir sa mise en œuvre. Une évaluation à mi-parcours de l'agenda social est prévue pour mars 2003; cela sera l'occasion de faire l'inventaire des progrès accomplis.

## 6.2 Les Accords-cadres sur les Conditions de Travail

La période 1999-2002 vit la conclusion de trois accords-cadres européens:

Le premier concernait les contrats de travail à durée déterminée et fut adopté le 18 mars 1999 et transposé dans une directive le 28 juin 1999 (1999/70/CE). (Cependant, les négociations menées en 2000/2001 sur le travail temporaire et la troisième négociation sur le travail atypique ne furent pas couronnées de succès en dépit de l'intervention du président Prodi, qui demanda aux partenaires sociaux lors d'un "mini"-sommet le 22 mars 2001 d'envisager de reprendre les pourparlers. Par conséquent, la Commission reprit le sujet et présenta un projet de directive, mais en mars 2002 seulement. Le projet de directive est pour l'instant à l'étude au Parlement européen et au Conseil.)

La deuxième concernait le télétravail et constitua le premier accord-cadre intersectoriel en vertu de l'article 138/9 du Traité à mettre en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes plutôt que par une décision du Conseil. Elle fut adoptée le 16 juillet 2002 et est en phase d'application par les partenaires sociaux nationaux. L'accord contient des dispositions relatives au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre.

(L'accord sur le télétravail fut la réponse à la consultation commandée par la Commission sur la modernisation de l'organisation du travail en 2000, laquelle abordait le télétravail et deux autres sujets, les principes relatifs à la modernisation de l'organisation du travail et les problèmes rencontrés par les "travailleurs économiquement dépendants". S'agissant des principes d'organisation, il n'y a eu aucun suivi par les partenaires sociaux, mais l'organisation du travail et les horaires de travail seront des sujets essentiels lors des négociations sur le stress (programme de travail des partenaires sociaux et consultation de la Commission de décembre 2002). Pour ce qui est des travailleurs économiquement dépendants, un séminaire de la CES eut lieu à Rome en octobre 2001 pour clarifier ce point et la Commission mène pour l'instant une étude dans l'optique de nouvelles UE initiatives dans ce domaine.)

Le troisième accord concernait le cadre d'action pour la formation tout au long de la vie et fut adopté le 28 février 2002. Reflet de la méthode ouverte de coordination développée dans les Lignes directrices pour l'emploi et plus récemment sur les retraites et l'intégration sociale, le cadre d'action établit un certain nombre de principes généraux au niveau européen laissant l'interprétation concrète et la mise en œuvre aux partenaires sociaux nationaux et sectoriels. Il contient également des dispositions pour le suivi et l'évaluation, et une première réunion est prévue pour le début 2003.

## La mise en œuvre des accords

Au sujet de la mise en œuvre des accords-cadres négociés en vertu de l'article 138/9 du Traité, la Commission n'a pas publié de rapport sur l'application de l'accord sur le congé parental (malgré deux rapports informels datant de 2001 et 2002) ou sur l'accord relatif au travail à temps partiel.

La CES est préoccupée en général du contrôle par la Commission de la réglementation sociale de l'UE et nous avons appelé à plusieurs reprises à la publication en temps utile de rapports sur la mise en œuvre abordant l'application et les pratiques en vigueur.

La CES a toutefois, avec l'aide de Netlex, évalué la mise en œuvre des accords sur le congé parental et sur le travail à temps partiel (une étude sur la mise en œuvre de la directive sur les contrats à durée déterminée est en cours de réalisation). Ces rapports ont confirmé que les objectifs de la CES concernant les accords-cadres - accroître les intérêts généraux de tous les travailleurs par le biais de standards minimaux en limitant les possibilités de dumping social tout en veillant à ce qu'aucun pays appliquant des niveaux de protection plus élevés ne soit victime d'effets contraires - ont été atteints. En effet, l'analyse montre que même les pays connaissant des niveaux de protection élevés dans les domaines couverts par les accords-cadres se sont servis de ces derniers pour consolider ces protections et/ou en développer de nouvelles.

## 6.3 Santé et Sécurité

Après une longue période pendant laquelle elle avait géré les questions de santé et de sécurité sans disposer d'une stratégie d'ensemble, la Commission finit par élaborer une communication définissant une nouvelle stratégie pour la période 2002-2006. La CES, les organisations syndicales représentées au CCHS et le BTS sont intervenus activement dans les débats concernant la définition de la stratégie communautaire. Le groupe travailleurs du CCHS a publié une déclaration en mai 2001 qui a été suivie par une résolution du Comité exécutif de la CES en juin 2001. Dans l'ensemble la nouvelle stratégie communautaire reconnaît la plupart des problèmes liés à la mauvaise application des directives, aux transformations du travail et à la détérioration des conditions de travail. Elle s'efforce également d'intégrer la dimension de genre, ce qui constitue une avancée importante. Cependant, la Commission se borne le plus souvent à des constats sans arriver à définir une véritable stratégie avec des objectifs précis, des échéances et des moyens d'intervention efficaces. Le point le plus faible de la nouvelle stratégie est qu'elle s'éloigne de la perspecti-

ve d'harmonisation dans le progrès des législations existantes au profit d'une série de politiques qui ne s'appuient pas sur des instruments contraignants. Enfin, la stratégie reste beaucoup trop générale sur la manière d'intégrer la santé et la sécurité dans le processus d'élargissement.

L'interdiction de l'amiante a constitué l'avancée la plus importante dans le domaine de la santé au travail au cours de la période écoulée. Il a fallu une longue bataille des organisations syndicales, de nombreux acteurs de la santé publique et des organisations de victimes de l'amiante pour que cette décision soit adoptée au niveau communautaire. Une fois de plus, l'énorme retard que l'on observe entre les connaissances scientifiques et la prise de décision politique quand il s'agit de la vie des travailleurs aura un prix très lourd. Dans la plupart des pays communautaires, les décès causés par l'amiante sont plus nombreux que les accidents de travail mortels.

L'interdiction de toute nouvelle utilisation de l'amiante à partir de 2005 ne signifie pas que l'ensemble des problèmes soient résolus. De nombreux travailleurs continueront à être exposés à l'amiante en raison dans différents secteurs comme le bâtiment, la maintenance industrielle, la gestion des déchets, la production d'énergie, etc. L'adoption prochaine d'une directive révisée sur la protection des travailleurs exposés à l'amiante représentera un progrès réel. La CES constate cependant que la nouvelle directive reste en-deçà des propositions syndicales et des positions du Parlement européen. Elle considère que les organisations syndicales nationales devraient s'efforcer d'améliorer les dispositions lors de leur transposition et demande à la Commission de veiller à l'application correcte de la directive. Par ailleurs, la situation des victimes de l'amiante continue à constituer un problème préoccupant. La plupart des cancers provoqués par l'amiante causent la mort de la victime dans des délais relativement courts. La reconnaissance des maladies professionnelles causées par l'amiante n'est pas assurée de manière équitable dans l'ensemble des pays de l'Union et cette situation reflète l'absence d'harmonisation des dispositions en matière de maladies professionnelles. Dans plusieurs pays de l'Union, les organisations de victimes se battent avec l'appui du mouvement syndical pour mettre fin à cette situation et pour obtenir la condamnation des responsables de l'hécatombe. Enfin, la CES n'accepte pas le "double standard" pratiqué par un certain nombre d'entreprises européennes qui ont abandonné toute production avec de l'amiante dans les pays de l'Union mais continuent à travailler avec de l'amiante dans d'autres parties du monde. Elle demande également que les entreprises responsables de désastres sanitaires et environnementaux causés par l'amiante dans les pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine en assument tous les coûts. La CES demande également que l'Union européenne respecte les règles internationales concernant l'exportation de déchets dangereux et qu'il soit mis fin à la pratique de démolition de navires contenant de l'a-

mianté et d'autres matériaux toxiques dans des chantiers qui ne respectent pas les règles les plus élémentaires de la sécurité qui se trouvent dans un certain nombre de pays asiatiques.

La plainte du Canada contre l'interdiction de l'amiante en France a constitué le premier cas où l'Organisation mondiale du commerce s'est prononcée sur une question de santé au travail. La CES et le BTS ont suivi cette affaire de près et la CES a tenté d'intervenir au cours de la procédure. L'organe d'appel pour le règlement des différends de l'OMC a rejeté l'ensemble des demandes d'intervention émanant d'organisations non gouvernementales, syndicales, écologistes ou de défense de la santé publique sans fournir la moindre argumentation à l'appui de ce refus. Sur le fond, la décision de l'OMC qui rejette la plainte canadienne n'en est pas moins inquiétante. En effet, l'OMC revendique son droit de contrôler les conditions dans lesquelles des États limitent la liberté de commerce pour défendre la santé au travail, la santé publique ou l'environnement. Pour la CES, l'OMC devrait au contraire reconnaître qu'elle n'est pas compétente en la matière dès lors que les mesures attaquées ne constituent pas de façon évidente des prétextes pour une politique protectionniste.

Le harcèlement moral touche un nombre élevé de travailleurs et ses conséquences peuvent être très graves. Il est lié à différents facteurs parmi lesquels l'intensification du travail, les méthodes de direction et la mise en concurrence des collectifs de travail jouent un rôle important. Il renvoie à des facteurs sociaux et d'organisation du travail et requiert une approche préventive collective. À ce titre, il fait pleinement partie des questions qui doivent être traitées dans le cadre des politiques du milieu de travail. La CES soutient la résolution adoptée en septembre 2001 par le Parlement européen qui demande à la fois des initiatives législatives nationales dans les pays où elles n'ont pas encore été élaborées et des initiatives législatives communautaires.

Les progrès enregistrés dans le domaine de l'emploi, avec un lent repli du chômage, n'ont pas été de pair avec une amélioration de la qualité du travail. Au contraire, la précarisation du travail est devenue une caractéristique commune des différents pays de l'Union européenne même si ses formes et son niveau diffèrent d'un pays à l'autre. Les pays où la précarisation de l'emploi a été la plus forte sont aussi ceux qui connaissent la situation la plus défavorable en ce qui concerne les accidents du travail (Espagne notamment).

La dégradation des conditions de travail s'inscrit également dans le contexte plus large d'une croissance des inégalités sociales devant la santé. Un tel phénomène a pu être observé dans la plupart des États communautaires. Il s'inscrit dans une tendance plus lourde de croissance rapide des inégalités sociales à l'échelle mondiale. Certes, les conditions de travail ne constituent qu'une des causes de cette situation mais il nous paraît évident que faute d'une relance énergique de l'action

communautaire en santé au travail, elles risquent de contribuer à l'érosion de la cohésion sociale en Europe dans ce domaine particulièrement sensible qu'est la santé.

L'on assiste aujourd'hui à une relance des débats nationaux sur la santé au travail. Dans la plupart des États membres, la transposition de la directive-cadre et des autres directives concernant la santé et la sécurité n'avait pas été accompagnée par un large débat. À quelques exceptions près, les gouvernements avaient considéré qu'il s'agissait essentiellement d'une mise à jour de la législation existante. Le fonctionnement général du système de prévention ne suscitait pas de véritable inquiétude. Les difficultés du passage à la pratique et, surtout, la détérioration des conditions de travail ont mis fin à cette pause. Ces débats réapparaissent surtout dans des cadres nationaux, qui restent marqués par des différences importantes. Il est vite apparu que si la directive-cadre était d'une utilité réelle pour définir les règles du jeu dans les entreprises, elle ne suffisait pas à répondre à l'ensemble des défis de la prévention. Il fallait aussi revoir la politique nationale de prévention et lui fournir les moyens adéquats.

Dix ans après l'entrée en vigueur de la directive-cadre (31 décembre 2002), l'application de celle-ci laisse beaucoup à désirer. Un ensemble de facteurs contribuent à expliquer les retards qui se sont accumulés. La plupart des États membres n'ont pas procédé à une réforme d'ensemble de leur système de prévention. De nombreuses lacunes subsistent. Ainsi, la définition d'une obligation de sécurité de l'employeur, la mise en place de services de prévention multidisciplinaires, la représentation collective des travailleurs en matière de santé au travail sont autant de domaines dans lesquels on observe des retards et parfois des manquements flagrants aux dispositions de la directive-cadre. La Commission n'a pas joué un rôle très actif ni dans le contrôle de la transposition correcte de la directive, ni dans l'élaboration d'une politique de coopération entre les États membres dans le domaine de la santé au travail. Les ressources matérielles et humaines destinées à la santé au travail au sein de la Commission ont diminué de façon inquiétante alors même que la Commission aurait dû disposer de moyens adéquats pour suivre la mise en œuvre des directives adoptées. L'on voit mal comment elle pourrait garantir que l'élargissement de l'Union européenne se fasse dans des conditions satisfaisantes sans retrouver des capacités humaines et matérielles adéquates. L'incapacité dans laquelle se trouve la Commission de publier un rapport sur l'application de la directive-cadre et sur les problèmes qui y sont liés illustre l'affaiblissement de son rôle. Certes, l'absence de bilan global ne devrait pas justifier l'inaction de la Commission par rapport à des problèmes dont l'importance est reconnue et nous pensons qu'il ne faut pas attendre le bilan pour adopter de nouvelles initiatives dans des domaines comme la prévention des troubles musculo-squelettiques, la protection de la santé mentale au travail ou la prévention des risques physiques non encore couverts par les directives communautaires.

La catastrophe de l'usine AZF à Toulouse en septembre 2001 mit en évidence l'insuffisance de règles concernant la prévention des accidents majeurs qui ne tiennent pas compte de la dimension sociale des processus amenant à de telles catastrophes. Une véritable implication des représentants des travailleurs dans l'élaboration, le suivi et le contrôle des politiques environnementales des entreprises est indispensable. Par ailleurs, la catastrophe de Toulouse, au même titre que bien d'autres événements dramatiques, a illustré la véritable dérégulation sociale créée par le recours systématique à la sous-traitance.

Si l'on veut être plus détaillés, on peut rappeler: nécessité de l'harmonisation des systèmes de déclaration de maladies professionnelles; nécessité de révision de la directive femmes enceintes et de la directive sur le temps de travail.

## 6.4 Les Marchés Publics

En 1998, la CES salua l'annonce de la révision des directives en vigueur comme une occasion de remédier aux carences des procédures existantes. Elle appela la Commission à promettre de respecter une clause sur des "conditions de travail correctes" afin de garantir la possibilité de se conformer aux objectifs communautaires en matière de politique sociale, de veiller à la mise en œuvre de l'objectif du Traité relatif aux "services d'intérêt économique général" et d'assurer la possibilité de s'en tenir aux objectifs environnementaux de l'UE (résolution de la CES des 15 et 16 décembre 1998).

À la mi-2000, la Commission présenta deux projets de directives modifiant les procédures en vigueur pour les marchés publics: 1. Coordination des procédures d'obtention des contrats de marchés publics, des contrats de services publics et des contrats de travaux publics (COM 2000/275), et 2. Coordination des procédures d'obtention pour les entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie et des transports (COM 2000/276). Les deux projets de directives de la Commission ne rencontrent pas les demandes centrales de la CES et reflètent la préférence apparente de la Commission de maintenir le status quo en ce qui concerne la dimension sociale.

En décembre 2000, la CES adopta une résolution invitant la Commission à éviter les retards ultérieurs dans la publication de ses communications sur les aspects sociaux et environnementaux des marchés publics. La CES appela également la Commission, le Parlement européen et le Conseil à tenir compte de sa position "Les marchés publics dans l'Union européenne" (résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES les 15 et 16 décembre 1998) quand ils revoient les directives y afférentes, ainsi que la Stratégie pour l'emploi de Lisbonne.



Par conséquent, les critères de sélection de la procédure de marchés publics devrait être revus afin de permettre d'assurer l'observation d'une clause de "conditions de travail correctes", y compris le respect des conventions collectives en vigueur, de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de la conformité en général avec les objectifs de politique sociale et les politiques pour la croissance durable.

Le 25 septembre 2001, la CES envoya une première circulaire à ses affiliés décrivant l'état des affaires concernant la procédure et demanda des commentaires, y compris les positions politiques nationales, sur la révision des directives sur les marchés publics. Cette circulaire était destinée à préparer une réaction éventuelle de la CES avant que le Parlement européen n'adopte un avis en première lecture.

À la suite de la circulaire du 25 septembre 2001, la CES envoya en mars 2002 une deuxième circulaire reprenant une mise à jour de la situation, un état des affaires concernant la révision des directives sur les marchés publics et les résultats de la première lecture au Parlement européen. Par rapport aux propositions de la Commission pour une révision des deux directives, les amendements apportés en première lecture par le Parlement se révélèrent utiles quant à l'inclusion des objectifs-clés de la CES. La circulaire était accompagnée d'un document de fond rédigé par le secrétariat de la CES passant en revue les principaux amendements améliorant les propositions. Il faut toutefois noter que sur un point crucial concernant le respect des conventions collectives, la CES avait demandé une clarification de la formulation officielle de l'amendement adopté, car il y avait des différences importantes selon les versions linguistiques. Nous espérons qu'il sera également possible d'atteindre une plus grande cohérence - dans la position commune du Conseil et, si nécessaire, lors de la deuxième lecture au Parlement européen - et une rationalisation, y compris entre les amendements aux deux directives. Ce manque de cohérence est dû en grande partie à la manière de fonctionner du Parlement européen; en particulier en première lecture, avec les nombreuses propositions d'amendements introduites.

Le Conseil Marché intérieur du 21 mai trouva un accord politique sur le projet de directive "classique" (COM (2000)275 - 2000/0115 COD); (et sur la directive relative aux services publics - les secteurs dits "exclus" - en septembre), ce qui signifie qu'il n'y a actuellement pas de position commune officielle sur le paquet de directives, mais un accord politique formant la base de la position à adopter plus tard, après la conclusion des traditionnelles questions techniques. Le secrétariat de la CES procéda à une évaluation interne de cet accord politique, et le résultat fut plus positif que prévu pour ce qui était des demandes essentielles de la CES: en effet, l'accord contenait une référence claire à la directive sur les mutations des travailleurs fixant les conditions minimales à respecter dans

le domaine social. Malheureusement, le Conseil ne suivit pas le Parlement européen sur l'article 27 en imposant aux soumissionnaires de tenir compte des conditions de travail "locales" dans leurs offres. La CES se réjouit de ce que le Conseil n'avait pas fait sien l'amendement adopté en première lecture par le Parlement européen, qui visait à lier le respect des conditions de travail locales, y compris les salaires, aux conventions collectives par le biais d'une extension erga omnes. Il fut bien plus aisé d'inclure l'environnement en tant que critère d'octroi des marchés. Le Conseil ne reprit ni le mécanisme de suivi proposé par le Parlement, ni la référence aux conventions citées dans la déclaration du BIT sur les principes fondamentaux.

Les textes doivent être publiés début février 2003, et la seconde lecture au Parlement européen débutera après cela.

Tout au long de la procédure de révision, la CES a été en contact très étroit avec le Parlement européen, participant notamment à l'audition, et avec les États membres. Cette collaboration fut un des sujets centraux du mémorandum de la CES à l'attention des présidences de l'Union européenne.

Dans l'optique de la seconde lecture au printemps 2003, la CES est en contact régulier avec les rapporteurs et coordinateurs du Parlement européen.

La CES a également participé à plusieurs réunions du groupe de travail de la FSESP sur les marchés publics, et a réintégré le Comité consultatif de l'UE sur les marchés publics depuis janvier 2002.



## 7. Protection sociale

## 7.1 Le début d'une Coordination Européenne

Le débat à la CES en matière de protection sociale durant cette période, ne peut faire abstraction du contexte suivant :

Premièrement, l'on assiste à la mise en place d'une coordination européenne, autour de quatre objectifs, notamment :

- rendre le travail plus avantageux et fournir un revenu sûr ;
- garantir des retraites sûres et des régimes de retraite viables ;
- promouvoir l'intégration sociale ;
- garantir un niveau élevé et durable de la protection de la santé.

Cependant, il faut reconnaître que tel processus varie selon les objectifs. C'est bel et bien, en matière de pensions et d'inclusion sociale, que la coordination est la plus élaborée, utilisant la méthode ouverte de coordination. Celle-ci consiste à définir au niveau européen des objectifs communs, lesquels seront réalisés au niveau national, et ensuite la concrétisation sera évaluée à nouveau, au niveau européen.

Telle coordination européenne est discutée dans les Conseils ECOFIN et Affaires sociales et Emploi et préparée dans les comités consultatifs de ces conseils, c'est-à-dire le comité de politique économique et le comité de protection sociale. Vu l'importance accordée par le traité au Pacte de stabilité et aux grandes orientations économiques, l'on imagine facilement le rôle que veulent jouer le Conseil Ecofin et le comité de politique économique en cette matière, et ceci peut impliquer l'imposition d'une vision réductrice, limitant la problématique de la protection sociale à ses aspects financiers.

Il est à noter que les partenaires sociaux, tout au moins au niveau européen, sont associés aux travaux du Comité de protection sociale.

Cette mise en œuvre du processus répond à la revendication de la CES qui au Congrès d'Helsinki a demandé 'des lignes directrices en matière de convergence sociale'.

Deuxièmement, l'on a constaté, une diminution constante de la valeur des actifs financiers. Même si les fonds de pensions se constituent à partir de cotisations et d'investissements aux rendements à long terme, ce constat incite à la prudence et à la nécessité d'implication et de contrôle de la part des partenaires sociaux lors de la mise en œuvre des systèmes de retraite profes-

sionnelle fondés sur la capitalisation et relativisent l'introduction de systèmes à capitalisation comme solution aux problèmes posés par le vieillissement démographique.

Troisièmement, l'élargissement de l'UE :

En effet, le défi qui est posé à ces pays, est de réussir la transition d'une économie administrée à une économie de marché, avec les conséquences que cette démarche implique en matière de protection sociale. Pour la CES, il est alors urgent que la Commission donne à ces pays, qui manquent de références en ce domaine, hormis celles proposées par le FMI et la Banque mondiale, des orientations plus précises, et que les réformes entreprises dans le domaine de la protection sociale reposent et mettent en œuvre les mêmes valeurs que celles sur lesquelles reposent les systèmes sociaux de l'Union, à savoir, notamment la solidarité, la cohésion sociale, le dialogue social.

## 7.2 Intervention Syndicale

Dans ce contexte quelle est l'action de la CES ?

Durant cette période, où pour la première fois se développe des activités intenses au niveau européen et se créent des nouvelles enceintes comme le Comité de Protection sociale et le Forum des pensions, l'action de la CES se caractérise par son implication dans les travaux de ces enceintes. Elle y défend des positions, préparées et élaborées au sein des groupes de travail et décidées au Comité Exécutif.

En outre, elle a réalisé des séminaires de formation centrés sur la Sécurité Sociale et les outils internationaux (BIT, Conseil de l'Europe, Union Européenne...) normatifs en ce domaine, afin de préparer des experts syndicaux des organisations provenant des pays de l'accession, notamment de l'Europe Centrale et Orientale à participer au débat dans leur pays respectif afin de constituer un contrepoids à l'influence du FMI et de la Banque mondiale.

En général et de manière très succincte, la réflexion a porté :

### a. sur la protection sociale :

la CES continue d'insister sur la nécessité de l'élargissement du financement de la sécurité sociale en déplaçant la charge du travail vers les autres facteurs de production

### b. sur les pensions :

Pour la CES le problème des pensions est un problème social ayant des implications financières. Elle insiste sur la nécessité de

renforcer les systèmes publics de pension, fondés sur la solidarité entre les générations et financés selon la technique de la répartition. La viabilité de ces systèmes requiert une coordination des politiques macro-économiques, d'emploi et de protection sociale et fiscales, au niveau européen et national. Un haut niveau d'emploi et une croissance élevée, dont une augmentation de la productivité, sont les meilleurs garants pour la viabilité financière des systèmes publics de pensions.

Quant aux pensions professionnelles, celles-ci doivent répondre à un certain nombre d'exigences, à inscrire dans un cadre régulateur européen qui sera transposé au niveau national dans la législation et/ou à travers des conventions collectives. -

La CES a mis en place à ce sujet un "groupe ad hoc fonds de pension" pour approfondir et préciser sa réflexion.

Au cours de ces rencontres, auxquelles ont participé les experts "régimes de pensions professionnelles" des Confédérations affiliées, l'on a discuté :

- la participation des organisations syndicales, en particulier, à la mise en œuvre de ces régimes et à leurs organes de décision ou de contrôle. Il s'est avéré que cette implication était de plus en plus prise en compte par les organisations syndicales, et que, sous les formes appropriées, elle était devenue réalité dans plusieurs des Etats-membres ;
- la réflexion a été amorcée concernant "la notion de développement durable" à travers les stratégies d'investissements décidées par les gestionnaires de ces régimes de pension professionnelle. Des experts nationaux gestionnaires de ces régimes ont été invités à participer à ces rencontres et ont fait part de leurs expériences en ce domaine ;
- de même a été discutée la question de la fiscalité de ces régimes, notamment à partir de la Communication de la Commission sur ce sujet, ainsi que la question de l'affiliation transfrontalière aux régimes de pension professionnelle. A ce propos, un organisme gestionnaire porteur d'une proposition en ce domaine a été invité à venir la présenter au groupe et à discuter de sa proposition avec les représentants syndicaux.

Dans le cadre du dialogue social, la Commission a entrepris une première phase de consultation des partenaires sociaux, invitant les partenaires sociaux à donner leur avis sur l'orientation possible d'une action communautaire concernant la portabilité des droits à pension complémentaire.

La CES s'est montrée tout à fait favorable à une action au niveau communautaire, tout en privilégiant la voie du Dialogue Social, soit par la conclusion d'accord cadre européen pour les thèmes de portée plus générale ou d'accords sectoriels pour ceux qui auraient des incidences plus précises sur les branches profession-

nelles. La CES, dans sa réponse, n'a toutefois pas exclu la possibilité d'un recours à la directive en cas d'échec (ou de refus par les employeurs) des négociations qu'elle souhaite voir entreprises au niveau des partenaires sociaux.

Enfin, la CES s'est beaucoup investie dans la discussion de la directive dite "Bolkestein" concernant l'activité et le contrôle des institutions de retraites professionnelles. Elle a été auditionnée deux fois à ce sujet par la Commission Economique et financière du Parlement européen.

Toutefois, si elle constate que cette directive, qui en est à sa seconde lecture au Parlement, organise le marché financier des "fonds de pension" au niveau européen, elle déplore que la dimension sociale de ces retraites complémentaires soit absente de ce texte. Notamment, sur tout ce qui a trait à l'implication des partenaires sociaux ou en matière d'investissements, de critères de croissance durable ou du droit à l'information des cotisant(e)s et des retraité(e)s ou encore de la couverture des risques biométriques, etc...

### **c. les soins de santé**

Quant aux soins de santé, la CES a organisé un séminaire commun avec les membres de la Fédération européenne des services publics, qui a débouché sur une résolution 'une priorité pour l'union européenne : l'accès de tou(te)s à des soins de santé de qualité', laquelle, après avoir dressé le constat de la situation, lequel démontre le rôle joué par la politique de concurrence sur les soins de santé, expose les mesures à prendre.

### **d. la lutte contre l'exclusion**

Concernant la lutte contre l'exclusion des travailleur(se)s plus âgé(e)s, (thème qui est à la frontière de la protection sociale et de la lutte contre les discriminations) la CES revendique une autre gestion des ressources humaines, qui introduise des dispositifs de gestion de fin de carrière. Cette gestion peut inclure des formules de passage progressif à la retraite, telles que les formules de travail à trois quarts, à deux-tiers ou à mi-temps. La CES demande, qu'au niveau européen, le principe de retraite progressive, soit introduit, à travers une législation, voire accord entre partenaires sociaux, pour ensuite, le concrétiser au niveau sectoriel et national. Ces formules de retraite progressive doivent également être mises en place selon des modulations en ce qui concerne l'âge des bénéficiaires qui tiennent compte de la pénibilité des différentes professions. De même, il conviendra de réfléchir aux modes de financement de ces mesures.

Cependant, pour la CES, les dispositifs de retraite anticipée (pré-retraite) resteront d mise, et pour certaines catégories de travailleurs, notamment en fonction des conditions de travail et dans certaines situations, comme suite à des licenciements et restructurations.

Pour la CES, une politique d'emploi qui tienne compte des salarié(e)s plus âgé(e)s implique et que l'on réfléchisse à de nouvelles formes d'organisation du travail dans l'entreprise, facilitant ces formules souples de passage progressif à la retraite, réduisant le stress et améliorant les conditions de travail, et que l'on favorise des pratiques anti-discriminatoires à l'embauche et à la formation professionnelle. En aucune façon, le report de l'âge légal ne peut être considéré comme apportant une solution au problème du financement des pensions.

#### e. le forum des pensions

L'année 2001 a vu, le 9 juillet, l'institution officielle, par la Commission, du Forum des Pensions, instance tripartite composée de représentants :

- des partenaires sociaux (CES, UNICE, CEEP et UEAPME) ;
- des Etats membres et de l'AELE (un par pays) ;
- des organismes européens gestionnaires ou actifs dans le domaine des régimes de pension professionnelle.

Présidée, pour les deux premières années, par la Commission et vice-présidée par l'UNICE et la CES, ce "Forum des Pensions" est :

- une instance de consultation de la Commission sur les problèmes et les évolutions au niveau communautaire concernant les pensions complémentaires ;
- et il assiste la Commission pour trouver des solutions aux obstacles liés à la mobilité transfrontalière des travailleurs dans le cadre des pensions communautaires.

C'est ainsi qu'il a surtout centré ses travaux au cours de ses deux premières années d'existence, à l'un des obstacles à la mobilité

transfrontalière qu'il a identifié, à savoir la transférabilité des droits à pensions complémentaires des travailleurs migrants. Un groupe de travail technique, présidé par la CES, s'est réuni deux fois afin de proposer, après avoir été entérinées par le Forum, des pistes de solutions techniques visant à garantir les droits des travailleurs(euses) concerné(e)s et éviter que pour eux (elles) la migration ne se traduise par une amputation des droits à pension complémentaire.

La balle est maintenant dans le camp de la Commission qui devrait au cours de l'année 2003 faire des propositions, en ce domaine, aux partenaires sociaux et aux Etats-membres.

#### f. le Conseil de l'Europe

La CES a été sollicitée pour participer à un groupe restreint d'experts, composé de représentants des Ministères de la santé des pays membres du Conseil de l'Europe, pour actualiser et enrichir l'Article 11 de la Charte Sociale Révisée du Conseil de l'Europe.

Un nouvel article additionnel a été rédigé, incluant en particulier, notamment à la demande de la CES, le droit des patients, un accès de tous, quelles que soient l'origine sociale, ethnique ou les ressources, à des soins de qualité et l'exigence d'un financement solidaire. Cette nouvelle proposition d'article est en tre les mains du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

D'autre part, et pour la première fois, la CES a participé "es-qualité" et est intervenue lors de la 8ème Conférence des Ministres Européens du Conseil de l'Europe en charge de la Sécurité Sociale qui s'est tenue à Bratislava en mai 2002 et qui a porté sur les conséquences de la migration de la main-d'œuvre sur la Sécurité Sociale des pays concernés.



## 8. Égalité entre les hommes et les femmes

## 8.1 Le Plan pour l'Égalité

Un Plan pour l'égalité de la CES fut adopté par tous les affiliés lors du Congrès de 1999. Ce plan était basé sur les résultats d'une étude détaillée menée auprès des membres de la CES sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales afin d'examiner la représentation des femmes dans le processus décisionnel syndical au niveau européen.

L'étude "Le deuxième sexe du syndicalisme européen" releva que de plus en plus de femmes étaient devenues actives sur le marché du travail au cours des vingt dernières années. De grandes inégalités subsistent toutefois entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Ces changements étaient mis en parallèle avec la participation syndicale des femmes, et on remarqua que dans un climat favorisant souvent la désyndicalisation, le niveau d'affiliation des femmes en Europe s'était renforcé. D'après les résultats de notre étude, les femmes représentaient quelque 40% du total des affiliés.

Il existe toute une gamme d'initiatives spécialement destinées aux femmes dans les principales structures décisionnelles syndicales, de la formation et l'information pour augmenter la conscience des femmes et des hommes aux mesures volontaires et actions positives telles que les quotas et sièges réservés. On enregistra un léger progrès dans la place et la représentation des femmes dans les organes décisionnels, notamment les congrès, comités exécutifs et comités directeurs. C'est également le cas dans les divers départements syndicaux, même si les femmes reçoivent souvent des portefeuilles traditionnellement féminins comme les affaires sociales, l'éducation et la famille.

Cependant, l'étude releva aussi une forte sous-représentation des femmes dans le processus décisionnel syndical, en particulier dans les positions dirigeantes et à responsabilité. La masse critique des femmes affiliées à un syndicat n'implique pas automatiquement une représentation équilibrée dans les structures décisionnelles; en outre, les mesures volontaires et les actions positives, souvent décrites comme nécessaires mais insuffisantes, ont connu des résultats différentes selon les circonstances historiques, culturelles et structurelles particulières des syndicats.

L'étude soulignait l'importance de structures spécifiques pour les femmes, en particulier les comités et/ou départements des femmes. Leur rôle dans la promotion de la position des femmes dans le processus décisionnel syndical est étroitement lié à leur indépendance. Un fait émergeant de cette étude parle de lui-même: à peine la moitié des comités des femmes et un tiers des départements des femmes gèrent leur propre budget.

Une observation importante concernait la faiblesse de l'intégration des sexes dans la négociation collective. Il faut établir

un lien clair entre les femmes occupant des positions à responsabilité et siégeant dans les organes décisionnels syndicaux et leur présence et leur participation aux négociations sectorielles, intersectorielles et centralisées. D'autres conclusions relevaient des bonnes pratiques en matière d'égalité de salaire, de renforcement du statut des travailleurs à temps partiel et temporaires (qui sont essentiellement des femmes), de l'amélioration de la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, d'une plus grande flexibilité et d'une sécurité accrue dans les nouvelles formes d'organisation du travail (par exemple, l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail), etc. Le manque d'informations détaillées relatives à la négociation collective au niveau de la société et du groupe est flagrant.

Enfin, l'étude notait qu'à l'avenir, toutes les initiatives des syndicats devront tenir compte de l'importance croissante accordée à l'égalité des sexes dans les politiques européennes. Les dispositions légales et institutionnelles du traité d'Amsterdam fournissent le cadre pour ce principe. L'article 3 fixe clairement l'objectif d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les activités. Dans ce contexte, les confédérations nationales et fédérations industrielles chapeautées par la CES doivent incorporer les pratiques des institutions européennes dans leurs procédures.

Le Plan pour l'égalité de la CES basé sur les résultats identifiait trois objectifs pour la CES et ses organisations syndicales affiliées :

- a) *Veiller à ce que les femmes soient correctement représentées dans les organes de négociation collective et de décision ;*
- b) *Incorporer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la politique syndicale (intégration des sexes) ;*
- c) *Atteindre l'égalité salariale.*

Une évaluation à mi-parcours du Plan pour l'égalité fut menée en 2001 et présentée au Comité exécutif.

## 8.2 La Campagne pour l'Égalité Salariale

Entre juillet 2000 et juin 2001, la CES mena une campagne pour l'égalité salariale intitulée "Un salaire égal maintenant - Parce que nous le valons bien!", avec l'aide financière de la Commission européenne. Un réseau transnational d'expertes syndicales dans le domaine de l'égalité salariale fut créé, rassemblant des représentantes des quinze États membres de l'UE et de la Norvège.

Plusieurs séminaires nationaux furent organisés pour débattre de la question de l'égalité salariale et analyser les stratégies adoptées par les syndicats pour affronter le problème. Deux réunions européennes furent également organisées pour synthétiser les différentes contributions à ce document.

Partout en Europe, l'écart de salaire continue à exister et tend même à se creuser. Il faut clairement recentrer notre attention sur ce problème et développer de nouvelles façons de le surmonter.

Diverses études ont été menées et toutes confirment la même chose: il y a d'énormes différences entre les salaires des hommes et des femmes à travers l'Union. D'après les derniers chiffres disponibles du PCM (1998), le salaire (horaire brut) des femmes reste en moyenne de 16,2% inférieur à celui des hommes. La situation empire au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la société. Au niveau dirigeant, dans certains pays les femmes gagnent environ 2/3 de ce que touchent les hommes.

Notre campagne visait à attirer l'attention sur les stratégies syndicales pour affronter l'écart de salaire, à faire partager les expériences et les bonnes pratiques, en particulier par le biais de la négociation collective, et à stimuler la poursuite de l'action.

Nous avons découvert que la majorité de stratégies menées par nos membres retombent dans deux grandes catégories: celles qui visent à réduire l'écart de salaire en luttant contre les discriminations indirectes en revoyant les systèmes d'évaluation et de classification des emplois, et celles cherchant à augmenter les bas salaires par l'intermédiaire de la négociation collective. Plusieurs syndicats ont toutefois essayé d'aborder le problème différemment, par exemple par le biais des comités d'entreprise européens (CoEE), de procédures judiciaires et des plans d'action nationaux pour l'emploi.

Indépendamment du choix de la stratégie, et en dépit du fait que de nombreux syndicats travaillent activement pour réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, il est encore difficile dans la majorité des confédérations de faire figurer le sujet des différences salariales à l'ordre du jour.

Parmi les recommandations de notre campagne, on trouve:

- l'information et la publication de données sur l'écart de salaire;
- des actions concernant la législation - révision de la directive 75/117 et de celle sur les CoEE;
- une plus grande attention pour l'égalité salariale dans les PAN;
- des actions basées sur la "négociation collective" et la "révision de la classification des emplois", y compris des systèmes d'évaluation;
- des actions basées sur le salaire minimal/les bas salaires.

En outre, par l'intermédiaire du Comité de coordination de la négociation collective (CCNG), la CES devrait adopter l'objectif de réduire l'écart de salaire de 2 à 5% dans un délai déterminé (mais pas en réduisant le salaire des hommes). Chaque pays et chaque secteur devraient dire comment y arriver.

## 8.3 Les Politiques Syndicales d'Intégration des Sexes

L'objectif de cette section du rapport est de résumer certains domaines des politiques de la CES où des progrès ont été enregistrés en matière d'intégration des sexes. Par le passé, quand on trouvait une trace d'intégration des sexes dans les documents de la CES, cela se limitait généralement à "l'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être prise en considération". Cependant, comme on le verra ci-dessous, des avancées ont été effectuées dans les domaines suivants:

### (a) coordination de la négociation collective

La résolution de la CES sur la coordination de la négociation collective de 2000 contient une indication claire dans le sens de l'amélioration des aspects qualitatifs des conditions de travail, par exemple l'aspect de la formation et la réduction de l'écart de salaire.

### (b) pensions sûres et durables

Une référence a été faite à la préservation des droits à la retraite pendant les interruptions de carrière et à la garantie de l'accès des travailleurs à temps partiel aux pensions obligatoires et professionnelles. Ces aspects revêtent une grande importance pour les travailleuses.

### (c) recherches du BTS et de l'ISE

Une recherche sur la santé et la sécurité des femmes a été lancée et l'ISE a publié un rapport sur l'intégration des sexes dans la Stratégie européenne pour l'emploi.

Un facteur-clé de ces développements réside dans la présence de personnes "sensibles au sexe" lors de la préparation des documents de discussion. Une des difficultés consiste naturellement



en le fait que la production et la diffusion par les organes officiels et les partenaires sociaux de statistiques ventilées par sexe n'est pas fort développée dans la plupart des pays et cette absence de chiffres signifie qu'il est impossible d'approcher des domaines importants tels que la portée de la négociation collective ou l'action industrielle.

À côté des efforts déployés pour intégrer les sexes dans les politiques de la CES, il a été décidé d'attirer systématiquement l'attention sur cette intégration lors des réunions du Comité des femmes. Parmi les politiques discutées, on trouve:

- la Stratégie européenne pour l'emploi;
- l'avenir des retraites (perspective par sexe);
- les relations entre le sexe et les bas salaires;
- la Convention sur l'avenir de l'Europe.

Plus d'informations à ce sujet se trouvent plus loin dans ce rapport.

Malgré les progrès, il reste beaucoup de choses à faire, non seulement au niveau de la CES, mais aussi au sein des confédérations nationales et des fédérations industrielles. C'est pourquoi nous avons relancé l'étude à l'aide d'un questionnaire afin d'évaluer les avancées enregistrées depuis 1999. Sur la base de ces résultats, qui indiquaient certains progrès et lacunes, ainsi que quelques exemples de réactions brutales, un nouveau plan pour l'égalité a été mis au point.

## 8.4 Les Femmes dans les Syndicats

### Faire la différence

Pour avoir une image claire et complète de l'impact réel du Plan pour l'égalité de 1999, nous avons décidé de rééditer l'étude détaillée. Un questionnaire précis a été renvoyé et les résultats se trouvent dans Les femmes dans les syndicats - Faire la différence. Au contraire des efforts précédents, le questionnaire et l'étude finale contiennent cette fois des sections séparées pour les confédérations nationales les FIE, reconnaissant leurs différents points de départ et structures. Cette étude compte aussi une section qui suit les progrès enregistrés au sein des syndicats qui ont répondu en 1993, en 1998 et maintenant. Les résultats sont mitigés. On observe en effet des progrès, des stagnations et même quelques exemples de recul.

Dans le cadre du travail préparatoire pour la nouvelle étude, une série de séminaires et de réunions ont été organisées, dont deux séminaires destinés aux femmes membres des CoEE, une réunion des confédérations nationales et un séminaire pour les femmes syndicalistes des PECO.

## Le nouveau Plan pour l'égalité

Basé sur les résultats rassemblés, un nouveau Plan pour l'égalité a été développé, qui identifie un certain nombre de domaines où il faut agir. Une fois de plus, ce plan est orienté sur trois objectifs:

- la réduction de moitié de l'écart de représentativité des femmes dans les organes décisionnels;**
- l'intégration des sexes: dans le cadre de la négociation collective ;**
- le placement de l'égalité des sexes au cœur d'une nouvelle architecture de prévoyance sociale.**

Tout cela en effectuant un exercice systématique d'intégration des sexes sous tous les aspects de la politique et en spécifiant, et si nécessaire en révisant, le rôle et la composition des comités pour l'égalité.

Il y a également une section séparée pour permettre aux fédérations industrielles européennes et à la CES de définir les sujets ou les actions qui doivent être inclus.

Les résultats de l'étude et le Plan pour l'égalité furent présentés lors d'une conférence des femmes qui eut lieu à Bruxelles en décembre 2002. Rassemblant cent femmes syndicalistes provenant des organisations affiliées à la CES, la conférence chercha à donner l'occasion de discuter de l'étude et du plan et de s'accorder sur les contenus. Organiser cet événement quelque six mois avant le Congrès était intentionnel; cela laissait suffisamment de temps aux participants pour débattre de ce sujet aux niveaux national ou des fédérations industrielles afin de veiller à ce que leurs délégués soient totalement mis au courant avant le Congrès.

## 8.5 Les Développements Législatifs

Grâce au travail du Comité des femmes, nous avons accordé une attention considérable aux développements juridiques dans le domaine de l'égalité des sexes. Les sujets suivants ont revêtu une importance particulière: la révision de la directive sur l'égalité de traitement, nos appels à la révision de la directive sur la maternité et, plus récemment, la proposition de nouvelle directive sur l'égalité des sexes basée sur l'article 13 du TCE.

***Révision de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail***

Les discussions sur la révision de la directive sur l'égalité de traitement prirent près de deux ans et, avant cela, la Commission européenne organisa en mai 2000 un séminaire technique avec les partenaires sociaux sur le harcèlement sexuel. Au cours de cette réunion, la délégation de la CES insista sur le fait que le harcèlement sexuel devait être reconnu comme une forme de discrimination et que le devoir des employeurs était de fournir un lieu de travail libre de tout harcèlement sexuel. Après cette rencontre, le Comité des femmes de la CES définit ses priorités pour la nouvelle directive et un travail de pression intensif de 18 mois suivit au niveau de l'UE via le Parlement européen et le Conseil et au niveau national via les membres du Comité des femmes. C'est avant un grand soulagement que nous avons (enfin) accueilli le texte de la directive parce qu'il reprenait nos priorités essentielles.

Pour la première fois dans la législation communautaire, on trouve maintenant une définition du harcèlement sexuel. La directive invite les employeurs à prendre les mesures permettant de prévenir toutes les formes de discrimination basées sur le sexe, en particulier le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les employeurs doivent également promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. Ils seront encouragés à fournir régulièrement à leurs travailleurs et/ou à leurs représentants des informations appropriées sur l'égalité de traitement. Ces informations peuvent englober des statistiques sur la situation dans chaque société, comme le nombre d'hommes et de femmes employés aux différents niveaux de l'organisation et les mesures éventuelles pour améliorer la situation en coopération avec les représentants des travailleurs.

La directive garantit aussi que les hommes et les femmes exerçant leur droit légal au congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption peuvent retrouver leur emploi ou un poste équivalent sans perdre de droits ou de bénéfices.

## Révision de la directive 92/82/CEE du Conseil

Sécurité et santé des travailleuses enceintes et des travailleuses qui viennent d'accoucher ou qui allaitent.

Nous travaillons toujours à convaincre la Commission européenne de la nécessité de réviser la directive sur les travailleuses enceintes, malgré le soutien du Parlement européen. Nos préoccupations se sont intensifiées après la nouvelle convention C183 de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000, qui va sur certains points plus loin que la directive de l'UE. Lors d'une réunion à Saint Jacques de Compostelle, organisée sous la présidence espagnole, nous avons été rassurés d'entendre un représentant de la Commission dire qu'ils sont disposés à étudier notre requête. Le Comité des femmes continuera évidemment à suivre ce sujet de près.

## Nouvelle directive sur l'égalité des sexes basée sur l'article 13 du TCE

Début 2002, la Commission européenne annonça qu'elle envisageait de travailler à une nouvelle directive sur l'égalité des sexes basée sur l'article 13 du Traité, mais rien n'a encore été officiellement présenté jusqu'ici. Le Comité des femmes accueille cette idée comme un pas dans la bonne direction. Cependant, alors que nous nous réjouissons de l'inclusion de dispositions similaires à celles de la directive sur le racisme, nous estimons que la nouvelle directive doit être plus étendue parce que les femmes ne constituent pas un groupe minoritaire et qu'elles subissent une discrimination structurelle. En outre, nous avons attiré l'attention sur le fait que certains sujets législatifs de premier plan devraient être abordés (comme la nécessité de réviser la directive sur la maternité) et que cette nouvelle directive ne devait pas voir le jour aux dépens de ces autres sujets.

Le travail semble être suspendu pour le moment, mais nous reviendrons sur ce sujet dès que le dossier sera rouvert.







## 9. Les droits des salariés et la démocratie économique

## 9.1 Comités d'Entreprise Européens

À l'époque du neuvième Congrès de la CES, nous comptons 600 comités d'entreprise européens. Aujourd'hui, nous sommes proches des 750. Les chiffres fournis par l'ISE nous montrent que 1865 sont concernées par la directive sur les CoEE. Le fossé entre les entreprises ayant créé un comité d'entreprise européen et celles qui ne l'ont pas encore fait s'explique par différentes raisons. De nombreuses sociétés essaient de reporter la création d'un CoEE par tous les moyens possibles et imaginables. La procédure de création d'un groupe spécial de négociation est loin d'être simple et s'assimile sur certains points à la quadrature du cercle: les représentants des travailleurs de différents pays doivent se connaître avant de pouvoir demander la création d'un comité d'entreprise européen, dont le but est de permettre aux représentants des travailleurs de se connaître.

Le principal facteur de ralentissement de la création de plus de CoEE est l'impact négatif des affaires telles que Renault, Marks&Spencer, etc., où la direction n'a pas respecté son obligation d'information et de consultation en temps utile. "Si le CoEE ne peut même pas être informé et consulté en temps utile, pourquoi devrions-nous nous ennuyer à en créer un?" est la réaction des représentants des travailleurs qui sont frustrés. Le manque de ressources dont les fédérations européennes disposent et le fait que des centres nationaux soient chargés de conseiller les CoEE ont un effet direct sur la création de nouveaux CoEE.

Sur les 750 comités d'entreprise européens existants, nombre d'entre eux, comme ceux d'Unilever, de Ford, d'Opel/General Motors, de VW, etc., ont adopté une attitude proactive: les délégués se réunissent souvent, entre eux et avec la direction, ils discutent et parfois négocient les restructurations avec la direction. Ils se sont développés en un véritable organe européen définissant et défendant les intérêts des travailleurs par delà les frontières. Malheureusement, il y a bien plus de CoEE où les représentants des travailleurs rencontrent encore les plus grandes difficultés à convaincre la direction centrale de la valeur ajoutée du dialogue social. Ils se réunissent rarement plus d'une fois par an et ne reçoivent souvent que les informations déjà publiées. Les membres des comités d'entreprise européens travaillent dans des circonstances nouvelles et pénibles. Si, en plus de cela, l'environnement est hostile, si la direction n'assume pas ses responsabilités, il est extrêmement difficile pour le comité d'entreprise européen de jouer son rôle.

Les principaux problèmes pratiques auxquels sont confrontés les comités d'entreprise européens sont les suivants:

Les informations ne sont ni ponctuelles, ni complètes; elle ne sont pas non plus fournies d'une manière permettant au CoEE d'évaluer la situation et de se forger une opinion.

Dans une grande majorité de comités d'entreprise européens, la consultation n'a pas lieu. La direction centrale communique des décisions déjà prises ou le CoEE est informé par la presse des décisions de la direction.

Les ressources et les infrastructures de travail manquent. La liberté du CoEE de se faire assister par des experts de son choix est entravée, les experts ne sont pas autorisés à participer aux réunions avec la direction, il n'y a pas de possibilités de formation, pas de possibilités de rencontrer les représentants nationaux des travailleurs, pas d'accès à des moyens de communication modernes, etc.

Les parties n'abordent pas les négociations sur un pied d'égalité, de sorte que même les accords en vertu de l'article 6 sont loin de satisfaire aux exigences-clés d'une information et d'une consultation transfrontalières correctes. La raison de l'inégalité des "forces de frappe" dans les négociations est essentiellement que la directive n'a pas suffisamment clarifié le rôle des experts dans le groupe spécial de négociation. Le groupe spécial de négociation dépend de l'assistance des experts: délégués syndicaux, experts juridiques, financiers et économiques. Malheureusement, dans le contexte de la situation juridique actuelle, les dirigeants peuvent toujours empêcher cette aide et éviter de la sorte des négociations équitables et parviennent à exclure d'importantes dispositions des accords.

Il incombe à la législation européenne et nationale d'éviter les règlements peu clairs ou de clarifier les incertitudes lors d'une révision de sorte à réduire les possibilités de litiges. L'inclusion dans l'article 15 de la directive de l'obligation de réviser la directive et, si nécessaire, de soumettre des propositions d'amendements, signifiait qu'il faut tenir compte de ce principe de dispositions légales claires.

Dès 1999, après le neuvième Congrès, la CES procéda à une analyse en profondeur des lacunes de la directive et présenta en janvier 2000 une première version de ses propositions pour la révision de la directive sur les CoEE. Après la publication, une discussion intensive au sein du groupe de travail Démocratisation de l'économie, et en particulier avec toutes les fédérations européennes, eut lieu.

Un séminaire spécial destiné à évaluer la pratique au sein des CoEE et les expériences de l'application de la directive fut organisé les 30 et 31 mai 2000 à Bruxelles. Une version amendée des demandes de la CES de réviser la directive sur les CoEE fut publiée en juillet 2000. Le document fut envoyé à la Commission, au Parlement européen, au Comité économique et social, aux représentations permanentes des États membres, aux ministères du Travail et aux autres parties concernées. Il a depuis lors servi de plateforme politique pour toutes les organisations affiliées à la CES.



La Commission réagit de manière plutôt réticente à la demande de la CES de réviser la directive. Un rapport de la Commission sur l'application de la directive fut publié en avril 2000, mais il traitait plus de la transposition de la directive sur les CoEE en droit national que des lacunes de la directive elle-même. Pour accélérer le processus de révision, la CES, en étroite coopération avec ses fédérations, décida d'organiser une campagne en 2000. Du matériel fut produit pour les organisations membres, par exemple un dépliant et des affiches. La campagne culmina le 31 octobre 2000 par une manifestation devant les bâtiments de l'UNICE et de la DG Emploi, et par une conférence sous la présidence française en novembre 2000 à Paris. Plusieurs affiliés de premier plan de la CES (malheureusement, pas tous) organisèrent des événements, généralement des séminaires et des conférences, pendant la campagne. De nombreux CoEE firent part de leur demande de révision par écrit à la Commission. La CES évoqua la révision de la directive sur les CoEE lors d'une audition organisée par le Parlement européen le 25 avril 2001. Le rapport adopté par le Parlement en juillet de la même année appuyait la plupart des demandes de la CES.

En 2001, la CES insista sur la nécessité d'une révision adéquate de la directive. La Commission estima qu'il fallait d'abord adopter la directive sur l'implication des travailleurs dans la SE et la directive sur un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs avant d'entreprendre une autre initiative. Quand les deux directives furent adoptées fin 2001 par le Conseil, la Commission ne lança toutefois pas d'initiative particulière dans le sens de la révision de la directive sur les CoEE.

La grande conférence sur le CoEE organisée par la CES et LO (Danemark) en novembre 2002 souligna clairement le besoin de corriger les lacunes du texte actuel de la directive. La Commission annonça qu'elle entamerait le processus de révision fin 2003. Ce n'est pas la première fois qu'elle le dit, et même si le processus démarre réellement en 2003, cela prendra du temps. La révision n'affectera pas les accords existants. La CES a toujours dit que la révision est nécessaire, mais elle ne constitue malheureusement pas un instrument adapté pour résoudre le problème actuel. C'est plutôt un instrument permettant d'éviter que de tels problèmes ne se reproduisent à l'avenir.

En dehors de la discussion sur la révision de la directive, la CES a pris toute une série de mesures pour aider les comités d'entreprise européens dans leur travail pratique. Souvent, ce furent les fédérations ou les comités d'entreprise européens qui demandèrent une aide concrète à la CES. Encore plus souvent, nous avons anticipé les problèmes potentiels et indiqué les façons de les résoudre. Plus de trente documents de travail traitant de sujets comme les ressources financières et matérielles

des CoEE, du droit d'accès aux sites de l'entreprise, de la résiliation des accords passés en vertu de l'article 13 ne prévoyant pas de clause d'annulation, etc., furent publiés et mis sur le site web de la CES. Les documents de travail sont largement appréciés: cette section du site est la plus visitée.

Une grande conférence sur le CoEE rassembla 150 participants en novembre 2000 à Paris et une brochure intitulée "Les problèmes pratiques des comités d'entreprise européens" fut éditée pour l'occasion. À partir de 2000, une attention spéciale fut accordée au rôle que les CoEE peuvent jouer lors des fusions et des acquisitions et au droit dont ils jouissent en vertu du règlement actuel sur le contrôle des fusions d'être consultés par la Commission ou le groupe de travail ad hoc. Un séminaire spécial sur le sujet fut organisé en mai 2002 à Bruxelles. Après le séminaire, un guide destiné aux représentants des travailleurs fut publié dans toutes les langues officielles. La conférence organisée avec LO (Danemark) en novembre 2002 à Aarhus réunit pour la première fois des représentants de plus de la moitié des comités d'entreprise européens existants.

Comme on pouvait déjà voir en 2000 que la révision de la directive sur les CoEE prendrait du temps, nous avons cherché les possibilités d'aider les CoEE entre-temps. Nous avons suivi de près tous les arrêts des tribunaux nationaux et de la Cour européenne de justice et avons informé au moyen de documents de travail et du site web de la CES des conséquences qu'ils ont pour le travail pratique au sein des GSN et des CoEE. Nous avons informé les organisations membres de la CES et, par le site web, les membres des comités d'entreprise européens des possibilités de mieux utiliser les droits existants. Le débat sur la façon d'appliquer les droits existants par le biais de procédures judiciaires ou extrajudiciaires figura à l'ordre du jour de la conférence d'Aarhus.

Lors de la première phase des comités d'entreprise européens, nous avons souvent tenu des discussions à caractère idéologique avec des personnes et des organisations du mouvement syndical international qui croyaient que les comités d'entreprise européens sont un obstacle à la solidarité internationale. Ce débat s'est calmé maintenant, et il est communément reconnu que les CoEE constituent un pas vers la solidarité globale, mais que cela n'aide pas à forcer le développement tant qu'il n'y aura pas une bonne dose de coopération au niveau européen.

Les comités d'entreprise européens sont certainement un des éléments les plus importants de l'instauration de relations professionnelles à l'échelon européen et de la garantie que les travailleurs soient impliqués dans les changements. La faculté des CoEE à relever ce défi dépend en grande partie de nous. La période qui suivra le dixième Congrès de la CES doit être une marquée par une forte augmentation de l'aide aux comités d'entreprise européens.

## 9.2 Le Statut de la Société Européenne

Le Congrès de la CES de Stockholm en 1988 avait déjà demandé le droit des travailleurs et de leurs représentants de participer au processus décisionnel au niveau de l'entreprise ou du groupe et de nommer des représentants aux organes de supervision de la société. Le débat sur et l'adoption finale de la directive sur l'implication des travailleurs dans la SE fut l'occasion pour nous de concrétiser cette demande essentielle, laquelle fut approuvée par tous les congrès et comités exécutifs suivants. Nous avons abordé la directive avec les exigences suivantes: aucune société européenne ne sera créée sans implication des travailleurs (information, consultation et participation), les dispositions sur la consultation doivent être renforcées et non juste copiées de la directive sur les CoEE, les expériences des affaires Renault et similaires doivent être prises en considération et l'importance des syndicats doit être reconnue.

Le débat avec les différentes présidences après le neuvième Congrès de la CES à Helsinki tourna autour de questions telles que: quels sont les seuils pour l'application des règles standards?, les fusions doivent-elles être permises en tant qu'une des formes de création d'une société européenne?, les règles standards doivent-elles s'appliquer en toutes circonstances ou les États membres ont-ils la possibilité de renoncer à leur application? En fin de compte, on évoqua même la question de savoir s'il fallait renvoyer toute la directive au Dialogue social. Ces discussions eurent lieu essentiellement au sein du Conseil. Comme nous disposions d'arguments pratiques concrets et avancions des suggestions, nous avons pu influencer le débat dans une certaine mesure. La directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne fut adoptée lors de la réunion du Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales du 8 octobre 2001.

La directive offre de nombreux avantages: la participation des travailleurs à l'organe de contrôle est consacrée; l'implication des travailleurs fait l'objet de négociations et, si celles-ci ne débouchent pas sur un accord, des clauses de référence s'appliquent sous certaines conditions; aucune SE ne peut être enregistrée avant qu'une solution ait été trouvée pour l'implication des travailleurs. Les leçons des affaires Renault et similaires ont été tirées, et les dispositions relatives à l'information et la consultation sont bien plus strictes et précises que dans la directive sur les CoEE. Les syndicats peuvent participer aux négociations, les experts du GSN prennent place à la table des négociations et c'est la direction qui doit entamer les pourparlers. Les négociations constituent un grand défi parce que le temps imparti est court: six mois, plus éventuellement six autres mois. Le point de départ du groupe spécial de négociation est plutôt favorable parce que la direction doit fournir des informations complètes et a tout intérêt à ne pas retarder les négociations. Néanmoins, une préparation soignée est demandée dans l'intérêt des représentants des travailleurs.

Pour aider les affiliés à se préparer aux négociations sur l'implication des travailleurs dans la SE, la CES organisa un séminaire en janvier 2002. Après ce séminaire, elle publia le "Guide syndical - Implication des travailleurs dans la société européenne" en anglais, en français et en allemand. Ce document contient un modèle d'accord sur l'implication des travailleurs dans la SE. D'autres documents de travail furent édités sur des sujets tels que la confidentialité, les changements structurels dans la SE ou la transposition de la directive en droit national. La CES poursuivra son travail de soutien aux négociations en apportant une aide pratique.

## 9.3 Information et Consultation

L'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants est un droit démocratique fondamental et en même temps une des conditions essentielles les plus importantes pour la maîtrise du processus de changement structurel dans les sociétés européennes. Les sociétés ne relèveront le défi du changement industriel et de la mondialisation qu'en impliquant les travailleurs et leurs représentants. Le droit national est encore déficient, le droit européen était fragmenté et un cadre commun était donc nécessaire. Le comportement de sociétés comme Marks&Spencer, qui décida une grande restructuration sans information ni consultation préalables, souligne la nécessité d'un instrument européen.

Déjà à l'époque du neuvième Congrès de la CES, un projet de directive de la Commission sur l'information et la consultation était sur la table. Ce projet fut discuté en 1999 et en 2000 par le Parlement européen, le Comité économique et social et le Conseil, et finalement adopté en 2001. La CES dut se battre sur deux fronts en même temps. Elle défendit le principe d'une directive européenne contre ceux, en particulier dans les rangs des employeurs, qui prétendaient que la directive était une camisole de force et qu'elle n'était pas conforme à la règle de subsidiarité. En réalité, la directive est juste un cadre fixant un certain nombre de principes pouvant facilement être adaptés à n'importe quel système de relations professionnelles dans l'Union européenne. La CES fit aussi tout son possible pour arriver à un cadre prévoyant des droits substantiels, surtout un droit effectif d'information et de consultation des travailleurs avant la prise de décision, ainsi que des sanctions, sinon il ne peut être question d'un véritable changement.

Le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen ("rapport Ghilardotti") adopté en 1999 par le PE, qui écouta attentivement nos arguments, aurait pu remédier à de nombreuses faiblesses du projet de directive sur

le calendrier et le contenu de l'information et de la consultation. La même chose peut être dite de l'avis exprimé par le Parlement en seconde lecture en 2000. Malheureusement, la disposition du Conseil à reprendre les points de vue du Parlement était limitée. La directive sur un cadre général pour l'information et la consultation est donc un petit pas dans la bonne direction, certes utile aux travailleurs des petites entreprises, mais il présente de sérieuses lacunes que nous espérons voir comblées lors d'une prochaine révision.

## 9.4 Les Offres Publiques d'achat

La CES considère l'adoption d'une directive sur les offres publiques d'achat comme une occasion d'introduire des règles européennes assurant la clarté et la transparence dans le processus de reprise. La condition préalable est un domaine d'application identique dans tous les États membres et la garantie que les intérêts des travailleurs soient pris en considération avant et pendant la procédure de rachat. L'information et la consultation ponctuelles et complètes des travailleurs et de leurs représentants, tant chez l'émetteur que chez le destinataire de l'offre, constituent une des conditions primordiales au succès d'une reprise.

La CES aborde toute proposition de directive sur les offres publiques d'achat sous les aspects suivants:

Le concept des intérêts de la société doit être défini au sens moderne et englober les intérêts des actionnaires, des travailleurs et du public. L'emploi et les conditions de travail doivent faire partie intégrante de toutes les considérations et actions menées lors d'une reprise et ce, dans les deux sociétés concernées par l'offre.

L'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants avant et pendant toutes les étapes du processus de reprise est indispensable au succès du rachat d'une société. Le conseil d'administration de l'émetteur de l'offre doit informer et consulter en temps utile et complètement les représentants des travailleurs de sa propre société avant de prendre la décision de lancer l'offre publique d'achat. Les conseils d'administration de l'émetteur et du destinataire de l'offre doivent informer et consulter les représentants des travailleurs en temps utile et complètement tout au long du processus de reprise.

Le conseil d'administration du destinataire de l'offre doit informer et consulter les représentants des travailleurs avant de finaliser l'évaluation de l'offre. Il doit également informer et consulter les représentants des travailleurs en temps utile et complètement lors de toutes les phases ultérieures de la reprise. L'information et la consultation des travailleurs et de leurs

représentants sont le b.a.-ba de la direction moderne d'une société. Une reprise est un moment décisif dans la vie d'une société et la direction est plus que jamais dépendante de la position des représentants des travailleurs.

Le projet de directive sur les offres publiques d'achat présenté par la Commission en 2001 ne satisfait à aucun des critères mentionnés ci-dessus et il fut donc rejeté par le Parlement européen. Après ce refus, la Commission institua un groupe d'experts chargé d'examiner les offres publiques d'achat et le droit des sociétés dans son ensemble, y compris la responsabilité sociale de l'entreprise. La demande de la CES d'envoyer quelqu'un au sein de ce groupe fut malheureusement repoussée, mais nous avons été entendus par la Commission à plusieurs reprises. En raison de sa composition, les conclusions du groupe sont partiales et la nouvelle proposition de directive sur les reprises présentée par la Commission en octobre 2002 ne constitue pas un grand progrès.

## 9.5 Fusions et Acquisitions

Les fusions transfrontalières se multiplièrent pendant les années '90, que ce soit en nombre, en volume ou en valeur. Le règlement communautaire sur le contrôle des fusions confère à la Commission européenne le droit d'examiner les fusions d'une certaine taille et permet aux représentants des travailleurs d'être consultés par l'unité de contrôle compétente de la Commission. La CES a déployé des efforts particuliers pour faire connaître ce droit et assister les représentants des travailleurs qui l'exercent, spécialement les comités d'entreprise européens. En 2000, elle publia et diffusa largement un document expliquant les possibilités des représentants des travailleurs d'intervenir dans la procédure de contrôle d'une fusion. Sur la base de ce document, nous avons reçu de nombreuses demandes d'aide pratique émanant de comités d'entreprise européens. Afin de renforcer l'intervention des représentants des travailleurs, nous avons informé nous-mêmes toutes les fédérations européennes au moment où la Commission décida de lancer une enquête "approfondie" sur les fusions.

Lors de la conférence sur le CoEE organisée par la CES en novembre 2000 à Paris, un atelier spécial se pencha sur les comités d'entreprise européens et les fusions. En mai 2002, la CES tint à Bruxelles un séminaire sur les fusions, l'emploi et le rôle que les comités d'entreprise européens devraient jouer dans la procédure de contrôle. Dans la lignée de ce séminaire, une brochure ("Fusions et acquisitions. Guide pratique de la CES") fut éditée dans toutes les langues de la Communauté largement diffusée. En raison de l'importance du sujet, nous avons décidé d'organiser un atelier sur les fusions, les acquisitions et le rôle que les comités d'entreprise européens jouent pendant les restructurations industrielles lors de la conférence d'Aarhus en novembre 2002.



En dehors d'informer les représentants des travailleurs des droits existants, nous avons fait des efforts considérables pour améliorer ces droits, pour faire incorporer des considérations sur l'emploi dans la réglementation sur le contrôle des fusions et pour contribuer à une discussion plus rationnelle sur les fusions dans l'Union européenne.

Pour l'instant, la Commission vérifie si une fusion a des effets contraires sur le marché et en particulier sur la concurrence. Les conséquences pour l'emploi ne jouent toutefois aucun rôle pour le contrôle des fusions, bien que celles-ci aient toujours un impact considérable sur l'emploi dans les sociétés concernées. La CES a attiré l'attention du public sur le fait que ce n'est pas conforme aux obligations découlant du Traité. L'article 127.2 du traité d'Amsterdam stipule que "L'objectif consistant à atteindre un niveau d'emploi élevé est pris en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques et des actions de la Communauté." Au début du débat sur la révision de la réglementation, la Commission était encline à voir l'article 127.2 comme un principe philosophique à respecter en général, mais pas d'importance majeure pour la politique de contrôle des fusions. Une telle interprétation n'est pas couverte par le Traité, qui demande l'intégration de l'emploi dans la formulation et la mise en œuvre de toutes les politiques communautaires, y compris le contrôle des fusions.

Comment incorporer les considérations sur l'emploi dans la réglementation sur le contrôle des fusions? Au cours des nombreuses réunions avec les représentants de la DG Concurrence, la CES suggéra de le faire en demandant aux directions d'entreprises d'évaluer les impacts des fusions et acquisitions sur l'emploi et d'envoyer les informations y afférentes à la DG Concurrence. La direction de l'entreprise doit être invitée à entamer les négociations avec les représentants des travailleurs si les conséquences sur l'emploi sont négatives. La Commission n'autorisera une fusion que si les négociations sont susceptibles de produire une solution satisfaisante pour l'emploi.

Les délais accordés aux représentants des travailleurs dans la procédure actuelle de contrôle des fusions sont trop courts. La direction dispose d'assez de temps pour planifier et préparer une fusion avant que l'approbation de la Commission ne soit exigée. Les représentants des travailleurs n'ont quant à eux que peu de temps pour se préparer à la consultation avec l'unité de contrôle. Nous avons suggéré que la Commission informe elle-même la représentation des travailleurs concernée quand une société demande l'approbation d'une fusion ou d'une acquisition par la Commission européenne et l'invite à une réunion de consultation. Les fusions constituent un problème à cause de la manière dont elles sont conçues, parce que la pensée sous-jacente est trop souvent et trop dominée par la "création d'un empire". La culture des relations professionnelles, la culture de la société, voire les aspects culturels en général, sont souvent négligés. Rappeler les directions d'entreprises à leur obligation légale de consultation des représentants des travailleurs sur les fusions et acquisitions constituerait un grand pas dans le sens d'une meilleure planification des fusions et des acquisitions.

Très souvent, une fois qu'une a été approuvée par la Commission européenne, elle a d'importantes conséquences pour la structure des représentations des travailleurs dans une société ou dans les sociétés concernées par la fusion. La conséquence peut être qu'il n'y a plus de représentation des travailleurs du tout pendant un certain temps. La Commission ne devrait pas approuver une fusion sans avoir la garantie que les entreprises garderont les représentants des travailleurs en service pendant une période transitoire, de sorte qu'ils puissent accompagner les premières phases de la fusion et poser les bases de l'établissement d'une représentation des travailleurs commune.

En décembre 2002, la Commission publia un nouveau projet de règlement sur le contrôle des fusions. Un pas de plus fut ainsi franchi dans le débat sur la révision.



## 10. Une Europe pour tous

## 10.1 Inclusion Sociale

Que s'est-il passé depuis le Congrès de la CES à Helsinki où la CES revendiquait une convergence sociale, en se fixant comme objectifs la mise en place d'un socle de normes de base en matière de protection sociale ayant trait à la garantie de revenus pour tous et la garantie d'une pension minimum, mais aussi l'élaboration de lignes directrices afin de lutter contre toute forme d'exclusion sociale et de marginalisation sociale?

Il est impossible en matière de cohésion sociale de ne pas faire référence au Conseil de Lisbonne, en mars 2000, qui a fixé comme objectif européen, la lutte contre la pauvreté et en faveur de l'inclusion sociale. A partir de ce moment, se développe une nouvelle dynamique européenne, non plus focalisée sur une élaboration d'un socle de droits communs, ou sur une convergence, mais selon une méthode, dénommée méthode ouverte de coordination. Celle-ci consiste à :

- Définir des objectifs communs au niveau européen ;
- Concrétiser ces objectifs dans des plans nationaux (plans nationaux d'inclusion sociale) ;
- Evaluer la mise en œuvre des plans en établissant des indicateurs quantitatifs et le cas échéant qualitatifs et procéder à un examen par les pairs.

Le Conseil de Nice, en décembre 2000, a défini quatre objectifs à réaliser, à savoir :

- Promouvoir la participation à l'emploi et l'accès de tous aux ressources, aux droits, aux biens et services ;
- Prévenir les risques d'exclusion ;
- Agir pour les plus vulnérables ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs.

L'action de la CES, qui, en accord avec les décisions d'Helsinki, a plaidé pour ce type d'approche, s'inscrit dans ce contexte. Aussi, en octobre 2001, la CES a organisé un séminaire qui témoigne de sa volonté d'occuper toute sa place dans la définition, mise en œuvre et suivi de cette politique.

Durant ce séminaire, la CES a approfondi sa réflexion, débouchant sur des orientations politiques. reprises dans une résolution du Comité exécutif de décembre 2001, et publiées dans une brochure –laquelle contient également le résumé des discussions du séminaire-, intitulée, 'Nos priorités, pour l'inclusion sociale et contre la pauvreté'. Ces orientations ont été le fil rouge des interventions et des travaux de la CES dans le cadre du Comité de protection sociale et des séminaires de présidence danoise. Elles peuvent être résumées comme telles :

- Volonté de participation de la CES et de ses organisations au processus dans toutes ses phases, c'est-à-dire en y incluant

le suivi et l'évaluation, y compris le choix des indicateurs, par le biais d'une réelle consultation et concertation, tant au niveau du Comité de protection sociale pour ce qui est de la CES, qu'au niveau des instances appropriées en ce qui concerne ses organisations nationales ;

- Nécessité d'une cohérence entre la stratégie européenne pour l'emploi et celle d'inclusion sociale ;
- Evaluation des mesures d'activation selon les critères d'efficacité, les effets possibles d'éviction, de respect du droit du travail, des salaires et des conventions collectives et sur les droits en matière de sécurité sociale ;
- lutte contre le phénomène des travailleur(se)s pauvres ;
- nécessité d'une approche intégrée. Ex. si l'on augmente les revenus minima, il faut veiller à ce que l'efficacité de la mesure ne soit pas réduite par une augmentation des prix des loyers ou une carence en logements sociaux.

Dans cette action, la CES, dans le cadre des responsabilités propres aux uns et aux autres, a privilégié les coopérations avec les ONG telles que l'EAPN (European anti-poverty network), ATD-Quart-Monde, FEANTSA (fédération européenne des sans-abri) et EDF (european disability forum), plus particulièrement dans l'évaluation des plans nationaux pour l'inclusion sociale afin d'énoncer une critique commune en s'adressant aux institutions.

Le conseil Social de décembre 2002, a réitéré les objectifs de Nice, en y soulignant deux aspects, notamment l'importance de l'inclusion de la dimension de genre, et la nécessité d'une attention accrue aux migrant(e)s et minorités ethniques.

Pour la CES, l'élargissement représente un nouveau défi dans la lutte contre la pauvreté, car en comparaison avec l'UE, les populations de ces pays, comptent plus de travailleur(se)s pauvres mais se caractérisent également par une moindre inégalité de revenus. Il faudra repenser, en fonction de cette nouvelle donne, la stratégie européenne pour l'inclusion sociale.

Finalement, durant cette période, s'est finalisé le projet IGLOO. En effet, en 1995, un protocole de coopération avait été signé entre le CECODHAS (les organisations de logement social), la FEANTSA (les services d'aide aux sans-abri) et la CES. Ce protocole a exprimé la volonté des trois organisations d'agir ensemble pour coordonner leurs capacités d'action, mettre en place des solutions pratiques à la mesure des moyens, analyser les causes et influencer les décisions politiques pour lutter contre l'exclusion sociale.

Cette volonté de coopération s'est concrétisée par la constitution de réseaux entre les trois partenaires, au niveau national et européen et par la réalisation d'une recherche-action finan-

cée dans le cadre de l'article 6 du Fonds social européen, dénommée IGLOO., (pour une intégration globale par le logement et l'emploi) qui a permis l'évaluation d'actions de terrain dans lesquelles les partenaires ont concrétisé un montage financier, donnant la possibilité à des personnes sans-abri ou mal logées et sans emploi d'avoir accès à un logement, un revenu, une formation et un emploi.

Le projet IGLOO a été une illustration de ce qui précède, à savoir la participation de la CES à la stratégie européenne pour l'inclusion sociale. Du stade de participation à un projet, l'on passe au stade de participation à une stratégie plus globale. Cependant il faut bien reconnaître que le projet IGLOO a mis en exergue la nécessité d'une approche intégrée, en particulier concernant l'accès aux droits fondamentaux ainsi que de la nécessité d'une mobilisation de tous les acteurs. Cux-ci sont deux objectifs de la stratégie, aujourd'hui mise en place pour lutter en faveur de l'inclusion sociale. Il reste un aspect ayant trait à l'utilisation de clauses sociales lors de la passation de marchés publics par les autorités locales et régionales, soulevé par le projet IGLOO qui mérite une attention particulière. Cette pratique de clauses sociales est loin de rencontrer une unanimité dans la mise en œuvre de la stratégie européenne en faveur de l'inclusion sociale. Il faut donc continuer à taper sur ce clou.

## 10.2 Les Immigrants et les Minorités

Aujourd'hui, dû au traité d'Amsterdam, l'UE a une compétence en matière d'immigration et d'asile tandis que le conseil de Tampere, d'octobre 1999, a esquissé les contours de telle politique. C'est dans ce contexte que s'inscrit l'action de la CES, laquelle a élaboré les orientations politiques en la matière et opiné sur les différentes propositions législatives à ce sujet. Cependant l'action de la Commission est fragmentée, s'éparpillant sur différentes DG, celles de Justice et Affaires intérieures qui fonctionne comme chef de file, la DG emploi et affaires sociales qui s'occupe de la lutte contre les discriminations et de la stratégie européenne de l'emploi et d'inclusion sociale, la DG développement, et la DG relations extérieures.

En abordant la question de l'immigration, la CES, au delà de la fragmentation de la politique de la Commission, a fait constamment le lien entre immigration et lutte contre les discriminations fondées sur la race, la minorité ethnique et la nationalité, particulièrement sur le marché du travail. Autrement dit, l'on ne peut réduire l'immigration clandestine et gérer les flux migratoires sans en même temps œuvrer à l'intégration des ressortissants des Etats tiers, c'est-à-dire en premier lieu, lutter contre les discriminations, rompre les mécanismes de ségrégation sur le marché du travail.

Le constat de la situation reflète des contradictions et ambiguïtés. La première c'est celle d'une UE, qui lance un appel à plus de main-d'œuvre étrangère, tout en ignorant celle travaillant sur son territoire sans papiers, ainsi que le chômage très élevé des ressortissants des Etats tiers en comparaison avec les communautaires, en particulier les jeunes 'de la seconde génération'.

La seconde contradiction réside dans le fait que l'UE met absolument l'accent sur la protection des frontières extérieures, essayant de refouler les candidat(e)s potentiels à l'immigration, en luttant certes contre le trafic des êtres humains, mais en conditionnant l'aide au développement d'Etats tiers à des accords de réadmission de leurs citoyen(ne)s, sans se donner les moyens, sur son territoire, d'une réelle égalité de traitement entre communautaires et ressortissants des Etats tiers, même pour ceux et celles qui résident et travaillent légalement.

Ce constat est le fil rouge des positions de la CES par rapport à la politique de l'UE. Néanmoins, il faut distinguer l'action de la Commission de celle du Conseil. Face à ce dernier, la CES demande qu'enfin des décisions soient prises par rapport aux propositions législatives.

A ce sujet, deux résolutions ont été approuvées par le Comité Exécutif de la CES.

Quant à la lutte contre les discriminations fondées sur la race et la minorité ethnique, un pas a été franchi avec une législation européenne à ce sujet. Il manque un outil juridique pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, même si pour certains postes qui touchent aux fonctions régaliennes de l'Etat, l'on peut admettre une protection. Dans ce contexte, mais aussi dans l'esprit de la Déclaration de Florence des partenaires sociaux de 1995, et suite aux retombées de la conférence mondiale contre le racisme de Durban en 2001, la CES a entamé une dynamique qui veut multiplier les conventions collectives, à de différents niveaux, sur ce thème, complétant et/ou améliorant la législation. En outre, elle a fait inscrire ce sujet au programme de travail des PS pour le Dialogue social.

Tout ceci fait partie d'un plus vaste projet, lequel veut aussi balayer devant la porte afin que les organisations syndicales incluent davantage de travailleur(se)s migrant(e)s et immigré(e)s de la seconde génération dans leurs propres rangs et instances de décision. A cet effet, une première étape consiste à échanger des expériences et à produire une étude collectant les données à ce sujet, en mettant en exergue les bonnes pratiques. Une deuxième étape sera l'élaboration d'un plan d'action fondé sur l'étude.

Durant l'année 2003, après le Congrès, des séminaires nationaux seront organisés pour discuter de sa mise en œuvre dans les confédérations nationales.

## 10.3 Les Personnes Handicapées

L'insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail est à la fois une revendication constante des syndicats de la CES et un travail de longue haleine. Car, si aujourd'hui, la CES est un acteur majeur dans ce processus d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, il faut avoir conscience que cela ne s'est pas fait tout seul et qu'à l'origine, cela n'allait pas de soi.

Cette prise de conscience et cette mobilisation, initiées dès les Séminaires de Londres (1993) et de Manchester (1995), se sont poursuivies au fil des années et notamment depuis le dernier Congrès d'Helsinki en juillet 1999, selon trois axes.

Tout d'abord, les initiatives internes :

Plusieurs initiatives ont été prises dans le cadre de ces objectifs, par la CES et notamment:

- l'organisation d'un Séminaire, conjointement avec European Disability Forum (EDF) sous la Présidence portugaise, à Lisbonne en novembre 2000, sur le thème de l'éducation et de la formation comme premiers facteurs d'intégration des personnes handicapées;
- la CES a, également, co-organisé avec IG-Metall, en particulier, un séminaire européen qui s'est tenu à Oxford en septembre 2001, visant à définir des normes sociales européennes pour les personnes souffrant de handicaps;
- et, dans le cadre de la préparation de "l'Année 2003, Année Européenne des Personnes Handicapées", la CES a organisé un séminaire technique de mobilisation et d'élaboration d'un matériel syndical de campagne, qui s'est tenu à Barcelone en septembre 2002. A la suite de ce séminaire ont été confectionnées une affiche de campagne et une brochure reprenant les éléments clés qui devraient figurer dans une directive spécifique sur le handicap (devant faire suite à la directive cadre de novembre 2000);
- en mars 2003, conjointement avec EDF, la CES organisera, avec le concours et dans les locaux du CEDEFOP, un nouveau séminaire sur la formation et la réhabilitation des travailleurs handicapés.

Ensuite, au niveau institutionnel européen :

La CES a toujours eu conscience que si la discrimination envers les personnes handicapées restait un problème majeur, toute mesure prise, ne serait efficace que si elle s'accompagnait d'autres, de nature législative, prises contre les préjugés.

C'est ainsi que, reprenant une demande datant de 1995, la CES, lors du séminaire commun qu'elle a organisé avec European Disability Forum en mars 2000, à Lisbonne, a revendiqué une directive européenne contre la discrimination. Ce qui fut fait en novembre de la même année

Mais la CES, en liaison avec son partenaire d'EDF, continue la mobilisation pour réclamer, de la Commission, au cours de l'année européenne pour les personnes handicapées, une directive spécifique pour les personnes handicapées.

Enfin, avec les autres partenaires :

La CES est persuadée que s'il y a une action à mener, c'est ensemble et de manière complémentaire qu'elle doit se mener afin de pouvoir relever et gagner ce défi de l'insertion des personnes handicapées.

C'est ainsi qu'au niveau du dialogue social, la CES a obtenu l'actualisation de la déclaration de Cologne des partenaires sociaux. Cette nouvelle Déclaration de la CES de l'UNICE/UEAPME et du CEEP a été réalisée pour la cérémonie de lancement de l'année européenne à Athènes le 26 janvier 2003. Malgré des réticences au niveau européen, au niveau national des initiatives sont prises pour favoriser cette insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail.

En ce qui concerne les organisations représentatives des personnes handicapées, un partenariat fructueux s'est développé, que ce soit au niveau européen ou international.

C'est ainsi qu'un partenariat très soutenu, au niveau européen, a été entrepris avec European Disability Forum.

Mais la CES a participé et est intervenue lors du Congrès de la FIMITIC (Fédération Internationale des Personnes Handicapées Physiques) qui s'est tenue à Prague en octobre 2001, sur le thème "Egalité des chances pour l'emploi des personnes souffrant de handicaps".

De même, la CES est également intervenue lors de la Conférence qui s'est tenue à Bruxelles, le 5 décembre 2001, organisée par la Présidence belge de l'Union Européenne, sur le même thème.

Cependant, la route est encore longue qui permettra de faire tomber les barrières des préjugés et des discriminations qui se dressent encore dans nos sociétés et qui sont autant d'obstacles à l'insertion de toutes et tous dans la vie sociale, y compris dans le monde du travail.



## 11. Une seule Europe

## 11.1 Le Processus d'Élargissement

Trois objectifs sont au cœur de la coopération avec les organisations affiliées des pays candidats, à savoir :

- le renforcement de l'intégration et de la participation à toutes les structures de la CES et le travail sur les enjeux de l'élargissement dans les domaines politiques essentiels de la CES ;
- la consolidation de l'influence des organisations affiliées sur les négociations d'adhésion dans les domaines qui touchent particulièrement aux intérêts syndicaux ;
- la concentration des instruments disponibles sur les thèmes les plus pertinents de la politique sociale et sociétale.

L'on peut souligner à titre d'exemple le déroulement des débats houleux sur la liberté de circulation des travailleurs après l'adhésion. La CES a accordé une grande importance à la recherche d'un compromis acceptable entre les positions extrêmes défendues initialement (« introduction immédiate de la liberté de circulation sans période de transition » ou « introduction de la liberté de circulation subordonnée au niveau de revenus, qui doit atteindre au moins le niveau actuel le plus faible de l'UE »), car il s'agissait à ce stade de démontrer la capacité de négociation de la Confédération dans un dossier sujet à controverse.

Des craintes quant à d'éventuels effets négatifs substantiels sur les marchés du travail dans les États membres actuels s'exprimaient (et continuent de s'exprimer) principalement dans les États limitrophes des pays candidats (Autriche et Allemagne), et plus précisément, dans leurs régions frontalières. La discussion publique sur la liberté de circulation reste fortement empreinte d'émotions, et en conséquence, des aspects n'ayant aucun lien entre eux sont associés dans les esprits (en ce compris parmi les syndicalistes) et la rationalisation des débats est entravée (liberté de circulation des travailleurs, droits d'asile, travail non déclaré). Les syndicats n'ont pu se soustraire sans peine à la tendance de ces débats. Les discussions au sein de la CES en ont été compliquées, d'autant que les organisations affiliées ont parfois arrêté des décisions, probablement sous la pression de leur opinion publique, avant qu'une position commune et cohérente ne puisse être dégagée dans la CES. L'on a en outre négligé des facteurs tels que les gains de marché de l'emploi des États membres actuels du fait d'excédents commerciaux correspondants au détriment des pays candidats, ou les expériences engrangées dans l'introduction de la liberté de circulation au moment de l'élargissement vers le Sud, même si elles ne peuvent être exploitées que dans une mesure limitée. Les débats menés à cette époque s'étaient également caractérisés par une lourde charge émotionnelle. En réalité, l'élargissement vers le Sud n'a pas provoqué sur le marché du travail de rejets qui pouvaient être imputés à la liberté de circulation des travailleurs. Des phases transitoires avaient néanmoins été appliquées.

Après des débats et des consultations approfondis, notamment dans le groupe de travail sur l'élargissement, une proposition de compromis a été formulée, qui a reçu l'approbation du Comité exécutif. La clef de voûte de la résolution est la suivante : « Si des périodes de transition s'avèrent incontournables, elles doivent être aussi brèves que possible et être traitées avec flexibilité. »

Sur le fond, le fruit des négociations d'adhésion sur la liberté de circulation correspond au grand axe de cette décision. Certains États membres ont déjà déclaré qu'ils ne réclamaient aucune période de transition.

Le dialogue social a joué un rôle prééminent dans les négociations d'adhésion. Le niveau de dialogue social atteint, en ce qui concerne en particulier les relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, ne satisfaisait fréquemment pas aux exigences des critères européens. Les gouvernements ont tenté d'échapper à ces exigences par le biais d'un semblant de dialogue ou ont formé des instances tripartites dans lesquelles aucune consultation sérieuse ou négociation ne pouvait se tenir. Dans un cas, un « modèle de trilogie » efficace a été remplacé par une série de forums non contraignants et dilué par « l'adjonction » d'organisations incapables de jouer le moindre rôle dans le dialogue social.

Dans de nombreux cas, les problèmes survenus à cet égard ont pu être résolus grâce au bon fonctionnement de l'échange d'informations entre le Secrétariat de la CES et les organisations affiliées. Les constats ainsi observés ont été communiqués à la Commission européenne, de sorte que les négociateurs ont pu se forger une idée réaliste de la situation effective. Il convient de remarquer que la Commission a recherché à ce propos un contact direct avec les partenaires sociaux dans les pays candidats. Dans certains cas, le niveau de développement du dialogue social demeure insatisfaisant. Une supervision permanente par la Commission et la poursuite de l'échange d'informations au sein de la CES sont primordiales à cet égard.

Il convient en outre de mentionner que les membres de la CES issus des pays candidats sont impliqués par sections dans les activités du dialogue social européen et qu'une décision du Comité exécutif est ainsi dûment respectée.

L'évolution du droit du travail éveille quant à elle des inquiétudes particulières. Bien qu'il n'existe pas non plus de droit européen du travail, des normes du travail sont malgré tout en vigueur, qui font indubitablement partie intégrante du modèle social européen et qui doivent également s'appliquer dans les pays candidats. Certains gouvernements mettent la main d'autorité, le plus souvent sans consultation ou négociation avec les syndicats, sur les éléments essentiels d'un droit du travail social : démantèlement de facto de la protection des travailleurs en cas de licenciements, précarisation sensible du marché du travail, ou encore affaiblissement

de la représentation des intérêts syndicaux et professionnels. Ils invoquent à ce titre, sans fondement quelconque, l'adhésion à l'Union européenne ou l'opinion de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international. Les changements du droit du travail dans les pays candidats sont particulièrement spectaculaires, mais des glissements comparables peuvent également s'observer dans certains États membres de l'UE. Lors d'une conférence organisée à ce sujet par Netlex, le réseau juridique de la CES (Bruxelles, octobre 2002), à laquelle ont également participé les partenaires syndicaux de l'Europe du Sud-Est et du bassin méditerranéen non européen, cette problématique a été examinée en profondeur et les bases ont été posées pour une collaboration plus efficace en guise de préalable à des actions communes.

Pour ce qui est du mode de fonctionnement de la CES, l'on peut mettre en exergue le rôle particulièrement positif des commissions syndicales nationales d'intégration, qui opèrent dans tous les pays candidats d'Europe centrale et orientale (à l'exception de la Bulgarie), et même depuis 2002 en Turquie. Ces commissions sont placées sous l'autorité des organisations affiliées respectives (il est à noter que, dans les pays de pluralisme syndical, les commissions garantissent la coopération entre les fédérations affiliées à la CES à propos de l'intégration). Le rôle du Secrétariat de la CES consiste dans le soutien matériel, la diffusion des informations et la mise en réseau entre les commissions afin d'assurer l'échange d'informations et d'expériences qui est indispensable. Les commissions ont produit une foule d'études comparatives sur des thèmes pertinents, certaines possèdent un site Internet et leurs propres publications, et elles sont de plus en plus appréciées en tant que partenaires de travail par les instances nationales des pays candidats et les cercles diplomatiques de l'UE.

À l'inverse, le groupe de travail sur l'intégration a principalement rempli sa fonction en tant qu'organe de compensation, dès lors que la participation des organisations affiliées dans les structures de décision et de travail de la CES a atteint un stade auquel un groupe de travail permanent est devenu superflu.

Trois des quatre organisations affiliées turques possèdent également à l'heure actuelle une commission syndicale nationale d'intégration (dotée comme dans les pays candidats d'Europe centrale et orientale d'un coordinateur à temps plein et d'un secrétariat permanent). En vertu d'une décision du Comité exécutif, un important projet financé par l'UE (qui se terminera à la fin 2003) a été mis sur les rails, qui permet aux fédérations turques de se préparer à long terme à l'intégration de la Turquie et de consacrer une partie du travail syndical d'information et de formation à cette thématique. La CES a affirmé à différentes reprises (notamment par une décision courageuse de son Comité exécutif) le droit de la Turquie à l'adhésion à l'UE et insisté sur l'importance du processus d'intégration pour la démocratisation et la modernisation de la Turquie.

La situation de Chypre reste de son côté complexe. Le partage politique de l'île et les obstacles érigés par l'administration du Nord empêchent une collaboration approfondie des syndicats de Chypre réunis dans le forum syndical pan-chypriote. La CES a soutenu les travaux de ce forum et organisé une rencontre à Bruxelles entre le comité de coordination et de hauts représentants des institutions européennes. Le forum syndical pan-chypriote incarne l'expression de la volonté de la majorité de la population de l'île en faveur d'une réunification et d'une adhésion commune à l'UE. L'on peut épingler à ce propos le rôle essentiel des syndicats du Nord de Chypre dans la mobilisation de la population pour une résolution du problème chypriote et une adhésion à l'UE.

## 11.2 Les Balkans

Dès l'adoption du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, la CES a constitué, en conjonction avec le Forum de la CES dans les Balkans, un cadre organisationnel destiné à promouvoir la collaboration avec les syndicats de l'Europe du Sud-Est, qui est chargé des missions suivantes :

- la consolidation et l'approfondissement du rôle des syndicats dans les structures du Pacte ;
- l'élaboration de projets de coopération régionale aux fins du renforcement de la dimension sociale ;
- la participation et le soutien aux projets des organisations syndicales partenaires au niveau national et des fédérations syndicales européennes.

Le Forum de la CES est représenté avec un pouvoir consultatif au sein du Groupe de travail II (Économie). Les relations à l'égard des structures du Pacte ont pu être approfondies en permanence. Le Forum est représenté dans toutes les activités du Pacte ayant trait aux questions de politique sociale. Il est également consulté lors de la définition des programmes de réforme économique du Pacte.

À l'aide d'un financement de l'Agence suisse pour le développement (Swiss Development Corporation), un projet d'une durée de deux ans a été lancé en 2002, qui a pour objectif la constitution d'un réseau de conseillers juridiques et est relié au réseau Netlex de la CES.

Dans la perspective de rehausser la position des partenaires sociaux dans le Pacte, le Forum a recherché une collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Un processus ordinaire de concertation et de coopération a aujourd'hui été mis en place.





D'autres faits notables survenus au cours de la période examinée sont le soutien apportés aux syndicats du Kosovo dans la reconstruction de structures syndicales et l'intégration de la fédération syndicale du Kosovo dans les activités multilatérales de la CES et du Forum sur les Balkans.

### 11.3. Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a considérablement élargi sa représentativité au cours de ces dernières années puisque 44 Etats en font aujourd'hui partie. Le Conseil de l'Europe s'appuie sur ses mandats afin de promouvoir l'Etat de droit en toutes ses composantes y compris les droits fondamentaux dont les droits sociaux.

Les relations entre le Conseil et l'Union Européenne se sont institutionnalisées mais, malgré les efforts de la CES, la dimension sociale y est peu présente et l'Union Européenne n'a reconnue que trop tardivement l'intérêt des instruments du Conseil de l'Europe (Convention Européenne des droits de l'homme ; Charte Sociale Européenne révisée, code européen de sécurité sociale etc) en particulier dans la préparation de son élargissement.

La CES est la seule organisation syndicale interprofessionnelle reconnue par le Conseil où elle est mandatée pour représenter, depuis 1973, ainsi que la CISL et la CMT.

La CES siège avec les organisations des employés dans le Comité de Liaison avec les partenaires sociaux et participe comme observateur avec droit de parole aux Conférences et aux réunions ministérielles du Conseil.

L'intérêt majeur de la CES porte sur le contrôle de l'application de la Charte sociale Européenne révisée et sur l'utilisation du système de réclamation collective.

A cette fin, la CES assiste à titre d'observateur ainsi que les employés au Comité gouvernemental de la Charte qui se prononce sur la base du rapport du Comité d'expert. La CES est aussi impliquée dans l'instruction des réclamations collectives.

Le bon fonctionnement de ces différents instruments souffre toutefois du fait qu'un certain nombre d'Etats membres ne les ont pas encore ratifiés et sur le plan syndical, d'une implication insuffisante des organisations syndicales nationales dans le processus.

Plus récemment, le Conseil de l'Europe a constitué un Comité de Cohésion Sociale dont les partenaires sociaux font aussi partie.

La CES s'efforce de renforcer les travaux de ce comité en priorité pour améliorer l'utilisation des instruments du Conseil en matière de sécurité sociale. Des projets réels ont été faits dans ce sens dont la CES a bénéficié dans son programme d'information et de formation des affiliés dans les pays de l'Europe centrale et orientale.

La CES est partie présente dans la révision de la Charte sociale Européenne en vue de l'affirmation d'un droit à la protection de la santé.



## 12. L'avenir de l'Union Européenne

## 12.1 La Charte des Droits Fondamentaux

La promotion des droits fondamentaux en Europe constitue une des priorités politiques majeures de la CES, qui l'a affichée dans la résolution générale de son 9<sup>ième</sup> Congrès, 1999 à Helsinki, en la poursuivant tout au long des principales étapes de discussion et mobilisation.

Trois ont été du tout début les éléments clé de notre position:

- L'indivisibilité des tous les droits civiques, politiques, économiques, sociaux et syndicaux ;
- L'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans les Traités de l'UE de manière contraignante ;
- L'affirmation des droits syndicaux en tant que "cinquième liberté" du marché unique, dénouée de toute restriction.

Depuis le congrès de Helsinki et la résolution sur « L'intégration des droits civiques, sociaux et syndicaux fondamentaux dans les Traités de l'UE » adoptée par le Comité exécutif en septembre 1999, l'action menée par la CES a connu trois grandes étapes de mobilisation syndicale et citoyenne:

- a) Le lancement au cours de l'an 2000 de la campagne "Les droits fondamentaux : le cœur de l'Europe", qui a été menée pour stimuler le travail de la Convention sensée rédiger le texte d'une "Charte des droits fondamentaux de l'UE" ;
- b) Une sensibilisation et mobilisation accrue du lendemain du Sommet de Nice, qui avait bien adopté la Charte mais sans lui donner aucun caractère contraignant, jusqu'au Sommet de Laeken, où la CES réitérait la nécessité que la Charte devienne la pierre angulaire de la nouvelle constitution européenne ;
- c) Les revendications relancées jusqu'à l'heure actuelle au sein de la Convention sur le future de l'Europe ainsi qu'au niveau d'une vaste campagne développée dans tous les Pays membres et candidats.

### La Campagne

#### "Les droits fondamentaux : le cœur de l'Europe"

Mars 2000, la CES lança une campagne d'information et sensibilisation «Droits fondamentaux: Le cœur de l'Europe», qui a été réalisée en coopération avec la Plate-forme européenne des ONG du secteur social et avec le soutien de l'UE. Une Conférence finale d'évaluation et suivi a eu lieu début septembre.

Un document de campagne « Droits fondamentaux: le cœur de l'Europe » a été rédigé par un groupe de réflexion conjointe. Il portait sur des principes généraux, ainsi que sur les Droits fondamentaux explicites, les Droits programmatiques et les Droits dans les politiques extérieures de l'Union.

Au niveau européen, l'action syndicale s'est notamment concentrée dans la réalisation de l'euro-manifestation de Porto (19 juin) qui a réuni à la veille du Sommet de Feira plus de 50.000 participants, l'action a été réitérée le 6 décembre à Nice en vue du Conseil européen.

La mise en place des campagnes nationales a représenté néanmoins le point central de l'action. Entre l'avril et l'août 2000, nombreuses initiatives conjointes ont été réalisées dans chaque Etat membre, notamment travers des conférences promues par les syndicats et des ONG de la Plate-forme.

La CES a élargi l'initiative aux syndicats des Pays candidats, avec une série de réunions dans tous les Pays de l'Europe centrale-orientale. Une conférence finale à Bratislava (11-12 octobre 2000) a été réalisée avec les syndicats des 13 Pays candidats en matière des droits sociaux et syndicaux dans la perspective de l'élargissement.

### La mobilisation syndicale de Nice à Laeken

Suite à la conclusion des travaux de la Convention (octobre 2000), le Comité exécutif adoptait une résolution, qui considère le projet adopté comme «un pas important dans le cheminement vers une Europe sociale et des citoyens», tout en soulignant les limites et restrictions persistants dans le texte. En reconnaissant que « les droits prioritaires que la CES a proposé d'inclure sont maintenant largement repris dans la Charte, y compris les droits syndicaux », la résolution déplorait en revanche que d'autres droits inclus dans la Charte Sociale Européenne Révisée n'aient pas été pris en considération.

L'euro-manifestation syndicale, organisée à la veille du Conseil européen à Nice en mobilisant presque cent mille travailleurs de toute Europe, réclamait l'incorporation légalement de la Charte dans les Traités en tant qu'une demande principale du mouvement syndical. Suite aux résultats du Sommet, qui s'était limité à la proclamation de la Charte sans en lui fournir aucun statut formel, le Comité exécutif de la CES des 13 et 14 décembre, dénonçait « le traitement réservé à la Charte », en réitérant la demande de « un pacte constitutionnel.. dont la Charte des Droits fondamentaux améliorée..ferait partie intégrante ».

Le fait que – malgré son caractère non contraignant – la Charte de Nice ait constitué une référence pour plusieurs jugements de

la Cour de justice européenne, cela a confirmé l'importance de son monitoring demandé par la CES, qui a relancé cette demande en toute occasion avec l'aide de son réseau Netlex.

Au nom d'une vision intégrée et complémentaire des grandes références internationales sur les droits sociaux, l'action de la CES à soutien d'une Charte de Nice « améliorée » s'est aussi accompagnée au relancement des Conventions du BIT et de la Charte sociale (révisée) du Conseil de l'Europe.

En prévision du Conseil européen de Laeken, le Comité exécutif de la CES préconisa (octobre 2001) que, dans le processus annoncé de réforme sur l'avenir de l'Europe, « la Charte des droits fondamentaux de l'UE, y compris les droits syndicaux transnationaux, devienne légalement contraignante et soit intégrée en tant que pierre angulaire de la constitution européenne. ».

### La Charte dans la Convention Européenne

Du tout début la CES a soutenu la constitution de la Convention sur le future de l'Europe, s'engageant profondément dans ses travaux autant plus à titre d'observateur officiel de la nouvelle enceinte. En souscrivant à la nécessité d'arriver à un traité constitutionnel européen, la Confédération voit particulièrement dans l'inclusion de la Charte des droits fondamentaux un jalon primordial de la construction d'une Union politique et sociale au sens propre du terme.

La contribution « Un Traité constitutionnel pour une Europe sociale et des citoyens », adoptée par le Comité exécutif des 9-10 octobre 2002, soulignait que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne pose un jalon dans le processus de constitutionnalisation de l'Europe. Par conséquent la CES réitérait la recommandation que la Charte, malgré les lacunes qui subsistent « soit instamment intégrée comme une pierre angulaire du traité constitutionnel de l'Union d'une manière juridiquement contraignante »

Ladite résolution demandait aussi « l'obligation pour les Etats membres de souscrire aux droits équivalents dans les instruments européens et internationaux... » et recommandait à l'UE « d'adhérer à la CEDH ».

Finalement, par rapport aux droits syndicaux transnationaux dont le plein respect serait mis en cause par l'article 137,5 du TCE, la CES soulignait la nécessité d'y supprimer « la référence au droit d'association et au droit de grève ».

La CES s'est clairement déclarée en faveur de l'insertion du texte de la Charte au début du traité constitutionnel à l'instar de la grande majorité clairement dégagée au sein de la Convention et à son extérieur.

La CES reste par contre vigilante par rapport au fait que certaines adaptations aux dispositions générales de la Charte ne pourraient empêcher une évolution dynamique.

## 12.2 Convention Européenne

L'avenir de l'UE a été l'une des priorités capitales de CES, et l'une de ses activités permanentes, constamment à l'avant-plan tout au long de la période de congrès liée à l'ordre du jour communautaire officiel. Tout d'abord en 1999-2000, l'accent étant mis sur la CIG de Nice qui ouvrait la voie à l'élargissement de l'UE, quoique dans un sens minimaliste en ce qui concerne les traités. Et dans le même contexte, en parallèle, la première Convention a produit la Charte européenne des droits fondamentaux. L'étape suivante a été celle de la déclaration sur « L'avenir de l'Europe » du sommet de Nice, en décembre 2000, qui reconnaît la nécessité de revoir les traités en profondeur et de les amender afin de rapprocher l'UE de ses citoyens, de la rendre plus efficace et plus démocratique, et de relever les défis de l'avenir. C'est pourquoi les activités de 2001 ont été concentrées sur l'élaboration de l'ordre du jour de cette réforme constitutionnelle des traités, un processus qui s'est achevé avec la déclaration de Laeken, en décembre 2001, qui a établi une Convention chargée de réformer les traités existants. Depuis le début des travaux de cette Convention, au printemps 2002, les activités de la CES ont été calquées sur les travaux de la Convention et sur son calendrier de travail en trois étapes : écoute, discussion et rédaction. Si la situation internationale (Irak) ne bouscule pas le calendrier, la Convention devrait conclure sa proposition de traité constitutionnel à la mi-2003, c.-à-d. juste après le 10e congrès de la CES à Prague. Cela ouvre la perspective d'une convocation de la CIG, comme le prévoient les traités, pour finaliser la préparation de la signature du nouveau traité constitutionnel à Rome, en décembre 2003. L'étape finale, et capitale, de ce processus sera ensuite la ratification par les Etats membres, ce qui permettrait que le nouveau traité constitutionnel entre en vigueur à temps pour l'élargissement, qui prendra effet en avril 2004, et pour les prochaines élections générales au Parlement européen à la mi-2004. D'autres scénarios sont discutés ; ils sont fondés sur la conviction que l'élargissement devrait être réalisé avant l'achèvement de la procédure de réforme des traités et, dès lors, ils entraîneraient évidemment un retard. Quoi qu'il en soit, la question de l'avenir de l'Europe gardera sa place parmi les principales activités de la CES, même après le Congrès de Prague.

Se fondant sur le congrès d'Helsinki, qui exhortait la CES à demander instamment une conférence pour la réforme des institutions en vue d'un « pacte constitutionnel » afin de renforcer la démocratie, l'efficacité de l'UE et le processus d'inté-



gration dans la perspective de l'élargissement, la CES a, depuis le début, revendiqué activement et avec force que le processus de réforme sur l'avenir de l'Europe soit engagé et poursuivi. La CES a également été une participante très active, en tant que partie européenne intéressée, à tous ces stades du débat et des procédures décisionnelles sur l'avenir de l'Europe pendant la période de congrès.

Les positions et propositions de la CES aux différents stades pendant la période de congrès (convention sur la Charte, CIG de Nice, déclaration de Laeken, convention constitutionnelle) ont été formulées par le Comité exécutif de la CES sur la base des résolutions du congrès d'Helsinki et sont donc, pour la plupart, des positions adoptées de longue date en ce qui concerne les principaux objectifs, comme le soutien à un traité constitutionnel. Pour des raisons évidentes, l'accent a été placé sur la principale priorité des syndicats, et la CES, dès lors, a adopté une approche motivée par les politiques qu'elle défend (par opposition à une approche institutionnelle plus traditionnelle). Les principales priorités de la CES par rapport au traité constitutionnel sont les suivantes :

- a) L'incorporation de la Charte européenne des droits fondamentaux en tant que pierre d'angle, et ce de manière juridiquement contraignante ;
- b) L'inclusion des conditions-cadres permettant un système européen de relations du travail (c.-à-d. des droits syndicaux et une autonomie des partenaires sociaux au niveau transnational) et appliquant le principe de la "subsidiarité horizontale", qui renforce le rôle des partenaires sociaux, avec "Conseil européen des partenaires sociaux" ;
- c) La constitution d'une Union sociale avec gouvernance économique européenne ;
- d) La sauvegarde et la promotion des services d'intérêt général ;
- e) Le renforcement de la capacité de l'Union à agir sur la scène internationale.

Par ailleurs, la CES souligne la nécessité d'une démocratisation et d'une efficacité accrues des procédures et institutions européennes. Evidemment, la CES a aussi pour priorité de garantir que les compétences actuelles de l'UE en matière de politique sociale soient maintenues sans aucun retour en arrière pour mettre en place une Europe plus, et non pas moins, sociale.

Pour faciliter la préparation des avis du Comité exécutif aux étapes consécutives de l'élaboration de l'ordre du jour sur l'Avenir de l'Europe, un groupe de travail ad-hoc s'est réuni régulièrement durant la période de congrès, avec la participation de tous les affiliés. En outre, plusieurs séminaires et conférences ont été organisés. Le groupe de travail ad-hoc « Avenir de l'Europe » a également permis d'échanger des informations et de coordonner les initiatives et campagnes au niveau européen et national. La page d'accueil de la CES sur

Internet a été un autre instrument servant à optimiser le rôle actif des syndicats européens, y compris vis-à-vis du public. La CES a aussi profité de sa collaboration avec l'Observatoire Social Européen.

Le fait que la CES, en tant que partenaire sociale, ait obtenu un statut d'observatrice à la convention constitutionnelle constitue une véritable révolution qui lui donne une occasion de participer directement au travail de la Convention et reconnaît le rôle des partenaires sociaux européens dans l'élaboration de la réglementation. La CES a participé à toutes les réunions de la Convention, y compris aux activités du groupe de travail, et est constamment restée en contact étroit avec le PE et les autres acteurs institutionnels. La mise sur pied – enfin – du groupe de travail sur « L'Europe sociale », que la CES avait appelé de tous ses vœux pour traiter des principales revendications sur la réforme sociale, représente un point particulièrement important. La CES a participé aux débats lors des séances plénières et des réunions du groupe de travail en tant qu'observatrice et a soumis des documents écrits, dont des amendements, dans le cadre de la procédure de rédaction du traité constitutionnel.

De plus, la CES a intensifié ses contacts avec les principales familles de la société civile (social, droits de l'homme, environnement et développement) et a été une partenaire active au sein du Groupe de contact de la société civile, y compris lors de la campagne de soutien à l'effort commun en vue de l'obtention d'un traité constitutionnel pour une Europe sociale des citoyens.

A l'heure actuelle (début 2003), nous sommes encore trop peu engagés dans le processus pour évaluer dans quelle mesure les principales propositions de la CES seront incorporées au nouveau traité constitutionnel. Cependant, on peut au moins noter que l'évolution révèle des progrès considérables, tant sur le plan global qu'en ce qui concerne les propositions concrètes, tandis qu'aucune porte ne s'est fermée jusqu'à présent pour aucune des priorités fondamentales de la CES.

L'importance de notre rôle d'observateurs actifs s'est confirmée. Il a également été confirmé une fois de plus que les propositions européennes reposant sur une base large et formulées par les organes compétents de la CES constituent une stratégie progressiste généralisée pour trouver des solutions consensuelles aux problèmes abordés. Dans le même temps, cependant, l'expérience souligne aussi la nécessité d'une campagne active pour accentuer la pression du public et rechercher des alliances. Dès lors, il sera important de poursuivre la campagne dans toute l'Europe après le congrès de Prague, et ce jusqu'à l'extrême fin du processus, pour atteindre l'objectif final de faire fonctionner l'Europe en faveur de ses citoyens.



## 13. L'Europe et le monde

## 13.1 Négociations Commerciales

Un nouveau cycle de négociations commerciales mondiale fut lancé en novembre 2001 lors de la réunion interministérielle de l'Organisation mondiale du commerce de Doha, une tentative préalable ayant échoué lors de la réunion de Seattle en 1999. Ce cycle, appelé aussi "Agenda de développement de Doha" doit être conclu d'ici la fin 2004; la réunion interministérielle de Cancun de septembre 2003 évaluera les progrès enregistrés dans les négociations.

La CES était présente à Seattle et à Doha, en tant qu'observatrice au sein de la délégation de la Commission européenne (au même titre que d'autres ONG membres du groupe de contact de la Commission avec la société civile) et que composante de la délégation syndicale internationale.

Tout au long de cette période, la CES a organisé au moins des réunions annuelles du groupe de travail sur la politique commerciale et participé activement aux réunions commerciales organisées par la CISL, lors desquelles de nombreuses organisations membres de la CES étaient également présentes.

Tous les deux mois environ, la Commission européenne a organisé, en coopération avec son groupe de contact avec la société civile (dont la CES est membre) trois ou quatre jours d'information sur divers aspects des négociations. Ces réunions sont publiques, et la CES et quelques représentants d'organisations membres y ont régulièrement assisté. La CES a tenu des discussions régulières avec Pascal Lamy, commissaire chargé de la politique commerciale, qui impliquèrent également le Comité exécutif en octobre 2000.

Pour la CES et pour l'ensemble du mouvement syndical international, le sujet politique essentiel a été de progresser dans le respect des normes fondamentales du travail (NFT). Ce sujet domina la réunion de Seattle mais le manque de disposition de certains pays à voir des liens établis entre le commerce et le respect de ces normes contribua à l'échec de la réunion. En juillet 2001, la Commission publia une communication sur la promotion des normes de travail. Dans le contexte de l'échec de l'invitation lancée par la Commission à la réunion de Seattle de convenir de l'institution d'un Forum de travail permanent de l'OMC sur le commerce, la mondialisation et le travail, cette communication se concentra sur d'autres façons de promouvoir les normes de travail, comme par l'intermédiaire de l'Organisation internationale du travail, des accords commerciaux bilatéraux de l'UE, des lignes directrices de l'OCDE sur les entreprises multinationales, le label social et la responsabilité sociale de l'entreprise.

La CES convint de la nécessité de recourir à tous les moyens possibles pour promouvoir les NFT, mais dans sa déclaration d'avant Doha de septembre 2001, le Comité exécutif insista encore sur

le fait que l'OMC devait agir elle aussi. Malheureusement, on enregistra de nouveau très peu de progrès, le communiqué final rappelant simplement la déclaration sur les NFT de Singapour en 1996 (qui avait réaffirmé l'engagement des membres de l'OMC à observer les NFT mais sans fixer de mécanismes de promotion). La CES déclara que l'échec de Doha pourrait saper le soutien populaire au système de commerce ouvert et rappela qu'elle ne laisserait pas tomber le sujet des NFT.

Lors des réunions du groupe de travail sur le commerce et des réunions de briefing de la société civile de la Commission, la CES a également cherché à suivre d'autres points des négociations. Lors de la réunion du groupe de travail de septembre 2002, six sujets furent identifiés comme des priorités de la CES dans l'optique de Cancun: NFT, services, agriculture, environnement, investissements et développement.

Une déclaration commune CES-CISL-CMT sur les services fut publiée en mai 2002. En substance, elle estimait que les services publics (et surtout l'éducation, la santé et les services publics de base) devaient être exclus des négociations (conduites dans le contexte de l'AGCS), que l'UE ne devait pas contracter d'engagements qui pourrait mettre en péril ou forcer la privatisation des services publics en Europe et que l'Europe ne devait pas exercer une pression indue sur les autres pays, ce qui pourrait les conduire à agir contre leur volonté et à ébranler ou à privatiser services publics, au profit essentiellement de sociétés multinationales. Le commissaire Lamy répondit que la Commission n'avait nullement l'intention de promouvoir ou de demander la privatisation des entreprises publiques, qu'elle partageait pleinement l'importance que les citoyens européens attachent à la préservation et au développement des services publics, que l'AGCS n'obligeait pas les membres à déréguler les services publics et qu'en matière de santé et d'éducation, l'UE ne formulerait aucune demande ni offre à l'adresse des pays en voie de développement.

Pour ce qui est de l'agriculture, la CES collabore étroitement avec l'EFFAT, qui avait reconnu que les pays en voie de développement avaient besoin d'un accès plus large aux marchés des pays riches, que les problèmes posés par les restitutions à l'exportation devaient être affrontés et que les politiques agricoles devaient promouvoir le développement rural, l'environnement, la qualité des aliments, ainsi que des objectifs sociaux et non seulement commerciaux.

S'agissant des investissements, la CES travaille avec les organisations internationales à la préparation d'une position commune couvrant les points suivants: les négociations ne doivent traiter que des investissements étrangers directs; les pays doivent avoir la liberté de choisir quels secteurs ouvrir ou non; les secteurs public et non marchand doivent être exclus; le droit des pays hôtes de réguler dans l'intérêt public doivent

être reconnus; il ne doit pas y avoir de procédure de résolution des litiges entre les investisseurs et l'État; les responsabilités, et non seulement les droits, des investisseurs doivent être fixés (ce qui doit inclure le respect des NFT, l'incorporation des lignes directrices de l'OCDE sur les multinationales, des engagements à ne pas abaisser les normes nationales pour attirer les investissements, le droit des pays hôtes à imposer des contrôles sur les arrivées de capitaux et la présence des règles multinationales sur les accords d'investissement bilatéraux).

## 13.2 La Promotion des Normes Sociales

La CES a toujours considéré de sa responsabilité d'agir afin que les accords de coopération de plus en plus nombreux suscrits par l'Union Européenne avec d'autres régions et pays du monde assurent promotion des droits humains et particulièrement des droits sociaux. En 2002, la Commission a publié une communication qui établit un cadre général pour une politique plus active et cohérente à cet effet. La coopération entre l'Union Européenne et le BIT, fortement souhaitée par la CES devrait ainsi être renforcée. Cela réclame toutefois l'urgence de la part des Etats membres de l'Union de ratifier toute une série de Conventions qui ne le sont pas encore.

D'autre part l'Union Européenne dispose d'un instrument important pour mener cette politique représentée par le système de préférences généralisées. Déjà en 1995, le SPG avait prévu une clause se référant à l'interdiction du travail forcé qui a permis, suite à l'intervention syndicale, d'exclure la Birmanie (Myanmar) des bénéficiaires du système.

Plus tard des clauses incitatives visant l'élimination du travail des enfants et le respect des droits syndicaux y ont été ajoutés, les pays s'engagent à respecter les Conventions OIT dans la matière, peuvent profiter des quotas supplémentaires d'exportations sur le marché européen.

Agissant conjointement, la CES, la CISL et la CMT sont intervenues à plusieurs reprises dans l'application de ces clauses soit pour contribuer aux enquêtes préliminaires (Pakistan, Sri Lanka, Moldavie), soit pour demander l'exclusion de certains pays (Ukraine, Belorussie) suite à la violations permanentes des droits syndicaux. Le nouveau règlement SPG (2002 – 2004) prend en compte les 8 Conventions fondamentales du BIT – Il s'agit d'un développement positif quoique rien est prévu de manière explicite concernant la possibilité pour le mouvement syndical de porter plainte contre les pays défaillants, cette possibilité restant dans le domaine des relations habituelles entre les syndicats et la Commission.

Finalement, l'Union Européenne a donné vie à l'initiative « Tout sauf les armes » permettant le libre accès au marché européen des produits de pays plus pauvres (PMA). Tout en soutenant cette initiative, la CES demande que, ces pays puissent profiter d'un fonds UE pour le développement social visant les besoins primaires de leur population.

## 13.3 Relations Syndicales Internationales

Tout au long de cette période, la CES a maintenu des consultations et contacts réguliers avec la CISL et la CMT dans les domaines suscitant un intérêt partagé. Les initiatives communes sont évoquées en d'autres points du rapport.

La CES était représentée lors du 17e congrès de la CISL à Durban (avril 2000), ainsi que lors d'un certain nombre d'événements internationaux organisés par cette Confédération.

En ce qui concerne les cas de violation de droits syndicaux dans des pays ayant des traités d'association avec l'UE, des exposés communs ont été présentés aux autorités européennes (souvent avec la CMT).

La CES a pris part au 25e congrès de la CMT à Bucarest (octobre 2001) et à d'autres activités de cette Confédération.

Quant à la collaboration avec la CSC(OCDE), elle s'est poursuivie comme d'habitude. La CES a assisté aux séances plénières et a répondu à d'autres invitations la concernant, notamment la réunion syndicale annuelle organisée en parallèle aux sommets du G7/G8. Des contacts réguliers ont été entretenus avec le Nordic Trade Union Council (NFS).

Le dialogue transatlantique (TALD) n'a pas connu des initiatives majeures, quoique des contacts aient été maintenus avec l'AFL-CIO à l'occasion de rencontres internationales.

La CES a profité du programme d'échanges entre l'UE et le Japon dans le domaine de la politique sociale et de la politique de l'emploi, ce qui a contribué à développer nos relations avec RENGO. La CES a aussi participé à des initiatives dans le cadre de relations Asie-Europe (ASEM).

Enfin, la CES a assisté, en tant qu'observatrice, aux conférences annuelles du BIT et a été partenaire dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives soutenues par le BIT en Europe centrale et orientale.



## 13.4 L'Accord de Cotonou

En juin 2000, un accord de partenariat a été signé entre l'Union Européenne et 77 pays d'Afrique, Caraïbes et Pacifique (ACP). Cet accord de Cotonou a pris la suite des quatre Conventions de Lomé successives (1975 – 2000).

Dans ce domaine, il existe depuis l'origine une coopération syndicale structurée sur base d'un Groupe de travail permanent CES, CISL, CMT.

S'appuyant sur l'expérience accumulée ce group a permis des interventions ponctuelles tout au long de la négociation de l'Accord vis à vis des autorités européennes comme du Secrétariat des ACP pour faire valoir les point de vue et les revendications syndicales.

Cela a abouti à quelques avancées significatives comme le reconnaît l'évolution de l'Accord faite par le Groupe en septembre 2000 : la participation des acteurs non étatiques, dont les syndicats est reconnue ; référence explicite est faite aux droits fondamentaux de l'OIT y compris dans le domaine du commerce ; les objectifs sociaux et de développement durable sont retenues ; le dialogue politique est affirmé. Par contre, des raisons de préoccupations de la part des syndicats continuent d'exister. L'accord étant trop marqué par des options de libre échange plutôt que de coopération au développement et encore pour les perspectives à haut risque de l'intégration des pays ACP dans le commerce mondial ont les négligences relatives à la dette et l'ajustement structurel.

Plus encore, le Groupe CES, CISL et CMT a exprimé ses craintes quant à la volonté et à la capacité des gouvernements concernés de mettre en application les objectifs sociaux ainsi que les méthodes participatives. Craintes qui sortent confirmées par l'enquête menée par la CISL et la CMT parmi leur affiliés dans les pays ACP. Sur cette question majeure, le Groupe a entamé des demandes auprès de la Commission comme du Secrétariat ACP.

Les négociations dite de partenariat économique (insertion des ACP dans l'OMC) ayant commencé, le Groupe CES, CISL et CMT a publié en décembre 2002 une déclaration représentant les conditions envisagées par les syndicats afin que le développement du commerce contribue effectivement au développement social.

A l'occasion du premier Sommet Europe-Afrique tenu au Caire en mars 2000, la CES, la CISL et la CMT se sont dirigées aux Chefs d'Etats et de Gouvernements pour demander des réformes et des actions urgentes permettant de s'attaquer à la pauvreté et aux inégalités dont souffrent les population africaines. La préparation d'une initiative syndicale en vue du deuxième sommet prévu à Lisbonne en avril 2003 en suspend du fait du renvoi de ce sommet Europe-Afrique.

## 13.5 Forum Euro-Méditerranéen

Le forum syndical EuroMed fondé au printemps 1999 à la conférence de Stuttgart de la CES, en collaboration avec la CISL, devait constituer un fondement institutionnel minimal pour l'établissement de relations syndicales dans le cadre du processus de Barcelone. Il réunit les syndicats des pays partenaires du processus de Barcelone, ainsi que les organisations affiliées à la CES. Ce forum est coordonné par un comité composé de membres européens et non européens en nombre paritaire et d'un représentant de la CES et de la CISL, dont font également partie La Confédération internationale des syndicats arabes (CISA) et l'Union des syndicats maghrébins (USTMA).

La participation massive à la conférence de Stuttgart (à laquelle ont assisté tous les syndicats partenaires arabes, en ce compris le PGFTU palestinien et l'Histadrut israélien) avait éveillé l'espoir que les conditions pourraient être réunies pour une collaboration solide.

Cet espoir s'est toutefois avéré illusoire. Le conflit au Proche-Orient a paralysé dans l'œuf toutes les tentatives de mener à bien des projets concrets sur des thèmes syndicaux importants.

À la 2ème conférence du forum, à la fin 2000 à Marseille, les organisations partenaires arabes étaient bel et bien présentes, mais elles ont boycotté la manifestation en raison de la participation de l'Histadrut. Les représentants du PGFTU n'avaient quant à eux pas reçu l'autorisation des autorités israéliennes de quitter le territoire. La conférence, à laquelle seules les organisations affiliées à la CES en Europe ont pris part, a adopté une résolution sur le conflit au Proche-Orient, qui reconnaît aussi bien le droit des Palestiniens à un État souverain propre que le droit d'Israël à la sécurité de son existence.

L'analyse de la situation à Marseille a abouti aux conclusions suivantes :

- La tenue de grandes conférences représentatives et publiques est contre-productive dans les circonstances actuelles. Elle soumet l'objectif de la collaboration syndicale à des influences politiques extérieures. Il convient de prendre en considération à cet égard que les syndicats des pays impliqués directement ou indirectement dans le conflit au Proche-Orient sont exposés à des facteurs politiques qui rétrécissent sensiblement leur marge de manœuvre ;
- Les décisions politiques de principe sur le conflit au Proche-Orient arrêtées dans le cadre du forum peuvent posséder une valeur en tant que résolution de terrain, mais elles suscitent surtout des tiraillements internes stériles et n'ont pas ailleurs qu'une portée très limitée en termes politiques ;

- La collaboration entre les syndicats européens et leurs partenaires potentiels dans le monde arabe ne repose pas sur une tradition bien ancrée. Les deux parties doivent passer par un apprentissage. La collaboration doit se concentrer sur les domaines de travail qui correspondent aux priorités syndicales essentielles et présentent un intérêt mutuel ;
- Le projet du forum ne peut escompter une réussite à court terme. Il doit s'inscrire dans une perspective à longue échéance, instaurer une confiance réciproque et faire preuve de modération et de réalisme dans ses ambitions. L'égalité entre toutes les organisations impliquées dans le projet revêt à ce titre une importance particulière.

À la lumière de cette analyse et après consultation au sein du comité de coordination, un projet financé par l'UE a été lancé au début 2002, qui est géré par le coordinateur du forum, à savoir un syndicaliste algérien ayant son siège à Bruxelles. Ce projet, qui se clôturera à la mi-2003, aborde trois thèmes :

- a) une analyse comparative des droits du travail;
- b) une comparaison des systèmes de sécurité sociale ;
- c) l'état de développement du dialogue social ;

Ces sujets sont pris en charge par trois groupes spécialisés (experts de certains pays méditerranéens non européens, en étroite collaboration avec un expert de la CES pour chaque groupe). Au terme du projet, les rapports et les conclusions de politique syndicale nécessaires à l'organisation de la suite des travaux seront publiés dans les langues de travail du forum (anglais, français et arabe).

Ce projet, utile en soi en tant que répondant à des priorités syndicales, c'est aussi un moyen pour sauvegarder le dialogue entre les syndicats de deux rives de la méditerranée, le moment que cette région continue de connaître des graves tensions geo-politiques.

## 13.6 Mercosur et l'Amérique Latine

Depuis le premier Sommet des Chefs d'Etats et des Gouvernements (juin 1999 à Rio de Janeiro) de l'Union Européenne et

de l'Amérique Latine, Caraïbes, les relations entre les deux régions sont de plus en plus considérées comme d'importance majeure sur le plan économique comme politique par les deux parties.

Le deuxième sommet (avril 2002 - Madrid) a confirmé cette conviction et, après la signature des accords Union Européenne-Mexique et Union Européenne-Chili, a donné des nouvelles impulsions aux négociations pour un accord de coopération Union-Mercosur et pour le démarrage d'autres négociations avec la Communauté Andine, les Caraïbes et l'Amérique centrale.

Dans ce contexte la CES, convaincue ici comme ailleurs de la nécessité que tout accord extérieur de l'Union Européenne doit intégrer une dimension sociale et prévoir l'implication du mouvement syndical, a rechercher les coopérations syndicales nécessaires. Cela a abouti en 2001 à la création d'un Groupe de Travail CES, CISL, CMT favorisant une collaboration structurée et permanente y compris avec les organisations régionales, ORIT et CLAT.

Un premier résultat de cette démarche a été la réalisation à Madrid en avril 2002 du sommet syndical Union Européenne-Amérique Latine / Caraïbes avec la participation de plus de cent dirigeants syndicaux de deux continents avec l'objectif d'être interlocuteur des décideurs politiques. Un rendez-vous est d'ores et déjà donné pour la prochaine échéance en 2004 au Mexique.

Une attention particulière a été réservée aux négociations Union Européenne-Mercosur en vue des ambitions d'intégration de cette entité et au caractère même de l'accord en discussion.

Ainsi la CES a signé (Montevideo, septembre 2001) un accord de coopération avec la Coordination Syndicale du Cono Sur et le Conseil des Travailleurs du Cono Sur que représentent les syndicats du Mercosur.

L'objectif est de constituer un Forum syndical Union-Européenne-Mercosur parallèle au Business Forum déjà existant et d'influencer les négociations entre la commission et les autorités du Mercosur.

A cet effet des rencontres et des échanges ont déjà eu lieu et des propositions communes ont été avancées y compris pour l'inclusion dans l'Accord bi-régional d'un chapitre social.





## 14. La CES comme organisation

## 14.1 Affiliations et Adhérents

À la veille de son 10<sup>ième</sup> Congrès, la CES regroupe 77 Confédérations nationales et 11 Fédérations syndicales européennes. À titre de comparaison, 68 Confédérations nationales et 15 Fédérations syndicales européennes étaient représentées au 9<sup>ième</sup> Congrès (1999).

Pendant la période examinée, 2 Confédérations nationales ont mis fin à leur affiliation ayant cessé d'exister. Le VSA-Suisse et l'AF-Norvège ; d'autre part, de nouveaux membres ont rejoint la CES : la CGSLB (Belgique), l'ESZT (Hongrie), la LDF (Lituanie), la CCM (Macédoine – membre observateur), l'YS (Norvège) et NEZAVISNOST (Serbie – membre observateur).

Plusieurs confédérations qui possédaient auparavant le statut de membre observateur sont devenues membres à part entière : c'est le cas de la LBAS (Lettonie), la LPSK (Lituanie), de l'EAKL et de la TALO (Estonie). La CNG (Suisse) a fusionné avec d'autres syndicats indépendants et a pris le nom de Travail.Suisse.

S'agissant des Fédérations syndicales européennes, le EURO-FIET, le Comité européen des travailleurs de la communication, EURO-MEI, EURO-GRAPHICS ont fusionné pour former UNI-EUROPA ; l'EFA a fusionné avec la SETA-UITA pour former l'EFFAT ; l'EFDFS (travailleurs du diamant) a fusionné avec l'EMCEF ; la FST (Transport) a été dissoute et l'ETF a été constituée.

Globalement, les organisations membres de la CES comptent plus de 60 millions de membres répartis dans 35 pays européens.

La CES est la seule organisation syndicale intersectorielle reconnue comme représentative aussi bien par la Commission européenne que par le Conseil de l'Europe et l'AELE. Cette reconnaissance s'étend aux Fédérations syndicales européennes dans leurs secteurs. Eurocadres est également reconnu comme un partenaire social. Eurocadres a constitué un comité de liaison avec la Confédération européenne des cadres (CEC), qui est associée à la délégation de la CES dans le cadre du dialogue social.

En 2002, la CES a renouvelé un accord de coopération avec EUROMIL qui représente les associations du personnel militaire au niveau européen.

Le Forum syndical de la CES pour les Balkans avait été créé à la fin 1999 pour assurer une représentation syndicale dans le cadre du Pacte de stabilité. Il rassemble, en plus des membres de la CES dans la région, les syndicats de Bosnie-Herzégovine, de République srpska, du Kosovo, du Monténégro et de l'Albanie, en tant qu'organisations partenaires.

Le Conseil des cadres européens (EUROCADRES) et la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA), tout en étant des instances autonomes, font partie de la famille de la CES.

### FERPA

Aujourd'hui, les adhérents à la FERPA incluent 43 organisations nationales syndicales des pensionnés avec plus de 8 millions de membres. Leur 4<sup>ème</sup> Congrès est programmé pour avoir lieu en mai 2003 à Rome.

Pendant ces dernières années, la FERPA a fait campagne pour promouvoir la solidarité entre les générations et pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion, particulièrement en ce qui concerne les personnes âgées. Des initiatives axées sur le fait de préserver des pensions publiques et des systèmes de soins de santé; en introduisant un revenu minimum et une assurance de dépendance pour les soins de qualité; sur la formation tout au long de la vie; l'accès aux services d'intérêt général et de la participation des syndicats des travailleur(euse)s retraité(e)s dans les prises de décisions.

En 2000, une pétition pour l'intégration des droits sociaux dans le Traité a rassemblé environ un million de signatures.

### EUROCADRES

Le dernier congrès d'EUROCADRES a eu lieu à Bruxelles en juin 2001 avec des délégués représentant 78 organisations dans 19 pays et plus de 5 millions de professionnels et cadres du secteur industriel, de services publics et privés et d'administrations. Pendant la période, leurs initiatives se sont concentrées particulièrement sur la mobilité; la reconnaissance des qualifications et des diplômes, la portabilité des droits à la pension; éducation tout au long de la vie etc. Dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise, deux colloques ont été organisés sur «les fusions, les restructurations et la privatisation» aussi bien que sur «le modèle Européen de gestion». Des réseaux ont été installés pour l'égalité des chances et les services aux cadres dans le domaine de la mobilité.

## 14.2 Structures et Organisation Interne

### Organes statutaires

Pendant la période qui a suivi le IXème Congrès, le Comité exécutif a tenu 12 réunions et le Comité de direction s'est réuni 25 fois sous la présidence du Président de la CES, Fritz Verzetnitsch, Président de l'ÖGB (Autriche).

Le Secrétariat était composé comme suit :

- Emilio Gabaglio, Secrétaire général ;
- Jean Lapeyre et Erik Carlslund, Secrétaires généraux adjoints ;
- Maria Helena André, Willy Buschak, Peter Coldrick, Béatrice Hertogs, Secrétaires confédéraux.

En outre, 18 conseillers et 23 autres membres du personnel ont travaillé en permanence au sein du Secrétariat.

Un certain nombre de comités permanents et de groupes de travail composés de représentants des organisations affiliées ont contribué à la définition des politiques de la CES dans les domaines suivants :

Emploi; Comité de coordination de la négociation collective; l'Avenir de l'Europe; la Cohésion économique et sociale; Démocratisation de l'économie; Éducation et formation; élargissement de l'Europe; Environnement de travail; Développement durable; Migrants et minorités ethniques; Politique Fiscale; Protection Sociale; Normes sociales et commerce international.

Les instituts liés à la CES (ISE, BTS, ASE), ainsi que l'Infopoint CES, ont également apporté une contribution efficace au travail du Secrétariat, et plus généralement aux activités des Confédérations et des Fédérations syndicales européennes. Des aperçus récapitulatifs de leurs activités sont joints en annexe.

### Presse et information

Une attention toute particulière a été accordée aux médias, qu'ils soient basés à Bruxelles ou qu'ils opèrent au niveau national et régional. La couverture par la presse, la radio et la télévision des déclarations politiques de la CES et des principaux événements qui la concernent s'est considérablement élargie. Les campagnes et les manifestations européennes ont reçu un large écho. Des interviews du Secrétaire général de la CES et d'autres membres du Secrétariat ont régulièrement figuré au sommaire des principaux quotidiens européens ainsi que dans les programmes de radio et de télévision. Le site Internet de la CES a été amélioré et a suscité un intérêt accru de la part du grand public.

Le Secrétariat a continué d'organiser deux fois par an, normalement à la fin de la présidence tournante de l'UE, des rencontres avec le "groupe de la presse syndicale", qui est à présent composé de plus de cinquante journalistes et porte-parole des organisations syndicales affiliées. Des efforts ont également été consentis pour inclure dans ces travaux la presse syndicale des organisations des pays candidats à l'adhésion. Ces activités ont entraîné une meilleure couverture de la CES dans les publications syndicales nationales.

### Comité Femmes

Ce Comité, composé de femmes appartenant aux instances dirigeantes des Confédérations nationales et des Fédérations syndicales européennes a tenu 8 sessions pendant la période. Son activité a été largement consacrée à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques particulières et aux problèmes spécifiques de l'égalité des sexes. L'intégration de la dimension du genre a été tout particulièrement mise en avant dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et dans le domaine des retraites. L'augmentation du taux d'emploi des femmes à 60% à l'horizon 2010 qui a été proposée à Lisbonne constitue un défi majeur pour les États membres. Cet objectif ne peut être atteint sans la mise en place de politiques fortes pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, d'une stratégie d'offre des services de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, de politiques destinées à améliorer les conditions de travail et d'actions pour mettre fin aux disparités entre les sexes (inégalités salariales, taux plus élevés de chômage de longue durée chez les femmes, ségrégation selon le genre sur le marché du travail, partage inégal des responsabilités familiales).

Les mesures destinées à renforcer les droits sociaux et la protection des travailleurs exerçant un emploi à temps partiel, atypique et flexible, dont la plupart sont des femmes, sont également cruciales, de même que l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de la nécessité de combiner travail et famille, tant pour les hommes que pour les femmes – en ce compris une réduction générale du temps de travail. Il en va de même de la promotion de l'accès des femmes aux opportunités d'apprentissage et de formation tout au long de la vie, en particulier dans le domaine des technologies de l'information.

Dans ses activités, le Comité Femmes a également abordé des questions posées par l'égalité des sexes, telles que l'adoption de politiques favorables à la famille, la situation des travailleurs domestiques migrants, ou le trafic des femmes et des filles à des fins d'exploitation sexuelle ou d'exploitation par le travail. Plus généralement, le Comité a agi efficacement pour assurer

la prise en compte de la perspective du genre dans toutes les positions et politiques de la CES.

Deux séminaires sur la dimension du genre dans l'élargissement de l'UE ont été organisés : en 2001 à Prague et en 2002 à Ljubljana. Au cours de cette période, la coopération avec le Lobby européen des Femmes (LEF), dont le Comité des Femmes est membre, a été renforcée et des positions communes ont été adoptées.

### Comité Jeunes

Les objectifs principaux du Comité Jeunes sont d'assurer que les politiques de la CES reflètent des issues et des soucis de la jeunesse; organiser des activités soutenant et favorisant une politique syndicale des jeunes; répondant aux politiques et aux propositions des jeunes dans l'UE; organiser les séminaires thématiques sur des matières qui concernent les jeunes aussi bien que fournissant des activités, des projets et des campagnes de l'information.

Au cours des 4 dernières années, le travail du Comité Jeunes a été renforcé. Une grande partie du travail fait peut être groupé sous les rubriques suivantes:

- Stratégie européenne d'emploi/ le travail précaire / le travail des enfants
- racisme et discrimination
- exclusion sociale
- les jeunes et les syndicats
- l'élargissement
- Le Livre blanc de l'UE sur la jeunesse
- Convention sur l'avenir de l'Europe / Convention Jeunes

Pour chacun de ces domaines, des conférences, des séminaires ou des groupes de travail ont été organisés. Le Comité Jeunes se réunit deux fois par an et le bureau plus fréquemment. Une Conférence des jeunes a été organisée les 14-15 mars 2003 à Bruxelles sur "notre avenir, nos syndicats".

Le Comité Jeunes a maintenu des liens avec d'autres organisations, notamment avec le Forum européen de la jeunesse.

## 14.3 Coordination des Conseils Syndicaux Interrégionaux

En application des statuts de la CES ratifiés par le IXème Congrès, le Comité Exécutif de la CES a adopté en date du 22 mars 2001, le règlement d'ordre intérieur des CSI déterminant les critères de constitution des CSI, le règlement du Comité de Coordination des CSI ainsi que le rôle du secrétariat de la CES, et comprenant les principes du partenariat au sein des EURES-Transfrontaliers.

Depuis le IXème Congrès, trois CSI, regroupant également toutes les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées à la CES, des régions frontalières concernées (Autriche/Hongrie, Autriche/ Slovaquie, Autriche/ Allemagne/ Suisse), ont été constituées, leur nombre passant de 38 à 41.

Il convient également de signaler qu'au cours de la période sous revue, les CSI ont été associés et ont participé activement aux campagnes et actions menées par la CES, dont les Euro-manifestations.

L'axe d'action des CSI, à la base de leur origine, portant sur la défense des intérêts et des droits des travailleurs frontaliers ne cesse de se développer depuis l'instauration des partenariats EURES-Transfrontaliers, actuellement au nombre de 75.

Les conseillers syndicaux EURES ont continué à mener à bien la mission de base de l'EURES-Transfrontalier portant sur l'information, l'avis et le conseil individuels donnés au public sur les conditions de vie et de travail, en ce y compris la législation sociale, le droit du travail, les conventions collectives et la fiscalité. Des informations collectives ont également été données aux travailleurs frontaliers dans le cadre de conférences et séminaires. Ils ont également continué à signaler les obstacles à la libre circulation des travailleurs. Dans ce sens, des actions et des démarches ont été entreprises aux différents niveaux (européen, national et régional) afin de supprimer les freins à la mobilité.

La CES a organisé annuellement un séminaire à l'intention de l'ensemble des conseillers syndicaux EURES, de même que deux séminaires de formation spécifique sur la sécurité sociale et/ou la fiscalité regroupant un nombre plus restreint d'entre eux.

Les CSI ont développé une action syndicale plus axée sur une stratégie de développement des régions frontalières, voire le redéploiement des activités économiques, et sur une politique créant un environnement favorable à l'emploi dans la région, tout en assurant la cohésion économique et sociale. Cet axe ne s'est pas développé dans tous les CSI ni dans la même mesure.

Les instruments de l'Union Européenne qui s'adressent spécifiquement aux régions frontalières, tels que les EURES-Transfrontaliers et l'initiative communautaire INTERREG y ont

contribué. La CES s'est également employée à ce que les CSI utilisent davantage d'autres programmes et initiatives communautaires tels que EQUAL et LEONARDO par le biais d'une information détaillée sur les possibilités pour les CSI.

Dans le cadre des discussions relatives à l'initiative communautaire INTERREG III, la CES a œuvré pour qu'un lien soit établi avec EURES-Transfrontaliers et a organisé un séminaire EURES/INTERREG à l'intention des CSI afin de procéder à une évaluation en la matière.

Depuis le sommet de Luxembourg, la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, l'élaboration des lignes directrices et des Plans Nationaux pour l'Emploi, l'élaboration des lignes directrices et des Plans Nationaux pour l'Emploi représentant un nouveau défi pour les régions frontalières. La CES a toujours défendu la position qu'il fallait que la mise en œuvre des lignes directrices concerne également le niveau local, régional et transfrontalier. Depuis 2000, les lignes directrices pour l'emploi incluent la ligne directrice n° 12 qui porte sur le niveau local et régional.

Toutefois, pour réussir, les politiques de l'emploi et du marché de l'emploi doivent être intégrées, ce qui requiert une articulation des différents niveaux à savoir, européen, national, régional et local.

Dans ce sens, dans le cadre du programme de travail des CSI de l'année 2000-2001, la CES et les CSI ont organisé 11 Assemblées dans les régions frontalières afin d'analyser les liens existants ou à établir entre les niveaux : européen, national, régional et transfrontalier de la politique de l'emploi.

Le troisième axe d'actions, portant sur le dialogue social, est encore limité à un nombre restreint de CSI. Dans le cadre des partenariats EURES-Transfrontaliers, dont l'une des missions est de « constituer un cadre de dialogue et de concertation entre les partenaires économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi », une des priorités des CSI vise à établir un dialogue social. Le pro-

blème réside toutefois dans la faible participation des organisations patronales au sein des partenariats EURES-Transfrontaliers.

La CES a coordonné un projet à l'intention de 8 CSI dont l'objectif premier était de fixer des pistes d'orientation communes pour éviter le dumping social et salarial au niveau transfrontalier, tout en faisant le lien avec le travail réalisé au niveau de la CES sur la coordination des négociations collectives.

En outre, 3 CSI ont réalisé une étude portant sur la comparaison des conventions collectives dans certains secteurs. Un certain nombre de CSI se sont, depuis, fixé comme objectif de mettre sur pied une banque de données sur les conventions collectives conclues dans les régions concernées.

En prévision et en préparation de l'élargissement de l'UE, la CES a coordonné un projet, qui s'est déroulé de fin 2001 à mi-2002, à l'intention des CSI ayant des frontières avec les PECO, tout en y associant les responsables des Comités Nationaux d'Intégration Européenne.

La CES a coordonné 8 assemblées décentralisées, qui ont été organisées par les CSI dans les régions frontalières, en vue d'analyser l'impact de l'introduction de l'euro sur les travailleurs frontaliers, y compris en tant que consommateurs, les salaires et les négociations collectives.

A l'issue des assemblées, l'action la plus urgente étant de procurer des informations écrites sur l'euro aux travailleurs et consommateurs frontaliers, au cours de l'année 2000, un certain nombre de CSI ont publié et diffusé des dépliants d'information sur l'euro dans le cadre d'un projet coordonné par la CES.

En raison de l'importance des flux frontaliers entre la Suisse et l'UE et, plus particulièrement, suite à la signature, en date du 21 juin 1999, de l'Accord entre l'UE et la Suisse sur la libre circulation des personnes, la CES a organisé un séminaire à l'intention des CSI ayant des frontières avec la Suisse.







## 15. Les outils pour action

## 15.1 Le Dialogue Social

Cette section évoque les développements de la CES concernant le dialogue social européen depuis 1999 autres que ceux concernant les accords-cadres (abordés dans la partie "Régulation sociale").

### Le programme de travail des partenaires sociaux pour 2003 - 2005

Les partenaires sociaux européens adoptèrent un programme de travail établissant une série d'initiatives à mener pendant la période 2003-2005 lors du sommet sur le dialogue social de Genvat (Belgique) le 28 novembre 2002. C'était le premier sommet depuis novembre 1997.

L'adoption du programme de travail fut annoncée par notre Déclaration commune de Laeken du 13 décembre 2001 et marqua une nouvelle phase du dialogue social. Elle répondait à une demande remontant à plusieurs années de la CES (elle fut présentée pour la première fois lors du mini-sommet sur le dialogue social le 4 décembre 1998 à Vienne) que les partenaires sociaux identifient indépendamment de la Commission une liste commune de priorités à traiter à l'aide d'une gamme d'instruments, y compris les accords-cadres, dans un délai fixé. La mise en œuvre du programme de travail des partenaires sociaux fera l'objet d'une évaluation annuelle lors du sommet sur le dialogue social.

Le programme de travail vise à compléter l'action dans d'autres domaines (agenda social, lignes directrices pour l'emploi) pour donner plus de stabilité et de visibilité au dialogue social. Cela ne signifie toutefois pas que l'action des partenaires sociaux dans d'autres domaines non cités dans le programme de travail soit exclue. Comme des nouveaux sujets vont inexorablement émerger, la CES est prête à négocier au cours de la période à venir un accord-cadre relatif à la reconnaissance réciproque des parties, des règles pour la négociation et la mise en œuvre d'accords, ainsi que des règles pour l'interprétation des accords.

Il sera important que le programme de travail ne serve pas de prétexte pour d'autres acteurs (Conseil, Commission) pour diluer, retarder ou abandonner les initiatives législatives dans le domaine social. La CES estime que de telles initiatives seront encore plus nécessaires dans l'optique de l'élargissement afin d'assurer un terrain commun de droits des travailleurs européens. Il est primordial d'apporter un soutien plus fort à la mise au point de standards minimaux plus nombreux. Nous avons besoin du soutien de tous, y compris dans les pays candidats et en nous penchant sur les principaux sujets d'inquiétude du Parlement et de la CES.

### Le Comité du dialogue social

Le Comité du dialogue social (le comité "parapluie" pour le dialogue social) continue à se réunir avec l'aide de la Commission trois ou quatre fois par an. Ses composantes techniques, ses groupes de travail sur la politique macroéconomique, sur le marché du travail et sur l'éducation et la formation se sont eux aussi régulièrement réunis au cours de la période sous revue. Deux comités du dialogue social ont été élargis pour permettre la représentation des pays candidats (en janvier 2002 et en janvier 2003). La réflexion sur le fonctionnement du Comité du dialogue social sera promue par le programme de travail des partenaires sociaux. La CES a déjà demandé l'établissement d'une "infrastructure" des partenaires sociaux pour le dialogue social au niveau de l'UE.

Parmi les séminaires spécifiques dans le cadre du dialogue social, on trouve: les horaires de travail; la création de l'emploi; l'organisation du travail; la protection des données; l'égalité entre les hommes et les femmes; la restructuration industrielle; la mobilité.

À côté de cela, trois "mini"-sommets du dialogue social eurent lieu au cours de cette période:

- le 25 mai 2000 à Bruxelles (suivi du Conseil européen de Lisbonne);
- le 22 mars 2001 à Stockholm (agenda social);
- le 13 décembre 2001 à Laeken (déclaration commune des partenaires sociaux et Convention).

### Le groupe de haut niveau sur l'avenir des relations industrielles

Comme fixé dans l'agenda social, la Commission a institué un groupe de haut niveau sur l'avenir des relations industrielles. Une rencontre entre le groupe et les partenaires sociaux européens eut lieu le 10 mai et le 23 novembre 2001. Le rapport du groupe fut publié en décembre 2001 et présenté au Comité du dialogue social en février 2002.

La CES estime que le rapport contient certaines réflexions intéressantes, mais est ambigu par endroits. Du côté positif, le rapport reconnaissait le rôle fondamental des partenaires sociaux dans la promotion de la convergence sociale et économique en Europe. D'autre part, le rapport évoque la nécessité d'une décentralisation accrue de la négociation collective et d'une plus grande individualisation des droits. Il estime que le niveau européen doit "tenir compte des différentes formes de pratiques nationales", mais celles-ci ne doivent pas être figées. Il n'est pas dérai-

sonnable de suggérer que certaines pratiques nationales doivent changer afin que nous puissions mieux atteindre les objectifs européens. Le rapport fait très peu référence aux standards minimaux (imposés par la loi ou par des accords), ce qui est en contradiction avec le soutien clair à la convergence européenne. Sa liste de "priorités" pour l'agenda des partenaires sociaux ne mentionne pas non plus certaines préoccupations-clés de la CES comme les bas salaires ou la précarité de l'emploi.

Certaines recommandations du groupe furent reprises par la Commission européenne dans sa communication sur le dialogue social de mai 2002, par exemple, promouvant des indicateurs relatifs à la "qualité" des relations industrielles.

## L'élargissement

Le renforcement des systèmes de relations industrielles dans les pays candidats est une préoccupation centrale de la CES. La première conférence paneuropéenne sur le dialogue social eut lieu à Varsovie les 18 et 19 mars 1999, organisée par le président de la Commission européenne à la requête des partenaires sociaux. Une conférence de suivi, basée sur les études sur le dialogue social dans chaque pays candidat, eut lieu les 16 et 17 mars 2001 à Bratislava (voir le rapport commun y afférent) et une série d'activités visant à renforcer le dialogue social dans les pays candidats sont prévues dans le programme de travail des partenaires sociaux pour la période 2003-2005. Des discussions ont également eu lieu avec l'OIT, en vue de développer des projets communs dans le cadre du programme de "création d'infrastructures" de ses partenaires sociaux. La CES est en train de mettre au point avec les fédérations industrielles un projet sur le dialogue social sectoriel dans les pays candidats.

Enfin, un projet est développé avec l'UEAPME sur l'acquis social de l'UE et les PME dans les PECO, impliquant une série de tables rondes nationales (en Hongrie le 12 décembre 2002, en Slovaquie le 28 janvier 2003, en Pologne le 16 février 2003 et en Slovénie le 12 mars 2003) et un séminaire concernant tous les pays organisé le 5 avril 2003 à Bruxelles. Cette initiative s'inscrit dans la foulée de la déclaration commune de la CES et l'UEAPME sur le dialogue social et les petites entreprises (voir section "PME" ci-dessous).

## Les PME

Depuis le milieu des années 1990, la CES a organisé plusieurs séminaires et études concernant l'action syndicale pour les tra-

vailleurs des petites et moyennes entreprises (PME) visant à améliorer la qualité de l'emploi et du dialogue social dans ces sociétés. Un rapport de synthèse sur ces activités servit de base au dernier séminaire organisé à Bruxelles les 14 et 15 mai 2001, et une brochure spéciale illustrant le travail de la CES fut publiée par après. Les activités particulières organisées depuis le dernier Congrès englobent:

- mai 1999 - Athènes (Grèce): organisée avec l'aide de la Confédération grecque du travail (GSEE), cette conférence aborda le sujet de l'organisation de la formation professionnelle continue dans les PME;
- avril 2000 - Turin (Italie): ce séminaire fut dédié aux mesures prises par les syndicats pour assurer la protection de la santé sur le lieu de travail dans les PME;
- mai 2000 - Manchester (Royaume-Uni): ce dernier séminaire aborda deux sujets. Le premier était les PME et le développement régional et le rôle des syndicats dans ce contexte; le second était le développement de "sociétés de réseau" et les conséquences pour les travailleurs des PME sous-contractantes à la fin de la chaîne, et la portée de l'action syndicale sur ce nouveau fond;
- mai 2001 - Bruxelles (Belgique): séminaire d'évaluation des activités menées à ce jour et du document de synthèse.

Le renforcement de l'influence des syndicats dans les PME a également été discuté en relation avec le travail de la CES sur la coordination de la négociation collective et avec l'élargissement. La déclaration commune adoptée par la CES et l'UEAPME le 5 juillet 2001 sur le dialogue social et les petites entreprises est un outil pour l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles dans ces sociétés.

## Le secteur de l'économie sociale

Pour ce qui est du secteur de l'économie sociale, la CES a continué à coopérer avec les organisations compétentes, et en particulier la CECOP (Confédération européenne des coopératives de travail associé, coopératives sociales et entreprises participatives).

Les 9 et 10 novembre 2000, nous avons organisé avec la CECOP en Suède un atelier sur le thème "Les syndicats, les coopératives et l'économie sociale" qui aborda les résultats d'une étude concernant cinq pays (France, Italie, Royaume-Uni, Espagne et Suède), ainsi que des questions plus générales liées à la croissance de l'économie sociale.

Nous sommes actuellement impliqués avec la CECOP dans un projet relatif à la RSE.

## Observatoire européen du changement (EMCC)

Les partenaires sociaux adoptèrent le 29 septembre 2000 une déclaration commune sur l'institution d'un Observatoire européen du changement industriel (appelé aujourd'hui EMCC) en réponse au rapport du groupe de haut niveau "Gyllenhammar" sur les restructurations industrielles. L'EMCC est hébergé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail qui fut lancée par la présidence belge en octobre 2001. La CES est représentée au Comité directeur de l'EMCC.

## Le dialogue au niveau sectoriel européen

Cette section concerne les activités de coopération de la CES et des fédérations industrielles et n'entend pas entrer dans les détails des activités des 28 comités du dialogue social sectoriels fondés à la suite de la nouvelle structure du dialogue social sectoriel établie en janvier 1999. (Cette structure, introduite par la communication de la Commission sur le dialogue social de mai 1998, vise à fournir une approche uniforme de toutes les activités de dialogue sectoriel et à mettre un terme aux différences entre les comités mixtes et les groupes de travail informels.)

Il est important de noter toutefois que si de nouveaux domaines de dialogue se sont ouverts au cours des dernières années (par exemple dans le secteur métallurgique, qui connaît des problèmes depuis longtemps), on déplore toujours l'absence de dialogue social dans plusieurs secteurs, soit parce que les organisations patronales refusent encore d'entamer le dialogue avec les syndicats, soit parce qu'elles ne sont pas assez représentatives. Dans certains secteurs, il y a trop d'organisations patronales différentes pour rendre le dialogue pratique. Les ressources limitées allouées par la Commission à l'organisation et au fonctionnement des comités commencent elles aussi à inquiéter dans certains secteurs. Le dialogue sectoriel dans les pays candidats sera le sujet de discussion dans un séminaire qui sera organisé à Budapest en avril 2003.

Le secrétariat de la CES rencontre régulièrement les fédérations industrielles pour discuter de ces sujets et d'autres et pour échanger des informations sur les priorités et activités respectives. De telles réunions seront de plus en plus importantes parce que la plupart des comités sectoriels possèdent maintenant leurs propres programmes de travail et nous devons assurer la complémentarité avec le dialogue social intersectoriel.

La CES a organisé ces dernières années plusieurs séminaires et conférences spécifiques conjointement aux fédérations industrielles. Une Conférence générale sur la politique industrielle est prévue pour le mois de mai 2003.

## La responsabilité sociale de l'entreprise

La Commission publia son Livre vert sur la RSE en juin 2001 et le Comité exécutif de la CES adopta en octobre de la même année une résolution à ce sujet.

En particulier, nous avons essayé de faire voir en le développement de la RSE un exercice exclusivement volontaire, notamment lors des discussions du groupe ad hoc de la CES sur la RSE qui s'est réuni deux fois (2 mai 2001 et 14 juin 2002), mais ce concept de RSE fut réaffirmé par la Commission dans sa communication du 2 juillet 2002, malgré une demande de la CES datée du 18 juin l'invitant à revoir sa position. La RSE reste "un concept où les sociétés intègrent sur une base volontaire les préoccupations sociales et environnementales dans leurs opérations commerciales et dans leur interaction avec les dépositaires d'enjeu" plutôt qu'une stratégie orientée sur un objectif impliquant un mélange de législation, de négociation collective et de bonnes pratiques. La communication fixait les objectifs et le fonctionnement d'un Forum sur la RSE, qui fut lancé le 16 octobre 2002.

La CES compte 11 représentants à ce Forum, lequel s'est déjà réuni le 19 décembre 2002. Une série de tables rondes sur des sujets spécifiques liés à la RSE auront lieu en 2003 et 2004, et un rapport sera présenté à la Commission en mai 2004. Le Forum cherchera à établir une convergence et des lignes directrices sur la RSE, mais cela sera difficile en raison de la position des employeurs.

## 15.2 Coordination de la Négociation Collective

Après que la résolution sur l'avenir des relations industrielles dans l'UE fut adoptée par le Congrès de la CES de 1999, la CES institua un Comité de coordination des politiques de négociation collective. Ce comité s'est réuni deux fois par an depuis lors pour développer les activités de coordination de la CES et pour discuter de sujets spécifiques (tels que les horaires de travail ou les droits syndicaux fondamentaux). L'objectif du comité est de mettre au point une approche proactive de "l'eupéanisation" des relations industrielles.

Le Comité exécutif de la CES a adopté trois résolutions et discuté de trois rapports du Comité de la négociation collective sur les activités de coordination finalisés avec l'aide de l'ISE en 2000, 2001 et 2002.

Le dernier de ces rapports est une première évaluation de trois ans d'activités et souligne que la mise en œuvre de la

ligne directrice de la CES concernant le développement des salaires, qui est basé sur l'inflation et la productivité, est fondamentale pour atteindre l'objectif de la CES de prévenir le dumping salarial et de soutenir l'harmonisation vers le haut des conditions de vie et de travail dans l'UE et les pays candidats. Le rapport montre que nombre des fédérations industrielles (en particulier la FEM, la FSE-THC, Uni Graphical et la FSESP) ont maintenant mis en place des stratégies cohérentes pour la coordination de la négociation collective, comme le groupe de Doorn et certains conseils syndicaux interrégionaux.

Le développement de la gouvernance économique européenne devrait déboucher sur une meilleure compréhension et un soutien accru aux stratégies syndicales coordonnées visant à un développement salarial durable.

Une grande partie du travail des conseils a traité du processus de coordination. Les efforts visant à conférer une orientation plus politique aux demandes de négociation collective et aux actions, en termes d'aspects qualitatifs de la négociation collective, ont été moins fructueux. Cependant, la dernière résolution du Comité exécutif de la CES de décembre 2002 sur les activités de coordination insiste sur le fait que cet aspect doit être renforcé à l'avenir.

Outre les réunions régulières du Comité, la CES a organisé un certain nombre de séminaires d'été sur des sujets spécifiques liés à la négociation collective et/ou aux relations industrielles.

- et 7 septembre 1999 - Sintra (Portugal): ce séminaire se pencha sur le dialogue macroéconomique et les raisons plaidant en faveur d'une augmentation des salaires dans l'UE;
- 31 août et 1er septembre 2000 - Sintra (Portugal): ce séminaire aborda en particulier les stratégies spécifiques mises en œuvre par les fédérations industrielles en matière de coordination;
- du 30 août au 1er septembre 2001: ce séminaire examina les sujets du salaire variable (salaire lié aux performances, participation aux bénéfices et options sur titres), des bas salaires et de l'écart de salaire (en relation avec la campagne "Salaire égal" de la CES);
- 26 et 27 avril 2002 - Gdansk (Pologne): ce séminaire fut un premier échange d'expériences sur le développement des salaires dans les pays candidats et servit à voir dans quelle mesure la ligne directrice de la CES sur la négociation collective pourrait être un instrument utile pour les syndicats de ces pays;

- du 1er au 3 septembre 2002 - Evia (Grèce): ce séminaire parla de la qualité de l'emploi et de la question des indicateurs envisageables;
- du 4 au 6 novembre 2002 - Florence (Italie): ce séminaire traita de la création d'un système des relations industrielles dans l'UE, examinant les liens entre les droits fondamentaux, les lignes directrices pour l'emploi et l'OMC, le dialogue social et la coordination de la négociation collective.

### 15.3 Le Réseau des Experts Juridiques

Le réseau NETLEX joue une double fonction, c'est-à-dire qu'il assiste le Secrétariat et les Comités exécutif et permanent de la CES en ce qui concerne les aspects juridiques des priorités politiques et qu'il promeut les contacts entre les experts des organisations affiliées afin de contrôler et suivre les implications de et les nouveaux développements dans les litiges et la législation au niveau communautaire.

NETLEX, qui dispose d'un coordinateur à temps plein, est actuellement composé de plus de 130 experts provenant de 35 pays (y compris tous les pays candidats et les pays des Balkans) et représentant presque toutes les organisations membres de la CES. Ces personnes assument le rôle de relais de NETLEX et leur tâche spécifique consiste à diffuser les informations et demandes envoyées par NETLEX aux experts de leur organisation qui - selon le sujet - devront se pencher sur la question. Grâce à ce système de personnes de contact, la CES peut donc demander à presque tous les experts juridiques de ses organisations affiliées de l'aide et des informations sur les différentes priorités politiques.

Le coordinateur du réseau NETLEX et d'autres experts ont participé activement aux négociations sur le travail à durée déterminée, le travail temporaire et le télétravail, rédigeant des rapports de fond comparatifs. En outre, le coordinateur de NETLEX a élaboré, après le délai de transposition de chaque accord ou directive conclu un rapport d'application juridique et comparatif (congé parental, travail à temps partiel et à durée déterminée) qui ont d'une part servi à la CES pour proposer des améliorations aux rapports de mise en œuvre de la Commission et, d'autre part, aidé les membres confrontés à une application tardive ou erronée de l'accord question. Ces rapports, examinés lors des conférences annuelles de NETLEX, ont été ou vont être publiés par l'ISE.

Les fédérations industrielles européennes de la CES consultent de plus en plus souvent le réseau NETLEX pour mener

des recherches sur des sujets d'une certaine importance pour leurs secteurs. Entre-temps, une coopération a vu le jour avec EUROCADRES, la FSESP, le CSEE, EUROMEI et avec le Forum CEGASS qui représente les syndicats allemands, belges, espagnols et français du secteur de l'hôtellerie et du divertissement. Il est prévu de renforcer ces alliances de coopération et d'en développer de nouvelles.

Outre d'assister la CES, le réseau NETLEX a pour autre objectif d'échanger le plus grand nombre possible d'informations avec ses membres et de favoriser les contacts entre ceux-ci. Pendant la période de référence, de nombreux documents et notes d'information ont été envoyés aux membres pour approfondir les connaissances de nos juristes en matière de législation du travail communautaire et sur les sujets connexes. Des informations ont également été régulièrement diffusées par l'intermédiaire du site web NETLEX qui fait partie intégrante du site de la CES. Une formation complémentaire a été considérée vitale dans ce contexte. Le réseau NETLEX a établi des liens de coopération avec l'Académie de droit européen (située à Trèves en Allemagne) qui seront renforcés dans les années à venir. Dès 2003, la coopération avec l'ASE sera approfondie afin de proposer des formations plus pointues à nos juristes. Des contacts étroits ont également été noués avec l'Institut européen des juristes en droit social et avec l'Université européenne du travail (établis tous les deux en France).

Le travail du réseau NETLEX tourne essentiellement autour de trois piliers : litiges et transposition de la législation communautaire en matière de travail, aspects des contrats de travail et droits syndicaux transnationaux.

Tout comme la CES, NETLEX a bien développé ses activités dans et pour les pays candidats. À côté de la réponse la plus efficace et la plus rapide possible aux demandes de conseils juridiques, on pourrait également mentionner la conférence de Vilnius en 2000, où l'on a évoqué l'état d'intégration de l'acquis communautaire dans le domaine social. Une conférence de suivi sur la dérégulation du droit du travail en Europe centrale et orientale et dans les Balkans a été organisée en coopération avec l'ISE en 2002 parce que les syndicats nationaux devaient de plus en plus faire face à une dérégulation dans laquelle les gouvernements et les employeurs recouraient au processus d'application de l'acquis social. Les experts juridiques des syndicats du bassin méditerranéen participent à cette conférence en tant qu'observateurs. Des initiatives concrètes dans le secteur du droit du travail pour cette région ont été élaborées en 2002 et seront développées dans les années à venir. Depuis 1999, le coordinateur du réseau NETLEX est également impliqué à plusieurs titres dans le projet de droit du travail des pays baltes, un projet d'aide juridique organisé et financé par les syndicats suédois pour leurs homolo-

gues des trois pays baltes, de Pologne et de la région de Saint-Pétersbourg (Russie). Des négociations sont en cours pour étendre le projet à tous les pays candidats. Pour ce qui est des Balkans, le coordinateur a aidé en 2000 les syndicats du Kosovo à développer leurs arguments relatifs à un projet de code du travail de la MINUK. En 2002, le réseau NETLEX Balkans a vu le jour. Il fournira de l'assistance pour tous les problèmes liés au droit du travail dans cette région.

Le réseau NETLEX a également intensifié ses activités vis-à-vis du Conseil de l'Europe, en particulier dans les organes de contrôle des chartes sociales. En 2001, le coordinateur a rejoint l'équipe des conseillers de la CES au sein de ces organes. De plus, NETLEX aide à l'élaboration des avis de la CES sur les plaintes collectives déposées devant le Conseil de l'Europe et relatives aux violations éventuelles des chartes sociales dans les États membres.

## 15.4 Relations avec les Institutions Européennes

La CES a accordé la priorité absolue au suivi étroit de l'élaboration de politiques dans les différentes institutions. Les contacts entre la CES et les institutions européennes ont été très intenses tout au long de la période sous revue et de nombreux efforts ont été déployés pour renforcer les contacts avec elles, notamment une augmentation des ressources du Secrétariat. On a également assisté à un développement positif dans le domaine des arrangements en matière de consultation et de concertation des institutions européennes avec les partenaires sociaux, ce qui reflète les responsabilités propres et le rôle accru de ces derniers, en particulier dans la méthode ouverte des stratégies de coordination.

La CES a en même temps continué à promouvoir une coordination active avec ses organisations affiliées au sujet des positions des États membres sur les enjeux politiques prioritaires.

Une coopération et une coordination actives avec les affiliés se sont également mises en place pour ce qui est du Parlement européen. Les réunions mensuelles du Secrétariat de la CES, des bureaux des syndicats nationaux affiliés et des fédérations industrielles européennes à Bruxelles ont été particulièrement importantes à cet égard.

### Les présidences de l'UE

La CES a rencontré les chefs d'État et de gouvernement assurant la présidence de l'Union européenne. Lors de ces rencontres, la CES a fait part de ses priorités politiques sous forme d'un mémorandum.

En outre, sous les présidences portugaise, suédoise, danoise et grecque, les chefs de gouvernement respectifs ont pris la parole devant les comités exécutif et directeur de la CES.

La tradition, désormais institutionnalisée par la pratique, d'inviter les partenaires sociaux européens à rencontrer une troïka de l'UE dans le contexte des réunions officielles et officielles du Conseil ont gagné en importance vis-à-vis des sommets de printemps depuis l'introduction de la Stratégie de Lisbonne. Cette reconnaissance du rôle des partenaires sociaux est maintenant ancrée et formalisée par la décision du Conseil d'instituer un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi (remplaçant l'ancien Comité permanent pour l'emploi), lequel s'est réuni pour la première fois avant le sommet de printemps 2003 sous la présidence grecque. Le nouvel arrangement suit la déclaration commune des partenaires sociaux européens présentée lors de la réunion de la troïka organisée à l'occasion du Conseil européen de Laeken sur l'avenir de l'Europe qui a ponctué les six mois de présidence belge.

La CES et les autres partenaires sociaux européens ont participé en tant qu'orateurs et/ou délégations aux activités des différentes présidences de l'UE, telles que des séminaires ou des conférences.

### **Le Conseil des ministres**

La tradition établie d'inviter les partenaires sociaux européens dans le contexte de la réunion informelle du Conseil Emploi et Affaires sociale s'est prolongée pendant la période sous revue, que ce soit à la réunion elle-même ou, comme cela se fait depuis la présidence belge, à des rencontres séparées avec la troïka au début de ladite réunion. Cette pratique a également été étendue sous différentes formes à d'autres réunions (officieuses) du Conseil, comme les Conseils Éducation et Écofin, sur une base ad hoc. Ce développement reflète le rôle accru des partenaires sociaux dans le processus décisionnel communautaire.

Les contacts réguliers entre la CES et le Conseil englobent des contributions écrites dans le contexte des réunions de celui-ci (Conseils Emploi et Affaires sociales et autres domaines), ainsi que de nombreux liens formels et informels.

La CES a continué à inviter les délégués des représentations permanentes des États membres à des réunions "portes ouvertes" régulières pour les informer de ses priorités politiques et pour échanger les avis sur les questions en suspens.

### **Le Parlement européen**

Les contacts précieux avec le Parlement européen ont été développés au cours de la période sous revue. En dehors des liens primordiaux avec la commission de l'emploi et des affaires sociales, des contacts étroits sont également noués avec d'autres commissions. La CES est souvent invitée à des auditions, y compris celles des commissions économique et monétaire ou des affaires juridiques, et de nombreux échanges de vues positifs ont eu lieu avec les rapporteurs et les coordinateurs de différents groupes politiques sur des sujets spécifiques.

Le rôle positif et crucial du PE dans la défense et le développement de la dimension sociale a été mis en exergue lors de plusieurs décisions. Ce rôle s'est considérablement renforcé en raison du recours étendu à la procédure de codécision et à la procédure de conciliation avec le Conseil en troisième lecture, sur des questions de politique sociale également. Cela a par exemple été le cas pour la directive établissant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs, la directive sur l'organisation du temps de travail des secteurs non couverts jusqu'ici (par exemple les transports routiers) et les directives sur la santé et la sécurité, ainsi que pour la directive sur les offres publiques d'achat (qui n'a pas été approuvée en raison, notamment de l'insuffisance des droits d'information et de consultation des travailleurs, et pour laquelle il a fallu que la Commission reprenne la procédure au début). Parmi les questions prioritaires toujours en suspens, on trouve les services d'intérêt général (le Parlement appuyant le souhait de la CES d'adopter une approche-cadre) et la révision générale des procédures d'appels d'offres de l'UE (le PE relayant ici l'appel de la CES au respect de la clause relative aux normes sociales correctes). Le Parlement européen a également joué un rôle crucial dans l'élaboration de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui consacre les droits sociaux et syndicaux, et donc dans le suivi de la mise en œuvre de cette charte par des rapports annuels, ainsi que dans la promotion active, au sein de la Convention, des sujets liés à la dimension sociale dans le cadre de la rédaction du nouveau traité constitutionnel de l'UE.

D'un point de vue organisationnel, la réforme du contact institutionnalisé, qui est entrée en vigueur après les dernières élections européennes de 1999, a renforcé positivement les relations. Le comité de coordination entre le Parlement européen et les syndicats (appelé auparavant "intergroupe") se réunit tous les deux mois pour étudier les grandes questions politiques d'intérêt général, et - en tant que nouvel organe-clé - le bureau de coordination PE-syndicats se rassemble quant à lui pour un échange de vues sur des sujets spécifiques soumis à décision. Les membres actifs du PE représentent le PSE, le PPE, les Verts et la Gauche unie; depuis la réforme, on trouve également des délégués du groupe libéral.



La CES a participé aux congrès du Parti des socialistes européens (PSE), du Parti populaire européen (PPE) et de la Fédération européenne des partis verts.

### La Commission

La CES a maintenu des contacts et des relations réguliers avec la Commission européenne, en particulier avec son Président et avec Commissaires sur des sujets de leur compétence.

À plusieurs reprises, des Commissaires ont assisté à des réunions des comités exécutif ou directeur, ainsi qu'à des conférences et séminaires organisés par la CES.

Des contacts similaires ont également été noués avec les directions générales et d'autres services de la Commission.

La Commission consulte normalement la CES sur les initiatives politiques, comme le requiert le Traité et au-delà.

### La Banque centrale européenne

Un échange de vues avec le président de la BCE et d'autres fonctionnaires a eu lieu deux fois par an dans le cadre du dialogue macroéconomique, lequel implique également la "troïka" Éco-fin, la Commission et les organisations patronales. Des contacts ont également été noués au niveau technique.

### Le Comité économique et social

Les relations et la coopération permanentes se sont poursuivies, et la CES a participé à plusieurs conférences et initiatives soutenues par le Comité dans des domaines d'intérêt pour le mouvement syndical concernant tant les politiques intérieures de l'UE que les relations extérieures.

Les contacts ont été particulièrement intenses avec le Groupe Travailleurs du Comité, composé de syndicalistes provenant majoritairement des organisations affiliées de la CES.

Le Secrétariat prend normalement part aux réunions du Groupe Travailleurs préparant les séances plénières du Comité et nomme les experts syndicaux. Le président du Groupe est l'invité permanent du Comité exécutif de la CES.

## 15. 5 Représentation Syndicale

Par le biais de la CES, les syndicats européens participent, sous différentes formes, dans plusieurs instances européennes.

Le Conseil d'Administration du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Salonique) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin) et de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao) comptent une représentation des syndicats, à côté des organisations patronales, des gouvernements et de la Commission. La CES désigne les représentants syndicaux sur la base de nominations nationales, le Secrétariat assumant le rôle de coordinateur et de porte-parole du groupe des travailleurs.

La CES siège au forum consultatif de la Fondation européenne pour la formation (Turin).

Après la suppression du Comité permanent pour l'emploi, un nouveau Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi a vu le jour. Il se réunit au moins une fois par an en vue du Conseil européen de printemps et accueille la troïka de premiers ministres, le président de la Commission et les partenaires sociaux, la CES coordonnant la délégation syndicale.

Les organes suivants possèdent eux aussi une représentation des syndicats:

- le Comité du Fonds social européen
- le Comité consultatif sur la santé et la sécurité
- le Comité consultatif sur la formation professionnelle
- le Comité du programme Leonardo et d'autres groupes liés à l'éducation
- les Comités consultatifs sur la libre circulation des personnes et de la sécurité sociale des travailleur(euse)s migrant(e)s.
- le Comité pour l'égalité des chances.

La CES siège également:

- au Forum des pensions;
- au Forum sur la responsabilité sociale des entreprises
- au Forum européen de l'énergie et des transports.
- au Comité consultatif de la Commission sur les marchés publics
- aux Comités de la Politique agricole commune, du développement rural, de l'agriculture et de l'environnement
- au Comité consultatif de la recherche.
- au Comité EURES.

Le Secrétariat coordonne la participation syndicale, y compris celle des fédérations industrielles européennes.

Au Conseil de l'Europe, la CES siège au Comité de liaison des partenaires sociaux, au Comité de la Charte sociale européenne et au Comité de la cohésion sociale et y dispose d'une voix consultative.

La CES est également représentée au Comité consultatif de l'AELE.

Depuis longtemps membre permanent du Mouvement européen (international), la CES siège à son Comité directeur.

La CES est aussi représenté au Comité international du Forum Social Mondial et a participé au Forum de Porto Alegre et de Florence.

## 15.6 Campagnes et Mobilisations Européennes

Au cours de la période sous revue, la CES a continué à se mobiliser pour le plein emploi et l'Europe sociale. Des campagnes spécifiques ont été menées sur l'égalité salariale, l'information et la consultation, les droits sur le lieu de travail et la Charte des droits fondamentaux.

Les manifestations européennes sont maintenant devenues une composante habituelle de l'action de la CES. De telles manifestations ont été organisées pour coïncider avec les réunions du Conseil européen de Porto (Feira) le 19 juin 2000, de Nice le 6 décembre 2000, de Laeken (Bruxelles) le 13 décembre 2001 et de Barcelone le 14 mars 2002. Dans les différents pays, des dizaines de milliers de travailleurs ont participé aux côtés d'importantes délégations des affiliés de la CES des pays voisins et au-delà.

De nombreuses autres manifestations à caractère européen ont été organisées par les syndicats affiliés du pays assurant la présidence de l'UE, ainsi qu'à l'occasion des luttes soutenues par les fédérations syndicales européennes concernant des entreprises multinationales, dans des secteurs comme le transport, le commerce, les services publics.

Une journée européenne d'action est prévue pour le 21 mars 2003, avec des mobilisations au niveau national et une manifestation centrale à Bruxelles.





- Annexes:**
- a)** Institut Syndical Européen
  - b)** Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité
  - c)** Académie Syndicale Européenne
  - d)** Infopoint - CES

## a) Institut Syndical Européen

L'ISE a continué de développer ses activités de soutien à la CES et à ses organisations affiliées en leur fournissant des études de fond et des informations sur les principaux thèmes d'intérêt pour les missions du mouvement syndical.

Une attention particulière a été accordée à « l'europanisation des relations sociales » (en ce compris la coordination des négociations collectives, la participation des travailleurs, le dialogue social européen et la modernisation des syndicats), ainsi qu'au thème « l'emploi, le marché du travail et la protection sociale » (notamment la stratégie européenne pour l'emploi, la création d'emplois, l'égalité entre les sexes, les retraites professionnelles, etc.). La perspective de l'élargissement européen est pleinement intégrée dans ces travaux.

L'ISE mène ces activités à l'aide de sa propre équipe permanente de recherche, mais recourt également à une mise en réseau intensive avec des chercheurs et des spécialistes d'un grand nombre d'universités, de fondations et de centres de recherche. Pas moins de 150 spécialistes collaborent ainsi à l'heure actuelle avec l'ISE. Une coopération particulièrement étroite est pratiquée avec la Fondation Hans Böckler (Allemagne), le SALTSA (Suède) et l'Observatoire social européen (Bruxelles). L'ISE appartient également au Réseau politique mondial, aux côtés de l'Institut de politique économique (États-Unis), du DIEESE (Brésil), du RIALS (Japon) et du NALEDI (Afrique du Sud).

Au cours de la période examinée, de multiples séminaires, ateliers et conférences ont été organisés et les résultats des recherches ont été diffusés par le biais de publications, de livres, de rapports et de documents de travail sur les sujets d'intérêt essentiels pour les syndicats.

En particulier, l'ISE publie à intervalles annuels le « European Trade Union Yearbook », une analyse sur « les négociations collectives en Europe » et le rapport « Benchmarking working Europe », et à intervalles trimestriels, la revue « Transfert », qui s'est imposé parmi les publications européennes de référence sur les relations sociales.

Dans le cadre d'un projet conjoint avec l'OSE et le SALTSA, l'ISE publie en outre les rapports annuels « Évolution sociale dans l'UE », et en conjonction avec la Fondation Hans Böckler, la « Revue sur l'Europe du Sud-Est », trimestriel, consacré aux questions sociales et relatives à l'emploi.

En coopération avec des instituts de recherche de divers pays, l'ISE a dressé récemment un inventaire des entreprises concernées par la directive sur les comités d'entreprise européens. Cette base de données recense 1 874 multinationales tenues par les obligations de la directive CEE.

Une base de données distincte réunit les accords conclus dans plus de 650 entreprises.

Le Centre de documentation de l'ISE, reconnu par la Commission européenne en qualité de Centre de documentation spécialisé, joue un rôle primordial dans l'acquisition et la diffusion de sources d'information.

La nouvelle base de données « Labour line » est le fruit d'une collaboration avec le Centre de documentation du BTS et propose plus de 30 000 références sur les relations sociales, ainsi que les sujets liés à la santé et à la sécurité.

Fondé en 1978 à l'initiative de la CES, l'ISE bénéficie du soutien financier de la Commission européenne.

## b) Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité

Le Bureau Technique Syndical Européen joue un rôle essentiel dans la coordination de la stratégie européenne des syndicats pour tout ce qui touche à l'environnement du travail. Il assiste la CES dans toutes les procédures de consultation et la définition de stratégies et de positions syndicales, notamment par la construction d'une expertise commune, l'élaboration d'études, et la production d'information.

Le BTS a réussi en 12 années d'existence à se positionner parmi les organismes européens de référence dans la plupart des domaines liés à la santé et à la sécurité qui font l'objet de débats au plan européen. Il a récemment étendu son champ d'activité au domaine de l'environnement externe à l'entreprise et au développement durable.

Dix ans après l'entrée en vigueur de la directive-cadre et d'un certain nombre de directives particulières, la Commission n'a pas encore publié le moindre rapport sur leur application. Le débat est en cours depuis plusieurs années au Comité consultatif, les rapports annoncés par la Commission ont à nouveau été ajournés jusqu'à la fin 2003. Le BTS est un des seuls organismes européens à avoir mené la réflexion et produit des documents de synthèse (p. ex. l'application de la directive-cadre dans la fonction publique, l'évaluation des risques sur les lieux de travail, la participation et la représentation des travailleurs à la santé dans les petites et moyennes entreprises).

Dans le domaine des directives dites 'Nouvelle approche' qui règlent la libre circulation des équipements, une véritable politique européenne se fait toujours attendre pour assurer leur application équivalente au plan européen. Le BTS a apporté une contribution à ce débat avec une analyse du contrôle, exercé par les autorités publiques, du marché des équipements de protection individuelle qui révèle une absence d'organisation coordonnée de ce contrôle.

Depuis quelques années, le BTS a également entamé la réalisation de rapports sur les systèmes de prévention et l'impact de la transposition des directives communautaires dans les pays candidats à l'UE. Les premiers résultats de ces travaux (Bulgarie, Estonie, Pologne, Roumanie, Tchéquie, Slovaquie) sont maintenant prêts à être présentés dans le cadre d'une Conférence européenne prévue en automne 2003.

Depuis plusieurs années, le BTS et la CES s'efforcent d'intégrer la dimension du genre dans leur politique de santé au travail. Le BTS et la CES ont organisé une enquête sur la dimension du genre en santé au travail dans les quinze pays de l'UE afin de réaliser un état des lieux de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales et d'identifier des expériences pratiques d'intervention en santé au travail qui tiennent compte de la dimension du genre.

Le BTS fournit des activités d'expertise pour le groupe 'Travailleurs' du Comité consultatif tripartite de Luxembourg et pour celui de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, à Bilbao. Depuis 1999, le BTS a pris en charge la coordination générale des groupes dans les deux entités et représenté la CES en tant que porte-parole.

La présentation par la Commission de sa stratégie d'ensemble en matière de santé et sécurité au travail pour la période 2002-2006 a mobilisé les partenaires sociaux. Le BTS, la CES et ses organisations affiliées, ont participé activement aux débats concernant la définition de la stratégie communautaire.

Le BTS a également pour mission de participer aux travaux d'harmonisation liés aux directives commerciales qui couvrent les équipements de travail et les produits chimiques. Le BTS assure ces missions avec l'appui de ses réseaux d'experts syndicaux qui participent aux travaux nationaux.

Dans le domaine des substances chimiques, l'interdiction de l'amiante a constitué l'avancée la plus importante au cours de la période écoulée. Les organisations syndicales et le BTS se sont largement mobilisés pour que cette décision soit adoptée au plan européen. L'adoption prochaine d'une directive révisée sur la protection des travailleurs (encore nombreux dans les secteurs du bâtiment, de la maintenance industrielle, de la gestion des déchets) exposés à l'amiante représentera un progrès réel pour

autant qu'il y ait une volonté de la part de la Commission de veiller à une transposition et à une application correctes.

L'autre débat européen qui a dominé la chronique est la publication par la Commission de sa Stratégie pour la future politique dans le domaine des substances chimiques. Le BTS s'est surtout attaché à intégrer dans cette nouvelle stratégie la protection des travailleurs qui manipulent ces substances ou y sont exposés quel que soit leur secteur d'activités professionnelles.

A côté des risques chimiques et physiques, auxquels sont encore largement exposés les travailleurs européens, les nouvelles formes d'organisation du travail ont fait surgir une véritable épidémie d'autres souffrances : les troubles musculo-squelettiques et les troubles psycho-sociaux. Ces deux pathologies qui représentent une vaste catégorie d'affections font partie actuellement des enjeux majeurs de santé dans tous les pays.

La CES et le BTS ont lancé une vaste campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques dès 1997 avec des journées de formation et une enquête sur les pratiques et activités syndicales menées au niveau national.

Lancée fin 1995, la Newsletter du BTS s'est étoffée au cours de la période écoulée avec la production de plus en plus fréquente de Dossiers thématiques et surtout l'édition de trois numéros spéciaux : Les troubles musculo-squelettiques en Europe - 'Le travail sans limites ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs' (rapport de la Conférence organisée en coopération avec SALTSA en 2000 - Le Stress au travail.

Une nouvelle série 'Débats' a été lancée en 2001 en coédition avec la CES : contribution des syndicats européens aux débats sur la relance de la politique communautaire en santé au travail et sur une stratégie européenne en matière de développement durable.

Le BTS établi en 1989 à l'initiative de la CES, est soutenu financièrement par la Commission Européenne.

## c) Académie Syndicale Européenne

L'ASE a célébré en 2000 son 10ème anniversaire par la conférence « Renforcer la dimension européenne de la formation syndicale », à laquelle ont assisté 58 responsables de la formation d'organisations affiliées de la CES. Cette conférence s'est déroulée à Prague et a ainsi souligné symboliquement l'engagement exprimé au fil des années par la CES et l'ASE à l'égard de l'intégration des syndicats des PECO dans le mouvement général du syndicalisme européen et de la formation syndicale européenne. À cette occasion, l'ASE a présenté un ouvrage intitulé « La formation syndicale en Europe », qui constitue la première grande étude comparative de la formation syndicale en Europe.

Depuis le dernier Congrès, l'ASE, en conjonction avec son organisation parente, l'AFETT, a coordonné directement 164 formations européennes multilingues et formé ainsi 3 115 responsables et représentants syndicaux, dont bon nombre de femmes (28 %). Les étudiants étaient issus de toute l'Europe, le Nord, le Sud, l'Ouest, et dans une proportion croissante, l'Est. Ils ont ainsi eu la possibilité, souvent pour la première fois, de comparer les situations nationales, d'améliorer leur compréhension des développements les plus récents du syndicalisme et des relations sociales en Europe, et d'anticiper les développements à venir aux niveaux national et européen.

Les formations ont adopté différentes formes. Dans sa formation européenne annuelle, l'ASE a formé des groupes de futurs dirigeants syndicaux européens. En ce qu'elle a mis l'accent sur les initiatives de formation sur la politique de coordination des négociations collectives, les comités d'entreprise européens, l'élargissement et l'intégration de l'UE, et l'égalité des chances, l'ASE a fait fonction de forum de discussion fondamental sur les priorités essentielles de la CES telles que les avait définies le 9ème Congrès. À titre d'exemple de ce potentiel de développement stratégique des syndicats européens, les formations de l'ASE sur les négociations collectives coordonnées ont attiré des responsables syndicaux provenant de 44 confédérations nationales et de 7 fédérations syndicales européennes.

L'ASE a en outre coordonné directement une série de formations européennes spécialement conçues en réponse aux transformations des exigences dans les organisations affiliées de la CES. Elle a sensiblement étoffé son catalogue de formations à l'intention des membres de comités d'entreprise européens et a satisfait à des demandes précises de formation émanant des sociétés multinationales suivantes : Air France, AXA, EDF, Fortis, Fresenius, Freudenberg, Glaverbel, Lhoist, P&O, Pernod-Ricard, Rhône-Poulenc, Severn Trent, Stena Line, Unilever et Vivendi.

L'ASE a pris part à une multitude d'initiatives destinées spécifiquement à rehausser la qualité de ces formations européennes, et simultanément, à apporter une aide dans des programmes de formation proposés par les organisations affiliées de la CES.

En premier lieu, l'ASE a assuré que les formateurs de niveau européen reçoivent une formation initiale (formation d'euroformateurs) et bénéficient de possibilités de formation continue (ateliers sur l'utilisation des ressources d'Internet, la promotion de l'apprentissage des langues, la formation de membres de comités d'entreprise européens, ou encore l'élaboration d'outils de formation). Ces initiatives ont abouti à la production d'un guide intitulé « Former les euroformateurs », ainsi que d'un guide visant à soutenir les activités de formation menées dans les organisations syndicales des PECO.

En deuxième lieu, l'ASE a encouragé l'innovation dans les méthodologies de formation et d'apprentissage, dans le domaine notamment de la formation ouverte et à distance. Elle a coordonné à cette fin de nombreux projets européens importants : ETUE-net II (en collaboration avec 18 organisations affiliées de la CES), qui cherchait à intensifier l'utilisation de la communication informatique dans les syndicats européens ; ETUDE (en collaboration avec 5 organisations affiliées de la CES), qui entendait définir une approche de la formation à distance à l'aide de l'informatique pour les syndicats européens ; et Dialog On (en collaboration avec 14 organisations affiliées de la CES), qui visait à accroître l'utilisation de la formation à distance à l'aide de l'informatique et de la mise en réseau électronique.

En troisième lieu, l'ASE a conçu des outils de formation destinés à l'utilisation aux niveaux national et européen. La série L'Europe et le monde du travail a été enrichie (temps de travail, égalité des chances et négociations collectives). Des kits de formation ont été produits, à savoir Eurotime (sur l'euro et ses répercussions sur les négociations collectives) et Europe United (sur l'élargissement et l'intégration de l'UE). Différents instruments ont également été mis au point pour la formation des membres de comités d'entreprise européens. Sur le plan sectoriel, l'ASE a soutenu la FESSP dans la publication d'un ensemble d'outils pour la promotion de services publics de qualité pour les citoyens européens. Le projet ETUE-net II a élaboré une série d'outils en vue de former les responsables et les représentants syndicaux à l'utilisation d'Internet et à la publication sur le Web. Le projet Dialog On a abouti à la production de 11 manuels, qui doivent permettre aux responsables syndicaux de constituer des réseaux électroniques et aux formateurs syndicaux de gérer des formations à distance à l'aide de l'informatique.

L'ASE continue de publier son bulletin d'information trimestriel « AGORA » en anglais, en français et en allemand. Elle a également réexaminé son Service d'information sur l'Union européenne, qui s'adresse spécialement aux responsables syndicaux chargés de la participation à des projets syndicaux européens et de leur coordination. Ce service d'information comprend une bibliothèque, une ligne téléphonique d'assistance, des publications, des formations et des journées d'information.

La coopération avec les autres instituts liés à la CES a été renforcée. En termes concrets, l'amélioration de la collaboration avec l'ISE et le BTS, ainsi que l'Infopoint-CES, s'est traduite par la conception et l'organisation conjointes de certaines formations et la production conjointe de plusieurs instruments de formation.

La coopération avec les autres agences européennes s'est poursuivie à un rythme satisfaisant, notamment avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et le Cedefop. Eu égard à l'intensification des relations de dépendance entre l'Europe et le reste du monde, l'ASE a par ailleurs renforcé sa coopération avec de nombreuses autres instances, dans la perspective du lancement de nouvelles initiatives de formation syndicale, telles que la Confédération internationale des syndicats libres, la Confédération mondiale du travail, la Fédération internationale des associations de formation des travailleurs, l'Office international du travail et son Centre de formation international, le Comité consultatif syndical, ainsi que la Fédération du travail et le Congrès des organisations syndicales, aux États-Unis.

Créée en 1990 par la CES, l'ASE est soutenue financièrement par la Commission européenne.

#### **d) Infopoint - CES**

L'Infopoint est le point d'information central de la CES, créé pour venir en aide aux partenaires sociaux, leur apporte son assistance dans le montage de projets financés par la ligne budgétaire B3-4003 de la Commission Européenne. Les priorités de cette ligne budgétaire sont fixées annuellement par la Commission et portent sur l'information-consultation et la participation dans les entreprises, la Société anonyme européenne (SE), la future société coopérative (SC), la diffusion des droits d'information-consultation

et de participation en cas de fusions, rachats, restructurations etc. d'entreprises. Concrètement, les projets peuvent porter sur des actions de formation, des échanges d'expériences ou des mesures novatrices dans la mise en œuvre des directives concernant les Comités d'Entreprise Européens et l'information-Consultation.

Ainsi, l'Infopoint conseille les promoteurs potentiels - Fédérations Syndicales nationales et européennes, les confédérations nationales etc. - et les aide à monter des projets subventionnés par la Commission pour des actions qui peuvent être de trois types: « travailleurs », « employeurs » et « conjoints ». L'Infopoint met son expérience, son expertise et sa documentation au service des candidats promoteurs pour toutes les étapes d'un projet, depuis sa conception jusqu'à son rapport final.

Un second domaine d'action de l'Infopoint, c'est l'organisation et la gestion d'une base de données sur les accords de plus en plus nombreux sur les Comités d'Entreprise Européens, en synergie avec notamment l'Institut Syndical Européen. L'Infopoint recense ces accords et les analyse quant à leur contenu, en vue de proposer cet outil pratique aux milieux intéressés.

Enfin, par son expertise et ses publications, l'Infopoint apporte à toutes les organisations qui le souhaitent une participation technique, économique, sociale ou juridique à des manifestations, séminaires et formations sur les thèmes qui les intéressent, et en particulier la représentation des travailleurs dans les entreprises.

L'Infopoint a publié notamment des tableaux comparatifs des systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises de l'UE et des pays candidats, un guide sur l'information économique, financière et sociale des représentants des travailleurs dans les PECO, une étude sur la résolution des conflits du travail dans les pays adhérents ainsi que plusieurs autres études en coopération avec divers instituts de recherche.