

Mobilisation pour l'Europe sociale – Stratégie et Plan d'action 2011-2014

Introduction générale

1. Nous vivons des moments exceptionnellement difficiles. Le terrible tremblement de terre et le tsunami qui ont frappé le Japon et leurs conséquences sur l'énergie nucléaire soulignent la dépendance du monde développé aux sources d'énergie et les risques sérieux qu'elles comportent. Il y a de l'agitation en Afrique du Nord et au Moyen-Orient où les peuples arabes luttent pour se débarrasser de vieux dictateurs corrompus et brutaux et de leurs régimes autoritaires. Ces développements bienvenus font penser à la chute des régimes communistes d'Europe centrale et orientale en 1989 mais la situation en Libye illustre les dangers et les risques inhérents à la révolte contre la dictature. Tout cela entraîne immédiatement de nouveaux problèmes pour l'Europe en termes de réfugiés et de coûts élevés de l'énergie.
2. Et la profonde crise financière de 2008 causée par une cupidité irresponsable et des banques incontinentes a, à son tour, provoqué une crise de la dette souveraine dans une série d'états membres de l'UE. Il s'en est suivi une crise économique et sociale de faible croissance, de chômage en hausse, de sévères mesures d'austérité, d'augmentation des pertes d'emplois et du travail précaire, de coupes généralisées dans les salaires et les allocations et de réductions des droits à la pension. On craint pour la pérennité de l'euro. Les travailleurs et les pensionnés paient le prix fort pour la bêtise du monde financier où salaires et bonus restent indécentement généreux.
3. Entretemps, dans le reste du monde, l'ensemble de l'Asie (quoique les effets économiques du désastre au Japon soient encore incertains) et une grande partie de l'Amérique latine connaissent toujours une forte croissance. Alors qu'émergent de nouvelles nations puissantes aux économies de plus en plus fortes, il est fini le temps où l'Amérique du Nord, l'Union européenne et le Japon dominaient. Une grande partie de l'Europe lutte pour rester compétitive dans un monde où abonde une main-d'œuvre bon marché et où les capitaux circulent facilement. Pour les Européens, trouver la croissance et les emplois décents du futur est un défi énorme qui se complique encore du fait des efforts actuels entrepris pour rétablir la confiance dans l'économie de l'UE et, en particulier, dans l'euro. Celui-ci a été mis sous pression suite au nécessaire renflouement de la Grèce, de l'Irlande et, en dehors

<p>de la zone euro, de la Roumanie, alors que d'autres nations connaissent aussi des difficultés. Pourtant, la réponse de l'UE a été, comme l'aurait fait un médecin au Moyen-âge, de saigner le patient plutôt que de véritablement aider au processus de relance.</p>	
<p>4. Les soi-disant « sauvetages » de la Grèce et de l'Irlande ont, dans le chef de l'UE, donné lieu à des pressions sur ces pays pour qu'ils réduisent les salaires et les pensions et introduisent davantage de « flexibilité » sur leur marché du travail (c'.-à-d. un affaiblissement des conventions collectives et du droit du travail). Les nouvelles règles en matière de gouvernance économique entraîneront une application générale de nombre de ces dispositions, en particulier dans la zone euro.</p>	
<p>5. Les dirigeants européens soutiennent que cela est nécessaire pour protéger l'euro et restaurer la croissance et ils proposent maintenant d'importantes interventions dans les marchés du travail et les systèmes de sécurité sociale sans que celles-ci ne soient accompagnées de davantage de démocratie au niveau européen, y compris une participation appropriée des partenaires sociaux, ni du moindre nouvel engagement spécifique sur les euro-obligations et les taxes sur les transactions financières. La gouvernance économique telle que proposée actuellement, qui attaque l'Europe sociale comme cela a été le cas avec la couverture sociale en Grèce et en Irlande, est inacceptable. Nous ne pouvons admettre que nos pratiques soient de la sorte foulées aux pieds. Les nouvelles règles en matière de gouvernance économique et les changements aux Traités ne doivent pas être présentés par les dirigeants européens comme étant des questions purement techniques. La CES ne peut soutenir ces changements aux Traités.</p>	
<p>6. Il y a en outre toujours la crise <u>environnementale</u>. Celle-ci risque fortement de passer au second plan à cause des difficultés économiques et du manque de volonté politique mais, le temps passant, elle devient plus difficile et chère à gérer. Les problèmes de l'industrie nucléaire japonaise rappellent de façon saisissante le besoin de durabilité.</p>	
<p>7. Il pourrait enfin y avoir une crise <u>politique</u>. L'agitation sociale grandit avec la mise en place généralisée de mesures d'austérité. Les grèves et les manifestations se multiplient tant en fréquence qu'en intensité. Les gens sont en colère face aux avantages financiers des hauts dirigeants et autres cadres supérieurs des banques contrastant avec l'austérité qui frappe la majorité des citoyens. Au plan politique, les électeurs penchent vers l'introspection. Les partis nationalistes gagnent en puissance.</p>	

Résister et rebondir	
8. La CES fera toujours face aux nationalistes bornés et maintiendra son engagement pour l'Europe mais, en même temps, nous devons utiliser tous les moyens démocratiques pour nous faire entendre des autorités. Ces crises doivent être attaquées de front. Les syndicats européens doivent s'opposer aux propositions actuelles de gouvernance économique et rebondir d'une position défensive motivée par la crise pour chercher à reprendre l'initiative.	
9. Cela impliquera le renforcement des engagements des syndicats envers l'Europe, une Europe au modèle social vivant et fort qui favorise le plein emploi, une croissance durable et une société produisant peu de carbone, l'égalité et les droits fondamentaux, les négociations collectives, le dialogue social et le partenariat, des services publics de haute qualité, la protection des migrants et des minorités, l'état-providence, davantage de normes européennes communes pour éviter la course au nivellement par le bas, la lutte contre le capitalisme « de casino » et la promotion de la solidarité internationale.	
10. Les syndicats européens doivent en même temps trouver de nouveaux membres et sympathisants, en particulier parmi les jeunes, et profiter de la crise pour attirer les gens vers le mouvement syndical et le renforcer. Cela s'est passé dans les années 1930 lorsque la crise d'alors est devenue le « sergent recruteur » des syndicats dans des sociétés qui sont restées démocratiques. Nous devons reproduire le travail de nos prédécesseurs.	
11. Au cœur de notre action pour la période 2011-2014 doivent se trouver nos efforts visant au renversement des stratégies d'austérité et des changements aux règles de gouvernance économique actuelles. Celles-ci pourraient détruire la croissance et l'emploi et compromettre l'avenir des sociétés européennes. L'UE court le risque de devenir une cible de l'agitation populaire car, dans sa recherche de stabilité, elle interfère dans des questions définies par le Traité de Lisbonne comme étant des matières nationales telles que, par exemple, les négociations collectives. Nous devons, par toutes les voies démocratiques, trouver les moyens, les alliés et l'influence pour inverser ces politiques.	
12. La CES a longtemps soutenu que l'austérité en temps de récession aggrave la récession ; c'est là une leçon tirée de l'expérience des années 1930. Il est troublant de constater que	

<p>tant de gouvernements européens ont choisi d'oublier ou d'ignorer cette leçon et semblent plus déterminés à punir les pays de l'UE en difficulté qu'à les aider au travers d'une gouvernance économique et sociale. Pendant ce temps, le chômage augmente, les jeunes souffrent, surtout parce qu'il est difficile pour eux de décrocher un emploi de qualité plutôt qu'un emploi précaire ou même un emploi quel qu'il soit, alors que les banquiers retournent à leurs affaires – et à leurs bonus – comme avant. L'Europe se doit également d'être efficace dans ces domaines de la gouvernance économique.</p>	
<p>13. Mis ensemble, ces facteurs posent de grands défis – mais à l'évidence aussi d'excitantes opportunités – pour la CES alors que nous réfléchissons à notre stratégie pour l'avenir. Ces questions sont abordées dans les chapitres suivants.</p>	
<p>1. Mobilisation pour l'Europe sociale et une gouvernance économique européenne équitable</p>	
<p>Introduction</p>	
<p>14. L'Union européenne a cherché à soutenir l'euro depuis l'éclatement de la crise de la dette souveraine grecque au cours de la première moitié de 2010. Cela a pris la forme d'une mise à disposition de fonds (avec le FMI) pour les pays de la zone euro en difficulté, actuellement la Grèce et l'Irlande et, hors zone euro, la Roumanie et la Lituanie, moyennant des conditions d'austérité très strictes.</p>	
<p>15. L'UE n'a pour le moment que peu ou pas d'autorité légale pour organiser ces soi-disant « sauvetages », l'aide actuelle étant fournie sous couvert de dispositions temporaires. Pour que cette aide puisse être apportée légalement et constitutionnellement, des moyens permanents vont être créés et, dans ce but, un changement au Traité de Lisbonne était, au moment d'écrire, à l'examen au Parlement européen. La CES ne peut accepter ce changement au Traité pour faciliter la gouvernance de l'austérité et fait pression pour des amendements.</p>	
<p>16. La CES s'est montrée extrêmement critique vis-à-vis des termes restrictifs de l'« aide » apportée aux états membres en difficulté. Nous avons soutenu qu'ils constituent davantage une punition qu'une main tendue qui risque de détruire la croissance et des emplois dans les pays concernés. Ils imposent des coupes dans les salaires du secteur public, dans les</p>	

<p>salaires minimum, les droits à la pension et les allocations de chômage. Ils interfèrent avec l'autonomie des partenaires sociaux et sont considérés comme étant plus proches de l'esprit des modalités des réparations du Traité de Versailles après la Première Guerre mondiale que de l'approche plus généreuse (et plus réussie) du Plan Marshall de la fin des années 1940.</p>	
<p>17. La CES a également fortement critiqué les propositions arrêtées le 11 mars lors du « Sommet sur la compétitivité » des états de la zone euro qui ont abordé la question du dispositif permanent nécessaire au sauvetage d'états membres en difficulté qui s'accompagne d'une surveillance des salaires, des pensions et de l'austérité. Ces propositions ne font pas de références explicites à la fin de l'indexation des salaires ou à la retraite à 67 ans comme précédemment demandé par la Chancelière Merkel et le Président Sarkozy. Et on peut y noter une certaine reconnaissance du fait que l'autonomie des négociations collectives est garantie par le Traité de Lisbonne. Mais l'accord du 11 mars qui sera maintenant soumis au Sommet de printemps des 24 et 25 mars contient ces messages sur l'austérité salariale et fiscale. La pression syndicale a été un facteur ayant causé le retrait des propositions Merkel/Sarkozy mais, au cours des prochains mois, cette pression devra être maintenue sur le Conseil et les parlements européen et nationaux. Des Journées d'action européennes auront lieu à Bucarest le 16 mars, à Amsterdam le 22 mars, à Bruxelles le 24 mars, à Londres le 26 mars et à Budapest le 9 avril mettant l'accent sur l'alternative syndicale à la gouvernance de l'austérité et sur des propositions positives de gouvernance économique.</p>	
<p>Etat des lieux en matière de gouvernance économique</p>	
<p>18. Ces propositions du 11 mars sont les dernières d'une série visant à renforcer la gouvernance économique dans l'UE, en particulier dans la zone euro.</p>	
<p>19. En vertu du Semestre économique européen, une période préparatoire de six mois est prévue durant laquelle les pays de la zone euro et les autres états membres (qui utiliseront une procédure différente) examineront au niveau européen les budgets nationaux ainsi que les plans nationaux de réforme. Les premiers devront être présentés avant que les décisions concrètes soient prises par les parlements nationaux. Chaque état membre devra expliquer comment il transpose les recommandations de l'UE dans son propre Programme de</p>	

<p>stabilité et de convergence. Les programmes nationaux seront ensuite discutés en commun, approuvés et transmis aux parlements nationaux. En parallèle, les plans nationaux de réforme devront se concentrer sur les « goulots d'étranglement de la croissance ». Le danger ici est double : cette façon de procéder pourrait bien mener à un chômage plus élevé encore alors que des réformes telles que « rendre le travail payant » et une plus grande « flexibilité » des marchés du travail risquent fort d'affaiblir l'Europe sociale.</p>	
<p>20. La Commission européenne a publié une Analyse annuelle de la croissance qui marque une nouvelle approche de la gouvernance économique dans l'UE et le premier Semestre européen de coordination des politiques économiques. Selon le « Pacte de compétitivité et de convergence » du 11 mars, les chefs de gouvernement de la zone euro veulent « examiner les modalités de fixation des salaires et, le cas échéant, le degré de centralisation du processus de négociation et les mécanismes d'indexation ». En outre, il devra y avoir « des réformes du marché du travail pour encourager la flexicurité... » et limiter les régimes de retraite anticipée. Les coûts salariaux unitaires seront contrôlés pour vérifier que les salaires évoluent conformément à la productivité, tant pour l'économie dans son ensemble que pour chaque secteur majeur. Les salaires du secteur public devront également soutenir la compétitivité du secteur privé. Par conséquent, une longue liste de possibles interventions de l'Europe dans les marchés du travail sont à l'ordre du jour. Mais de graves lacunes persistent. En matière de salaires, il n'est fait nulle mention des niveaux croissants d'inégalité, du fossé toujours plus large entre riches et pauvres, entre les cadres de direction et les autres, ou des banquiers et de leur appétit indécent pour les gros bonus. Il y a rejet implicite du facteur d'inflation ou de comparabilité dans les négociations salariales tout comme est ignorée la détérioration des contrats d'emploi de nombreux travailleurs causée par l'augmentation du travail précaire qui discrédite l'image de la flexicurité. Il y a une brève reconnaissance du rôle du dialogue social et du Sommet social tripartite mais ce programme n'est pas proposé comme base de négociation. De façon plus générale, il n'y a pas d'engagements fermes concernant l'introduction de taxes sur les transactions financières, l'émission d'euro-obligations ou les modalités d'un « New Deal européen » pour l'emploi comme l'a réclamé la CES lors de sa conférence de mi-mandat à Paris en 2009.</p>	

<p>21. Tel un fil rouge, l'idée qui se dégage de tout cela est que les salaires seront le principal mécanisme d'ajustement : les dévaluations monétaires (devenues impossibles dans la zone euro) seront remplacées par une dévaluation des salaires sous forme de coupes salariales déflationnistes. Sur le chemin de cette « flexibilité » salariale, les institutions du marché du travail qui empêchent une chute des salaires sont perçues comme étant une « rigidité » à éliminer. Ou, comme l'écrit la Commission : « L'économie de nombreux états membres de la zone euro se caractérise par une grande rigidité de leurs marchés du travail et des produits, ce qui – à défaut de réformes appropriées – ne fera probablement que retarder l'ajustement ».</p>	
<p>22. Le nouveau processus de politique européenne proposé sous couvert de la gouvernance économique est la procédure destinée à détecter, prévenir et corriger les « déséquilibres excessifs » en utilisant un indicateur appelé « taux de change effectif réel ». Cet indicateur compare le changement entre le coût salarial unitaire de chaque état membre avec le changement moyen des coûts salariaux et des taux de change des 35 économies avancées représentant ses principaux concurrents. Au cas où les coûts salariaux s'écartent trop de la norme, un signal d'alarme est envoyé (un « flash »), rapidement suivi par une analyse précise du pays concerné.</p>	
<p>23. Vient ensuite un processus d'avertissements et de recommandations de politique au cours duquel l'état membre élabore des plans de redressement. En cas de déséquilibre grave, ou d'un tel risque, pouvant potentiellement menacer la monnaie unique, le pays peut être déclaré en situation de déséquilibre « excessif ». A partir de ce moment, les recommandations de politique cessent d'être générales pour devenir plus précises. Le fait pour un état membre de ne pas donner suite à ces recommandations pourrait alors entraîner des amendes.</p>	
<p>24. Il est en outre prévu de lier ces sanctions aux montants provenant des fonds structurels. Les pays souffrant de déséquilibres excessifs qui ne donnent pas suite aux recommandations de politique seraient ainsi sanctionnés davantage encore par la suppression de leur financement structurel.</p>	
<p>25. L'Europe doit d'urgence changer de cap et adopter des propositions positives de gouvernance économique.</p>	
<p>26. La CES propose que les dirigeants européens adoptent un programme selon le schéma suivant :</p>	

<p>a. Les marchés financiers doivent comprendre que les pays de la zone euro s'uniront et sont déterminés et prêts à affronter et à traverser les crises ensemble. Le financement du FESF doit être augmenté, ses taux d'intérêt actuels relativement dissuasifs diminués et les pays en difficulté aidés pour restructurer leur dette ; les obligations du FESF doivent être conjointement garanties par tous les états membres de la zone euro et leurs conditions rigoureuses revues et alignées sur une approche plus équilibrée. D'accord pour le respect des règles mais il faut de l'aide à la croissance également.</p>	
<p>b. Des mesures à court terme peuvent être prises pour convertir les obligations du FESF en euro-obligations. Le but est d'organiser un transfert par tranches des obligations de dette souveraine nationale vers des euro-obligations pour un montant maximum de 60% du PIB. L'introduction de ces euro-obligations créerait un marché unique de la dette souveraine éliminant ainsi quelques-uns des importants écarts de coûts de financement de la dette publique.</p>	
<p>c. Les marchés financiers ne doivent pas seulement être contrôlés, ils ont aussi besoin d'une réglementation efficace. L'introduction de taxes sur les transactions financières se fait attendre depuis longtemps. Les agences de notation ayant eu un effet déstabilisant et étant sujettes à des conflits d'intérêt, l'évaluation du crédit des états membres devrait être reprise par la BCE et/ou par une agence de notation européenne publique indépendante. Tous les produits financiers devraient en outre être évalués pour garantir leur contribution réelle à l'économie. Les banques ne devraient pas être autorisées à mener des transactions de produits financiers pour compte propre. Les bonus exotiques des banquiers et des opérateurs boursiers devraient être strictement contrôlés. La question des paradis fiscaux devrait être abordée avec détermination par la communauté internationale et l'UE.</p>	
<p>d. L'UE devrait développer un programme majeur d'investissements s'élevant à 1% du PIB européen pour s'attaquer au chômage, particulièrement celui des jeunes, et pour moderniser les structures industrielles et les infrastructures (par ex. un réseau électrique européen intelligent, des investissements dans les énergies durables, développer une vraie politique industrielle et les emplois pour l'avenir, investir dans la transition technologique et sociale vers une économie bas carbone, etc.). Un programme européen d'investissements de cette sorte pourrait en outre</p>	

<p>rééquilibrer l'UE en fournissant aux pays en difficulté les moyens de relancer leur économie et, ainsi, de se désendetter. En retour, ces pays devraient s'engager avec détermination à une réduction progressive mais soutenue de leur déficit national. Pour être réaliste, cela implique de revoir dans le temps les perspectives d'assainissement des finances publiques : les états membres pourraient être autorisés à atteindre l'objectif de déficit de 3% à l'horizon 2016-2017 plutôt que 2012-2013.</p>	
<p>e. La zone euro serait face à un bouleversement financier moindre si ses principaux acteurs ne s'étaient engagés dans une politique empêchant l'augmentation des salaires, favorisant le travail précaire et permettant une redistribution des revenus vers les secteurs les plus riches de la société, entraînant ainsi une épargne excessive qui, ensuite, a donné au secteur financier les moyens de monter des opérations provoquant des hausses éphémères d'actifs. Les pays ayant suivi cette voie devraient donc endosser leur part de responsabilité et diminuer leur épargne excessive pour devenir les locomotives de la demande et de la croissance pour le reste de la zone euro et de l'Europe. Pour y arriver, il faut bannir de nos économies les bas salaires et la pratique de payer les migrants moins que le salaire égal pour un travail égal. La gouvernance économique signifie également que les marchés du travail dans toute l'Europe doivent, suivant les caractéristiques particulières des systèmes nationaux de relations sociales, fixer un plancher salarial sous lequel les salaires ne peuvent pas descendre tout en favorisant les institutions à étendre la couverture des négociations collectives.</p>	
<p>f. L'Europe doit développer de nouvelles sources de financement et s'attaquer à la concurrence fiscale. Procéder à ses propres émissions obligataires implique pour l'Europe de trouver des sources de financement appropriées. Elle pourrait commencer par taxer les transactions financières, les très grosses fortunes et les bénéficiaires non réinvestis des entreprises ou de celles qui font un usage prolongé de contrats précaires. Sinon, ou en plus, une politique fiscale coordonnée à l'échelle européenne portant sur les facteurs de production les plus mobiles (bénéfices des entreprises et revenus du capital) renforcerait les recettes fiscales. Une partie pourrait en être transférée vers un budget européen plus solide permettant à l'Europe d'honorer les paiements de sa dette et de jouer un rôle plus décisif pour</p>	

sortir de la crise actuelle.	
g. La zone euro en particulier doit aussi envisager une coordination renforcée des stratégies de négociation collective afin de contrôler le phénomène des déséquilibres.	
27. Plus précisément :	
a. Les autorités européennes doivent commencer à soutenir les stratégies de négociation collective.	
b. La CES ne peut s'associer au mouvement poussant les économies dans le piège de l'inflation de la dette avec des réductions et des blocages de salaires imposés par l'Europe. Les salaires doivent être maintenus à un niveau correct pour combattre l'austérité et les inégalités.	
c. La CES défendra le principe de l'autonomie des négociations collectives. La stratégie de coordination de ces négociations est du ressort des seuls syndicats.	
Amendements de la CES	
28. La CES a formulé les amendements suivants aux propositions actuelles de l'UE :	
a. Une définition exacte de la notion de déséquilibres macroéconomiques, à savoir une instabilité entre demande et offre globales, et ce afin d'éviter que ces déséquilibres ne soient systématiquement considérés comme un simple problème de compétitivité et de salaires.	
b. Ajouter des indicateurs sociaux au tableau de bord que la Commission utilisera pour détecter les déséquilibres, par ex. des indicateurs reflétant les inégalités, l'incidence des bas salaires et les taux de profits unitaires. Cela permettra d'identifier les inégalités importantes et croissantes comme étant les raisons de l'épargne excessive au sommet de l'échelle des revenus et de l'endettement excessif au bas ou au milieu de cette échelle.	
c. Déclarer explicitement que les recommandations de politique respecteront le principe selon lequel l'Europe n'a pas de compétence en matière de salaires ainsi	

que les droits fondamentaux de la Charte.	
d. Les partenaires sociaux européens et le Parlement seront consultés au cours du processus de formulation des recommandations de politique visant à corriger les déséquilibres excessifs.	
e. Les recommandations de politique doivent être « symétriques » pour que le fardeau de l'ajustement soit partagé tant entre pays « déficitaires » qu'« excédentaires ».	
f. Il n'y aura pas de sanctions concernant des recommandations portant sur les salaires, les structures de négociations collectives et/ou les salaires minimum.	
g. Les sanctions doivent être décidées par une majorité qualifiée et non par une majorité qualifiée inversée.	
Nos engagements	
29. La CES suit ce paquet gouvernance économique avec les autorités européennes et au Parlement européen.	
30. La CES, ses affiliés et les fédérations syndicales doivent donc se mobiliser d'urgence. Il faut sensibiliser l'opinion publique à ce sujet, mobiliser nos membres, lancer un débat public et attirer l'attention des médias et des politiciens sur la question pour favoriser une évolution en faveur des amendements et des principes que nous proposons.	
31. Nous sommes pour une gouvernance économique européenne qui inclut les taxes sur les transactions financières et une harmonisation de l'assiette consolidée de l'impôt des sociétés, qui envisage les euro-obligations et s'attaque de manière coordonnée au chômage, particulièrement celui des jeunes, comme la partie d'un « New Deal » européen pour les travailleurs. Mais nous ne pouvons accepter ou soutenir les propositions actuelles qui font des salaires et des conventions collectives le principal instrument d'ajustement.	
32. Nous devons débattre nos propres idées pour davantage d'eupéanisation des relations sociales et des négociations collectives (voir le rapport complémentaire à ce Plan d'action – « Vers un marché du travail européen ? »).	

2. Mobilisation pour l'Europe sociale : pour des emplois de qualité et durables	
Introduction	
33. Durant les années 2000, et jusqu'à ce que la crise frappe en 2008, l'Union européenne a connu une croissance de l'emploi constante. Environ 19 millions d'emplois ont été créés tandis que le taux d'emploi augmentait, en particulier chez les femmes et les travailleurs/euses plus âgé(e)s.	
34. Cette création d'emplois a toutefois été alimentée par des contrats d'emploi non standards, un tiers d'entre eux étant soit à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires. Une part importante et en augmentation de ces formes précaires d'emploi sont prises par des femmes. Une femme sur trois travaille à temps partiel tandis que, dans la plupart des États membres, les contrats à durée déterminée sont plus fréquents chez les travailleuses que chez les travailleurs. Parallèlement à ce développement, le glissement vers une société fondée sur la connaissance signifie également qu'un grand nombre de travailleurs/euses sont des professionnel(le)s qualifié(e)s et/ou des cadres.	
35. La crise financière provoquée par les excès du secteur financier a anéanti la majeure partie de la croissance de l'emploi en à peine deux ans. Elle a entraîné dans son sillage une profonde et douloureuse crise économique, budgétaire et sociale – à laquelle les gouvernements ont répondu par des programmes d'austérité dans pratiquement tous les États membres – ainsi qu'une forte hausse du chômage. En 2010, le taux de chômage atteignait près de 10 % pour l'ensemble de l'UE et même davantage dans la zone euro. On s'attend à ce que l'emploi dans les pays industrialisés ne revienne pas à son niveau d'avant crise avant 2015. Les jeunes, en particulier, sont durement frappés. Dans des circonstances encore aggravées par une réforme inadéquate du système financier, un chômage de masse, allant de pair avec l'austérité budgétaire et de bas revenus, pourrait conduire à la prochaine crise.	
36. L'augmentation des contrats non standards s'accompagne d'une proportion croissante de travailleurs/euses intérimaires et indépendant(e)s, principalement du fait de	

<p>l'augmentation – volontaire ou involontaire – des « pseudo-indépendants » dont l'existence contribue à réduire les coûts des entreprises tout en maintenant les travailleurs/euses concerné(e)s dans une situation de précarité d'emploi. Des jeunes entrant sur le marché du travail restent en stage pour des périodes allant jusqu'à plusieurs années sans un statut d'emploi clair et en gagnant largement moins que le salaire minimum. Les taux de chômage des jeunes sont deux fois plus élevés que la moyenne. Pour deux-tiers des jeunes européens, travail rime avec contrats à durée déterminée, temps partiel imposé, travail intérimaire, emplois saisonniers ou travail non déclaré. Le développement d'une économie souterraine s'ajoute souvent au tableau et, dans de nombreux pays, une part croissante des emplois se trouve dans ce secteur de l'économie.</p>	
<p>37. Cette augmentation générale de la précarité affecte particulièrement les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et certains groupes vulnérables (spécialement les migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs peu qualifiés). Avec pour résultat le fait que, alors même que le chômage touche de plus en plus de citoyens européens, avoir un emploi n'est plus la garantie d'un niveau de vie décent. L'emploi atypique, les pseudo-contrats et les salaires inférieurs au minimum sont autant de facteurs qui contribuent à cette portion croissante de travailleurs/euses qui, malgré leur emploi rémunéré, tombent dans la pauvreté ou sont proches du seuil de pauvreté.</p>	
<p>38. La répartition inégale du travail non rémunéré continue aussi à affecter négativement l'égalité des genres sur le marché du travail. Les politiques en matière de conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée sont à tort conçues comme une question qui concerne les femmes plutôt que les deux parents. Le manque de structures d'accueil et de soins abordables et de bonne qualité pour les enfants et les personnes âgées affecte en premier lieu l'accès et le maintien au travail des femmes ainsi que l'évolution de leur carrière. Dans de nombreux pays, la culture des longues heures de travail et les congés familiaux peu ou pas rémunérés (c'est-à-dire le congé parental, de paternité ou filial) vont à l'encontre d'une égalité réelle entre femmes et hommes.</p>	
<p>39. Pour les syndicats, le défi de ces prochaines années sera de garantir que les mesures nécessaires à la création d'emplois seront prises, et que ces emplois seront « de qualité » contrairement à la tendance d'avant crise de création d'emplois précaires. Un autre défi important sera le vieillissement de la population et ses conséquences sur la soutenabilité financière des pensions, le développement de prestations de services et de soins pour</p>	

personnes âgées (« emplois blancs ») ¹ .	
40. La fragmentation et la dualisation du marché du travail ne proviennent pas uniquement des changements du modèle de production, des évolutions technologiques, de l'externalisation et de la mondialisation mais, également et pour beaucoup, de politiques délibérées visant à augmenter à tout prix la flexibilité de la main-d'œuvre. Toutes ces tendances rendent encore plus ardue la tâche des syndicats de recruter, de protéger et de répondre aux besoins des travailleurs/euses concerné(e)s.	
41. Au niveau européen, la principale réponse politique à ces défis est la stratégie UE2020, qui est socialement déséquilibrée. Encourager la concurrence entre travailleurs/euses pour augmenter la flexibilité et tirer les salaires vers le bas n'aide pas – au contraire, nuit – à la préparation de la transition vers une société conduite par l'innovation basée sur l'économie « verte » et « blanche ». Une stratégie à moyen terme pour l'Europe devrait être fondée sur l'innovation, la recherche-développement ainsi que sur le développement des emplois « verts » et « blancs ». Un environnement macroéconomique propice à la croissance est toutefois un préalable à cette stratégie. Et un tel environnement doit être décidé et mis en œuvre en coopération étroite avec les partenaires sociaux.	
42. En outre, pour réaliser le potentiel de création d'emplois dans ces domaines en tenant compte des changements technologiques à venir, il faudra une main-d'œuvre hautement qualifiée et des formes d'organisation du travail permettant son épanouissement tout en lui assurant une formation tout au long de la vie et une protection sociale contre les développements défavorables du marché du travail.	
43. Il est temps de tirer les leçons de la crise et de s'assurer que la création d'emplois mènera à l'emploi de qualité pour tous. La notion de flexicurité a été, dans de nombreux cas, mal interprétée par les employeurs et les gouvernements dans le but d'affaiblir la protection de la main-d'œuvre. L'appel de la Commission européenne, dans son « Examen annuel de la croissance », à « réduire la surprotection des travailleurs bénéficiant de contrats à durée indéterminée » est totalement inacceptable. La crise a révélé les dégâts que peuvent causer une flexibilité excessive et de faibles systèmes de protection sociale. La flexibilité interne (notamment par des mesures négociées de partage du travail) s'est révélée être une façon	

¹ Selon la Commission européenne, environ 20 millions de personnes occupent des emplois blancs dans l'UE. Un chiffre appelé à augmenter au cours des années à venir en raison du vieillissement démographique.

<p>fructueuse d'atténuer les effets de la crise et de préserver l'emploi. Cette crise a aussi confirmé que les solutions négociées produisent de meilleurs résultats tant pour les travailleurs/euses que pour l'économie, et qu'elles peuvent créer un bon environnement pour les investissements. Ces leçons devraient être intégrées dans les stratégies et les exigences syndicales futures soumises non seulement aux employeurs mais aussi aux gouvernements.</p>	
<p>44. A l'avenir, il faudra plus encore insister sur l'amélioration des compétences professionnelles et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de notre temps. Nous savons que les changements démographiques et le vieillissement de la population, tout comme le changement climatique et les défis environnementaux, conduiront à une transformation profonde des méthodes de production et de la manière dont la société est organisée. Le principe de juste transition vers un emploi de qualité devrait guider les actions visant à la création et à la transformation des emplois.</p>	
<p>45. Les travailleurs/euses en Europe ont besoin des syndicats pour montrer la voie du changement de la stratégie actuelle de compétitivité basée sur la concurrence sur les prix et les salaires vers une stratégie basée sur la connaissance, l'innovation et la R&D. Une telle stratégie exige une main-d'œuvre éduquée, motivée et novatrice et non pas seulement bon marché et flexible. Cette exigence implique un système d'enseignement de qualité pour tous, un système social qui garantit une réelle protection et n'entretient pas la précarité, des salaires décents, une protection fixée par convention collective ou par la loi pour tou(te)s les travailleurs/euses et tous les emplois et enfin, et surtout, des syndicats présents dans tous les segments du marché du travail pour exiger et négocier des salaires corrects et de bonnes conditions de travail.</p>	
<p>Nos messages</p>	
<p>46. La mondialisation et la croissance économique doivent avant tout contribuer à la création d'emplois dans les secteurs privés et publics. Ceux-ci doivent être de qualité et adaptés aux défis du changement climatique.</p>	
<p>47. Une protection fixée par convention collective ou légalement doit être d'application pour tou(te)s les travailleurs/euses. Le marché unique de l'UE doit reposer sur une véritable</p>	

économie sociale de marché dans laquelle toutes les normes de travail doivent être respectées, qu'elles soient légales ou déterminées par convention collective, en ce compris celles applicables aux travailleurs/euses mobiles et migrant(e)s.	
48. Les contrats permanents doivent rester la règle. L'usage de contrats à durée déterminée et le recours au travail intérimaire doivent être réservés à des circonstances particulières où une telle limite de temps est objectivement justifiée.	
49. Toute forme de travail doit être protégée par convention collective et/ou la législation. Le travail précaire et le travail indépendant fictif ne donnent pas aux travailleurs/euses la protection et la sécurité qu'ils méritent et ne sont pas une solution pour le marché du travail de l'avenir qui demandera qualifications et compétences nouvelles. Un accent particulier doit être mis sur l'égalité hommes-femmes. La participation des travailleurs est un élément essentiel de qualité de l'emploi. Les droits de participation des travailleurs doivent également à cet égard être garantis pour toutes les formes de travail.	
50. La directive sur le détachement des travailleurs doit respecter les droits des travailleurs/euses et garantir un climat de concurrence loyale. Plusieurs questions doivent être abordées, y compris, et en particulier, la base légale, la définition de travailleur détaché et du service transnational, la possibilité pour les États membres de considérer la protection des travailleurs/euses comme une mesure « d'ordre public », le respect des conditions salariales et le respect du rôle des syndicats dans la négociation et la mise en œuvre des conventions collectives.	
51. La différence de temps de travail et de salaires entre hommes et femmes doit aussi être abordée. Les modalités et possibilités de flexibilité du travail pour le réduire ou l'allonger (travail à temps partiel réversible) doivent permettre de concilier au mieux le temps de travail avec la vie de famille tant pour les femmes que les hommes.	
52. Pour permettre aux femmes et aux hommes de concilier travail, vie privée et vie de famille, les parents doivent être en mesure d'exercer leur droit au congé parental sans souffrir de discrimination en termes de salaire ou de développement de carrière. Les services de soins pour enfants et pour les autres membres de la famille nécessitant des soins doivent être garantis afin de faciliter cette conciliation.	
53. Les personnes handicapées continuent de faire face à de sérieux obstacles à la participation et à l'égalité dans la société. La CES souligne l'importance de l'accès à un travail décent et à l'égalité de traitement des personnes handicapées.	

<p>54. L'accès à une éducation de qualité et à la formation tout au long de la vie est un droit qui doit être reconnu et appliqué partout. Cela exige tout d'abord des systèmes d'enseignement de qualité, une transition harmonieuse de l'enseignement au monde du travail ainsi qu'un financement suffisant et ciblé et une participation au dialogue social. L'éducation pré-primaire, primaire et secondaire, l'enseignement supérieur et la recherche, tout comme la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont des conditions essentielles pour un marché du travail européen compétitif et durable.</p>	
<p>55. La mondialisation et le changement climatique vont entraîner des restructurations du modèle productif. Ces restructurations doivent être anticipées, notamment par le développement pour les travailleurs/euses de nouvelles compétences nécessaires aux emplois d'avenir. Dans ce processus, les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer.</p>	
<p>56. Le recrutement syndical et l'organisation des travailleurs doivent inclure des groupes traditionnellement issus des syndicats, mais aussi des professionnels et des travailleurs hautement qualifiés. Il faudrait fixer un objectif pour le recrutement des jeunes travailleurs/euses.</p>	
<p>Nos engagements</p>	
<p>57. La CES placera l'emploi et la création d'emplois tout en haut de ses priorités. Ceci se reflétera dans le dialogue social européen ainsi que dans l'évaluation et le suivi de la stratégie UE2020 et l'Acte pour le marché unique.</p>	
<p>58. La CES agira afin de protéger tou(te)s les travailleurs/euses, quelle que soit leur type de travail, au travers de conventions collectives et/ou de la législation, et soutient donc le dialogue social européen.</p>	
<p>La CES continuera à :</p>	
<p>59. travailler à la prévention et l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des travailleurs/euses engagé(e)s sur la base de contrats à durée déterminée, à temps partiel ou temporaires ;</p>	

60. demander un examen des directives sur le travail à durée déterminée et à temps partiel sur la base des accords entre partenaires sociaux dans l'UE afin d'en clarifier et d'en améliorer les modalités là où c'est nécessaire ;	
61. surveiller de près et garantir l'application correcte de la directive relative au travail intérimaire dans les différents pays européens ;	
62. soutenir et contribuer à des initiatives communes pour les emplois verts avec les organisations patronales européennes ;	
63. utiliser du mieux possible les initiatives et les instruments européens en matière d'enseignement et de formation ;	
64. revendiquer une consolidation du cadre juridique pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes ;	
65. travailler activement pour le droit au travail à temps plein – le travail à temps partiel devant rester un choix.	
La CES exigera :	
66. une harmonisation de la définition de « travailleur » dans les textes juridiques au niveau européen ;	
67. l'application de droits égaux et des conventions collectives pertinentes pour les sous-traitants, quelle que soit leur origine nationale ;	
68. une directive révisée sur le détachement des travailleurs qui tiennent compte des positions exprimées par la CES ;	
69. un cadre juridique pour anticiper les changements ;	
70. des politiques actives du marché du travail qui encouragent la création d'emplois de qualité et préservent le financement des politiques actives du marché du travail dans les pays européens ;	
71. des mesures spécifiques ciblées pour combattre le chômage des jeunes ;	
72. une garantie jeunesse qui consiste à ne pas laisser un jeune sans formation et sans emploi pour une durée donnée, et un cadre de qualité pour les stages en Europe.	

La CES :	
73. favorisera un débat sur les moyens de protéger les indépendants par le biais d'une adhésion syndicale ;	
74. développera, avec les Fédérations syndicales européennes, une stratégie interprofessionnelle en vue de mieux protéger et défendre les travailleurs intérimaires ;	
75. partagera sa vision des derniers développements et de la voie du futur en matière d'adhésion syndicale en Europe ;	
76. continuera sa campagne pour demander des salaires équitables et des living wages ;	
77. appuiera activement les campagnes nationales et transnationales pour améliorer le recrutement syndical au niveau sectoriel et/ou sous-sectoriel ainsi qu'au sein des entreprises multinationales.	
3. Mobilisation pour l'Europe sociale : vers une régulation financière efficace contre le capitalisme casino	
Introduction	
78. Au cours des vingt ans qui ont précédé la crise financière internationale en 2008, le secteur financier s'est développé de manière totalement hypertrophique par rapport au reste de l'économie des pays occidentaux. L'augmentation de la taille des institutions financières ainsi que le volume de transactions financières quotidiennes, maintenant presque 10 fois plus élevé qu'il y a 20 ans, ont augmenté dans des proportions largement supérieures à ce qui était socialement ou économiquement utile, un chiffre largement supérieur à l'augmentation du produit intérieur brut et 20 fois plus élevé que ce qui serait nécessaire pour le commerce mondial.	

<p>79. Cette hypertrophie s'est accompagnée d'une tendance de fond de la finance à se centrer sur le profit rapide et à court terme. Sous l'influence croissante de <i>hedge funds</i> et de fonds spéculatifs (et grâce aux progrès fulgurants des technologies de l'information), on a assisté au développement d'une finance « <i>just-in-time</i> » terriblement déstabilisante pour l'économie réelle.</p>	
<p>80. Ceci s'est accompagné d'une part, d'une opacité croissante des produits financiers et d'une complexification des marchés dérivés et, d'autre part, d'une multiplication de structures obscures destinées à tirer profit des failles laissées par la réglementation et les paradis fiscaux. Une telle absence de transparence a permis aux acteurs financiers de développer des comportements à très hauts risques soigneusement soustraits au regard et à la supervision des régulateurs. L'opacité des systèmes mis en place et l'absence d'une réglementation efficace a en fin de compte engendré une méfiance croissante des acteurs financiers entre eux, qui est un des éléments du puissant effet d'entraînement à l'origine de la crise financière et de sa très rapide contagion.</p>	
<p>81. Enfin, dernier élément mais non le moindre, face au risque de contagion dévastatrice conduisant à une répétition de la Grande Dépression, les gouvernements occidentaux ont, pour la plupart, été mis en situation d'otages par des acteurs financiers « trop grands et trop interconnectés pour faire faillite (<i>too big and too interconnected to fail</i>) ». Il en a résulté des renflouements massifs qui, à leur tour, ont imposé une charge énorme sur les budgets publics et ont même menacé les dettes souveraines. Des ressources massives ont été détournées de l'économie réelle vers l'économie spéculative, finissant par l'auto-désignation du secteur financier comme le super pouvoir politique du monde.</p>	
<p>82. Tous ces facteurs, considérés conjointement, ont contribué à amplifier la crise au point que les coûts réels de cette crise sont estimés à des milliers de milliards de dollars.</p>	
<p>83. Mais ce n'est pas seulement le monde financier qui a contribué à cette crise, c'est l'absence généralisée d'intervention gouvernementale dans les développements des marchés financiers, fondée sur la croyance toutefois erronée que les marchés étaient efficaces et devraient se réguler d'eux-mêmes. En outre, l'accroissement des inégalités et des disparités de revenus ont constitué une autre cause fondamentale de la crise, entraînant une baisse des revenus pour les classes moyennes et à bas revenus, ainsi qu'une diminution de la consommation privée, et une explosion des revenus des riches qui a décuplé les revenus du capitalisme casino mondial. Pendant près de 30 ans, les entreprises se sont focalisées de</p>	

<p>plus en plus sur la valeur actionnariale à court terme. Les dirigeants se sont trouvés sous pression pour ne prendre en considération que les cours des actions à court terme plutôt que la viabilité de leurs entreprises à long terme et leur responsabilité plus large en matière économique et sociale. C'est cette culture égoïste de conseils d'administration où les excès ont été ouvertement encouragés, qui a entraîné une crise du <i>leadership</i> des entreprises, de la gouvernance et de la responsabilité sociale des entreprises. La culture de la gouvernance d'entreprise devrait être complètement modifiée afin d'éloigner les entreprises de cette focalisation à court terme du cours des actions pour les orienter vers la durabilité à long terme dans l'intérêt des travailleurs/euses, de la société et de l'environnement. Cela nécessite non seulement une réforme de la réglementation financière pour encourager les institutions financières à investir sur le long terme, mais aussi un renforcement de la voix des travailleurs/euses et autres parties prenantes au sein de l'entreprise, une révision de la structure de la rémunération de la direction pour récompenser les stratégies de développement durable, et la mise sur le même pied des résultats financiers et non-financiers (environnementaux et sociaux) de l'entreprise.</p>	
<p>Nos messages</p>	
<p>84. Nous avons besoin d'un changement de paradigme. La finance doit servir l'économie réelle. Elle doit soutenir la croissance, la stabilité macro-économique et financer des objectifs durables et socialement utiles.</p>	
<p>85. Le secteur financier doit être plus strictement réglementé. Tous les produits et les marchés financiers doivent devenir transparents. Les institutions financières ne doivent pas devenir « <i>too big to fail</i> » (trop grandes pour faire faillite) : il faudrait pouvoir réduire la taille, la complexité et la fonctionnalité des institutions financières qui sont d'importance systémique.</p>	
<p>86. Le nouveau paysage financier que réclame la CES devrait être de dimension moindre, se développer moins rapidement, être plus simple dans sa structure, respecter une séparation fonctionnelle, être moins orienté sur le court terme, se démocratiser et être plus transparent.</p>	

<p>87. Des politiques et des mécanismes de prévention des crises doivent être mis en place afin d'éviter de nouvelles crises du même type. Des politiques de prévention des crises doivent permettre de rétablir le rôle fondamental du système d'intermédiation financière, de la répartition et du transfert des capitaux à des fins productives et sociales, et arrêter de faire supporter le risque du crédit à la société dans son ensemble. Les produits financiers à risque sans aucun avantage social ou économique doivent être interdits des marchés européens, et les Agences européennes de surveillance récemment créées doivent être à même de contrôler et d'autoriser tous les produits financiers</p>	
<p>88. Il devrait y avoir une séparation fonctionnelle entre les banques d'investissement et les banques commerciales et de détail afin de protéger les contribuables, les employés de banque et l'économie réelle contre la spéculation et la prise excessive de risques.</p>	
<p>89. Les fonds d'investissement qui découlent des stratégies agressives de restructuration tels que les fonds spéculatifs (<i>hedge funds</i>) à risque et les fonds d'investissement privés (<i>private equity</i>) doivent être plus strictement réglementés. Les stratégies d'« ingénierie financière » qui récompensent les actionnaires aux dépens des travailleurs/euses et des contribuables doivent être fortement combattues.</p>	
<p>90. Nous rejetons la conditionnalité sociale biaisées dans les mesures adoptées par le FMI, la Commission européenne et la BCE dans leurs programmes d'aides d'urgence dans certains états membres européens. En intervenant dans les salaires et les systèmes de négociations collectives, l'Europe et le FMI sont devenus un pouvoir quasi colonial.</p>	
<p>91. Les budgets publics doivent être protégés contre la folie du capitalisme casino. La justice sociale et la démocratie sont en péril si on fait supporter aux travailleurs/euses et à leurs familles le gros du fardeau de la crise, alors que les actionnaires des banques et leurs directeurs peuvent garder les gains qu'ils ont accumulés dans le passé. Les déséquilibres macro-économiques et l'inégalité des revenus vont dépasser les niveaux acceptables de durabilité car les travailleurs/euses et leurs familles sont en train de payer pour la crise alors que les actionnaires et les managers poursuivent leurs activités comme d'habitude.</p>	
<p>92. En s'occupant des problèmes de la dette souveraine dans certains Etats membres, les institutions européennes doivent faire preuve de solidarité et faire cesser immédiatement les attaques spéculatives contre les pays concernés. En ce qui concerne la crise dans la zone euro, nous rejetons les mesures d'austérité drastiques et les attaques contre les salaires, la négociation collective et les pensions qui sont principalement axées sur le sauvetage des</p>	

banques prêteuses au détriment de la population. La concurrence fiscale entre les Etats membres doit être maîtrisée.	
93. Nous avons besoin d'un système de taux de change mondial qui soit capable de lutter contre les fortes fluctuations entre les principales monnaies.	
94. Il est nécessaire d'assurer une consultation et un dialogue suffisants entre la BCE et les partenaires sociaux.	
95. Il faut mettre en haut de l'ordre du jour de la réglementation financière la lutte contre l'important aléa moral, contre les prêts prédateurs sans scrupules, contre la corruption et contre d'autres comportements criminels d'institutions financières, et ne pas oublier de protéger ceux qui dénoncent de telles pratiques dans le secteur privé et financier.	
96. Les droits d'information, de consultation et de participation en cas de restructurations et de changements de propriétaires d'entreprises doivent être améliorés pour permettre aux travailleurs/euses d'avoir leur mot à dire et aux syndicats d'avoir l'opportunité de négocier des solutions équitables pour les travailleurs.	
97. Il devrait y avoir une participation accrue des travailleurs/euses et autres parties prenantes, et un nouveau paradigme de gouvernance d'entreprise où les responsabilités premières des entreprises vont au-delà des intérêts des actionnaires ou des propriétaires. Cela aura pour effet de renforcer la voix des travailleurs/euses grâce à divers mécanismes tels que la consolidation des droits d'information et de consultation, les comités d'entreprise européens et la représentation des travailleurs/euses au sein des différents conseils. Des normes minimales devraient empêcher l'enregistrement et la localisation du siège de sociétés avec principalement, ou uniquement, l'intention d'éviter la participation des travailleurs.	
Nos engagements	
La CES :	
98. préconisera des mesures au niveau européen, national et de l'entreprise pour assurer une régulation suffisante du secteur financier dans son ensemble, la fin des paradis fiscaux en étroite coopération avec la CSI au niveau mondial, et une transparence dans les prix de	

transfert ;	
99. continuera à travailler en étroite collaboration avec la CSI et Global Unions pour assurer une régulation efficace des marchés financiers au niveau mondial,	
100. soutiendra la campagne en faveur des prélèvements bancaires et de l'introduction de taxes sur les transactions financières (TTF), du moins au niveau de l'UE, ce qui permettrait de générer des recettes supplémentaires à des fins sociales et environnementales ;	
101. demandera un système approprié de participation et un nouveau paradigme en matière de gouvernance d'entreprise où les comités d'entreprise européens doivent jouer un rôle fondamental.	
La CES est en faveur:	
102. d'une plus grande transparence dans l'élaboration des politiques, incluant la représentation syndicale également au niveau sectoriel dans les organes consultatifs de la Commission et du Parlement européen ;	
103. de la création d'une organisation de surveillance financière « Finance Watch », avec le Parlement européen et des organisations de la société civile pour contrecarrer l'immense armada des lobbyistes financiers qui tentent d'entraver les vraies réformes du secteur financier.	
La CES revendiquera:	
104. Des normes minimales européennes pour la participation des travailleurs afin de renforcer la mise en œuvre des droits des travailleurs en matière d'information et de consultation dans l'UE et de confirmer que l'UE respecte et promeut différentes formes de représentation des travailleurs au niveau des conseils d'administration et de surveillance à la fois au niveau national et européen.	
105. L'élaboration d'un cadre législatif général devrait être élaboré pour assurer une meilleure cohérence des règles de participation des travailleurs dans les entreprises sous statut de SE	

et SCE et résoudre certains des problèmes législatifs relatifs à l'adoption du statut de société privée européenne (SPE)	
106. La CES et ses membres se battront pour renforcer et utiliser pleinement les instances où s'exercent les droits à l'information, à la consultation, à la codétermination et à la participation en faveur des travailleurs(euse)s.	
107. La CES poursuivra la publication de la « surveillance Austérité et Bonus » (<i>A & B Watch</i>) comme outil de communication pour donner plus de poids à nos messages et nous aider à atteindre nos engagements.	
4. Mobilisation pour l'Europe sociale : renforcer le modèle social européen	
Introduction	
108. Le concept d'Europe sociale a été au cœur du développement de l'Union européenne. Les droits sociaux et l'inclusion sociale promus et garantis par les pouvoirs publics, ainsi que le dialogue social et le rôle important des partenaires sociaux fonctionnant de manière autonome, ont été reconnus comme des éléments clés de l'Europe et constituent des valeurs essentielles de l'Europe telles que définies dans le traité et acceptées par les chefs d'État et de gouvernement au fil du temps. Ceci est la raison pour laquelle la CES soutient le processus d'intégration européenne. Ces éléments sont fondamentaux pour préserver le soutien des syndicats et des travailleurs/euses à l'Union européenne, un soutien qui est en perte de vitesse dans certains pays.	
109. Pour les syndicats européens, l'UE doit être une force positive inscrivant dans ses activités des valeurs chères au monde syndicale telles que l'inclusion sociale et la solidarité ; la protection sociale et les services publics ; et la participation des travailleurs/euses et la négociation collective. L'objectif doit être d'assurer le dynamisme économique en intégrant une dimension sociale.	

<p>110. Des politiques sociales, des droits fondamentaux, une protection sociale et des services publics: ces dispositions du traité donnent un bon aperçu de ce que devrait être une économie sociale de marché. Un véritable « modèle social européen » fondé sur ces dispositions devrait en outre inclure :</p>	
<p>a. des mesures destinées à combattre le chômage et à atteindre le plein emploi,</p>	
<p>b. une réglementation et une taxation efficace des marchés financiers,</p>	
<p>c. un Protocole de progrès social qui doit garantir des droits fondamentaux,</p>	
<p>d. une harmonisation de la fiscalité des entreprises,</p>	
<p>e. une régulation assurant que les travailleurs/euses, quel que soit leur pays d'origine, sont couvert(e)s par les législations et/ou conventions collectives existantes dans le pays d'accueil (régulation Monti II, directive sur les travailleurs postés),</p>	
<p>f. des dispositions progressistes sur le temps de travail, sur l'égalité des salaires à valeur égale, sur la participation des travailleurs/euses à la gouvernance des entreprises, et sur une meilleure protection contre les licenciements,</p>	
<p>g. un soutien à une fiscalité équitable et progressive,</p>	
<p>h. la lutte contre le travail au noir/non déclaré, l'économie clandestine, l'évasion fiscale et la corruption</p>	
<p>111. Les éléments du modèle social européen sont aujourd'hui menacés de toutes parts. Durant la dernière décennie, l'intégration européenne s'est réduite à un projet fondé sur une confiance aveugle dans les forces du marché, accompagné de quelques correctifs sociaux et a fait de la concurrence une valeur fondamentale à tous les niveaux. Cette forme d'intégration économique ne permet plus un traitement équitable des travailleurs/euses, comme l'ont clairement montré les arrêts Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg de la Cour de justice de l'Union européenne.</p>	
<p>112. En effet, la priorité donnée au marché aux dépens des acquis sociaux aboutit à remettre en cause les systèmes nationaux de protection sociale ainsi que les progrès acquis grâce au dialogue social et à la négociation collective.</p>	

<p>113. Or, pour « tendre au progrès social et au plein emploi » (comme le dit le traité), le projet européen doit fournir un cadre dans lequel les Etats membres peuvent garantir la valeur et l'application des conventions collectives, continuer à fournir des services publics de qualité, une protection sociale adéquate, avec un niveau de retraite et des allocations de chômage suffisantes.</p>	
<p>114. Les services de l'éducation, de la santé, des eaux ainsi que d'autres services publics sont des secteurs économiques importants. Garantir l'accès universel à ces services est donc crucial pour une société inclusive et une économie durable. Cet objectif ne peut être atteint par le biais des mécanismes de marché.</p>	
<p>115. Les Etats membres doivent donc disposer d'institutions et de politiques qui aident les citoyens à faire face à l'adversité, utilisent des stabilisateurs automatiques et mettent fin à la concurrence fiscale et, par conséquent, à l'érosion du financement de l'État Providence.</p>	
<p>116. L'UE devrait donner des signaux clairs quant à sa volonté de réduire les différences de niveau de vie. Et cela, non pas en dressant les pays et les travailleurs/euses les uns contre les autres pour « renforcer la compétitivité » des entreprises, mais en assurant une convergence des conditions de vie et de travail vers le haut.</p>	
<p>117. Dès lors que les travailleurs/euses considèrent l'eupéanisation du marché du travail non comme un processus de convergence vers le haut mais comme un moyen de remettre en question les conventions collectives, la stabilité et la sécurité de l'emploi et les salaires, la désaffection à l'égard du projet européen et le retour vers le protectionnisme et le « chacun pour soi », représentent un risque palpable.</p>	
<p>118. La crise financière qui a débuté en 2007 a montré qu'une économie sociale de marché ne peut fonctionner correctement qu'intégrée dans un cadre de gouvernance économique et sociale cohérent.</p>	
<p>119. Au lieu de soutenir les économies des Etats membres les plus faibles qui tentent de régler leurs problèmes internes, les propositions de la <i>task-force</i> et de la Commission vont essentiellement dans le sens d'une réduction des salaires, d'une diminution des prestations, et de coupes sombres dans les services publics.</p>	
<p>120. Les politiques d'austérité promues par les autorités européennes pour rassurer les marchés bloqueront la croissance et la création d'emplois. Un retour à l'équilibre des finances publiques est nécessaire mais doit être envisagé sur une période plus longue.</p>	

121. Il faut soutenir les pays en difficulté par des investissements qui aident la croissance à redémarrer. La proposition d'emprunts obligataires européens faite par la Commission, dans sa communication sur la politique industrielle est, à cet égard, bienvenue.	
122. La mauvaise gouvernance économique et la concurrence accrue au sein du marché unique ont exacerbé les déséquilibres qui se sont reflétés dans la balance des paiements des États membres. Un des facteurs clés est que dans certains pays, les salaires n'ont pas suivi le rythme de la productivité. Les entreprises brandissent la menace d'aller investir ailleurs en Europe pour extorquer des concessions aux travailleurs/euses et aux syndicats. En conséquence, les hausses des salaires ont suivi difficilement les hausses de productivité au cours des deux dernières décennies. Une partie substantielle des bénéfices de la croissance est allée aux profits.	
123. Nous devons revenir à une vision de l'Europe comme instrument du progrès social, de la croissance et de la compétitivité.	
124. La mise en place par la Commission européenne d'un semestre européen, qui met l'accent sur l'austérité budgétaire et les réformes du marché du travail. devrait plutôt être utilisée pour créer une perspective de création d'emplois et de croissance durable.	
Nos messages	
125. Les salaires et les conditions de travail ne doivent pas devenir un instrument clé d'ajustement. À cet égard, la nouvelle gouvernance économique et, en particulier, le "semestre européen" ne peut pas être un instrument pour limiter la négociation des salaires (en tenant compte du fait que la part des salaires dans le PIB est déjà en train de décliner)	
126. La CES s'oppose au néolibéralisme en tant qu'idéologie faisant de la concurrence un élément essentiel de la vie individuelle et sociale et appelant à un marché dérégulé.	
127. L'émergence progressive d'un marché du travail européen exige la mise en œuvre de normes du travail européennes, ainsi qu'un socle de droits sociaux fondamentaux qui doivent être identiques pour tous les travailleurs/euses, qu'ils soient locaux, mobiles ou migrants. La Commission doit proposer un agenda social ambitieux et lancer de nouvelles propositions législatives, afin d'améliorer les normes minimales existantes en matière de conditions de travail et de droits des travailleurs, et par ailleurs en créer de nouvelles.	

<p>128. L'Europe ne sera jamais socialement juste sans une action déterminée des décideurs politiques européens, nationaux et régionaux. Le marché intérieur n'est pas un but en soi mais un instrument, qui doit être réglementé par des politiques fortes et efficaces pour éviter la concurrence au détriment des travailleurs/euses. Sans réglementation sociale, il court le risque d'être rejeté comme un instrument de fragilisation des modèles sociaux nationaux.</p>	
<p>129. Les droits d'information et de consultation doivent être garantis de façon transversale et cohérente. La participation des travailleurs dans les entités juridiques qui sont réglementées de manière uniforme dans toute l'UE doit être renforcée</p>	
<p>130. Nous considérons que le programme «Mieux légiférer » rebaptisé «Réglementation intelligente», remet en question l'idée fondamentale qui est à la base de l'intégration européenne qui se fonde sur une harmonisation progressive des législations nationales lorsque l'UE représente une vraie valeur ajoutée. Les conditions d'emploi ne peuvent pas être mises en péril par des initiatives telles que la Réglementation intelligente ou l'Acte unique.</p>	
<p>131. Les services publics et d'intérêt général sont parmi les éléments fondamentaux d'une économie sociale de marché. L'UE doit soutenir les États membres pour développer et améliorer leurs services publics, conformément aux dispositions du traité de Lisbonne et au Protocole SIG, et non pour promouvoir la concurrence dans son propre intérêt. L'Union européenne doit assurer un accès universel à des services publics de qualité.</p>	
<p>132. Les critères sociaux doivent être pris en considération dans les marchés publics</p>	
<p>133. Les objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil des enfants n'ont pas été atteints. L'UE devrait prendre des mesures pour reconformer et réaliser ces objectifs et fournir des soins de qualité, financièrement abordables et adaptées aux rythmes des parents et des enfants, et des infrastructures de soins aux personnes âgées dans tous les États membres, également dans le contexte de la stratégie UE 2020 pour la croissance et l'emploi.</p>	
<p>134. Il faut une gouvernance économique basée sur plus de solidarité et non sur des sanctions. Une gouvernance économique qui transforme l'Europe en un groupe de pays infligeant des sanctions aggrave la situation des États membres les plus faibles et vulnérables et constitue un danger pour l'intégration européenne</p>	

135. Pour améliorer la gouvernance économique – et par là la coordination d’une expansion commune de la demande afin de favoriser simultanément la croissance et l’emploi –, nous revendiquons :	
a. une politique de relance organisée sur le plan européen sous forme de transferts pour investissements vers les Etats membres, afin d’aider les pays à sortir de leur endettement plutôt que leur imposer un scénario d’austérité aveugle;	
b. des obligations européennes pour arrêter les attaques spéculatives et permettre la croissance, et pour permettre des investissements.	
c. une harmonisation de l’assiette fiscale et un taux d’imposition minimum pour lutter contre le dumping fiscal.	
d. des investissements en matière d’éducation et de formation et des infrastructures de soutien à l’économie verte et blanche.	
136. La solidarité entre les pays européens est une nécessité économique dans un monde globalisé. La CES renouvelle son opposition claire aux tendances économiques protectionnistes.	
Nos engagements	
La CES œuvrera pour :	
137. l’obtention d’un protocole de progrès social en réaffirmant que les droits fondamentaux font partie du droit primaire de l’UE et doivent être respectés dans le marché unique.	
138. une régulation assurant le respect des droits fondamentaux, dont le droit de grève, sur le modèle de la clause Monti, contenu dans le règlement 2679/98	
139. utiliser toutes les possibilités offertes par le traité de Lisbonne, en particulier la clause transversale, et la protection des services publics.	
La CES se battra pour :	

140. un salaire égal pour un travail de valeur égale	
141. une gouvernance économique équilibré et une action coordonnée pour stimuler la demande (en ce compris la création d'obligations européennes);	
142. la création d'obligations européennes	
143. une mise en oeuvre de l'Agenda UE2020 au niveau européen et national dans l'intérêt des travailleurs.	
144. la mise en place d'un régime fiscal qui permette aux États membres de continuer à financer les services publics et l'État Providence.	
145. une harmonisation de l'assiette fiscale et un taux d'imposition minimum afin d'empêcher la concurrence fiscale au sein du marché intérieur.	
146. une taxe européenne sur les transactions financières.	
147. la sensibilisation du public aux effets néfastes du travail non déclaré, de la corruption et de l'évasion fiscale sur notre(nos) système(s) de protection sociale (s) et sur l'individu	
La CES :	
148. mobilisera les travailleurs/euses quand cela sera nécessaire contre les attaques de l'Union européenne à l'encontre de la liberté de négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux ;	
149. améliorera la coordination des salaires pour réduire le risque de concurrence salariale et les conditions de travail ;	
150. surveillera et négociera la mise en oeuvre de la stratégie 2020 au niveau européen, national, régional et local	
5. Mobilisation pour l'Europe sociale : vers un modèle productif et un	

développement juste et durable	
Introduction	
151. « Depuis la fin des années 1800, la température moyenne terrestre a augmenté de 0.74 degré Celsius. D'ici à l'an 2100, on s'attend à ce qu'elle continue de monter de 1.8 à 4 degrés Celsius. Ceci constitue un rapide et profond changement. Même si l'estimation la plus minimale venait à se produire, elle serait supérieure à tout autre réchauffement sur 100 ans par rapport aux 10 000 dernières années », affirment les Nations unies ⁽²⁾ .	
152. Outre le changement climatique, dont les principales causes « proviennent d'un siècle et demi d'industrialisation », il faut noter une dégradation continue de notre environnement, une raréfaction des ressources énergétiques et des matières premières, et une perte pour partie irréversible de la biodiversité. Notre modèle actuel de croissance économique, en plus d'être socialement inégalitaire - à l'échelle européenne et, encore plus, à l'échelle de la planète - n'est donc, en outre, tout simplement pas tenable à long terme.	
153. C'est le « verdissement » de l'économie dans son ensemble qui est l'enjeu. Il nous faudra passer d'une société surconsommatrice d'énergie et de matières premières qui, en outre, sous-valorise le travail, à une société économe, fondée sur l'augmentation de l'efficacité énergétique, l'énergie renouvelable, la durabilité des produits, le recyclage systématique des matériaux, la re-localisation de certaines productions.	
154. Pour cela, il faut mettre en place un scénario européen de transition juste vers une société bas carbone durable qui permette de combattre les inégalités sociales. Ce passage devra se faire grâce à :	
a. des politiques publiques pour le développement durable ;	
b. des investissements intenses dans la recherche, la recherche appliquée et l'innovation ;	

² http://unfccc.int/essential_background/feeling_the_heat/items/2917.php

c. la mise sur pied de politiques industrielles horizontales et sectorielles coordonnées et régulées avec des programmes à moyen et long termes ;	
d. un dialogue social européen, national et sectoriel renforcé, permettant de transcender les divisions intra-européennes et les effets pervers des exigences de profitabilité de court terme des investissements industriels ;	
e. des politiques ambitieuses concertées d'éducation et de formation tout au long de la vie.	
155. Les différents scénarios de transformation de notre modèle économique touchent de près à la politique énergétique et à la politique industrielle.	
156. Le débat sur l'avenir de la politique énergétique peut offrir l'occasion de s'engager dans une économie socialement durable, dans laquelle sont préservées les ressources énergétiques, augmentée l'énergie renouvelable et maintenues à de faibles niveaux les émissions de gaz à effet de serre.	
157. Il faut réexaminer la stratégie de libéralisation du secteur de l'énergie. Cette libéralisation du marché de l'énergie n'a pas amené les résultats escomptés en terme de prix, investissements et emplois. La libéralisation a aussi mené à des pressions qui contredisent les autres buts tels que la sécurité des fournitures, la solidarité et la limitation du réchauffement planétaire. Etant donné que la fourniture d'énergie est un service public, les prix pour son usage domestique doivent être réglementés et fortement contrôlés. Même si nous comprenons le besoin d'un retour équitable sur investissement, nous désapprouvons les profits excessifs réalisés sur la fourniture d'énergie. Une réglementation démocratique doit assurer que le prix de l'énergie soit juste, abordable et socialement équitable.	
158. Une politique industrielle européenne est indispensable. En effet, la crise montre le besoin obligatoire de se concentrer sur une politique industrielle et de services ambitieuse et durable, au niveau européen. L'industrie européenne doit faire face à la concurrence de la Chine, du Brésil, de l'Inde et d'autres « pays émergents », y compris sur des produits à forte valeur ajoutée. Par ailleurs, la concurrence mondiale pour l'énergie et les matières premières rares ne cesse de croître.	
159. Ce double enjeu économique et environnemental doit pousser l'Europe à amorcer un réel virage à 180 degrés en matière de politique industrielle, qui doit être menée dans le cadre du verdissement de l'économie. Cette politique doit favoriser l'efficacité énergétique et de faibles émissions de gaz à effet de serre.	

160.	L'objectif du maintien et du développement d'une industrie européenne et de sa compétitivité au niveau mondial ne peut reposer sur des coûts salariaux faibles, une flexibilité de la main-d'œuvre, des systèmes sociaux peu développés et une formation professionnelle centrée uniquement sur l'adaptabilité des employés.	
161.	Les processus de transformation vers une économie durable peuvent aller contre les intérêts à court terme des travailleurs/euses, car ce processus peut menacer l'emploi.	
162.	Une telle transition provoquera des restructurations qui devront être anticipées. Les travailleurs/euses et les secteurs affectés devront être accompagnés socialement et financièrement.	
163.	Il sera crucial de pouvoir disposer du financement nécessaire pour une telle transition et de solides politiques d'investissements publics.	
164.	Les pouvoirs publics disposent de leviers importants et multiples pour le verdissement de l'économie. Citons par exemple:	
	a. l'inclusion de critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics, le lancement de programmes de transformation industrielle ;	
	b. la rénovation du parc immobilier ;	
	c. le développement de systèmes intégrés de transports publics durables, abordables et de qualité. Les transports publics doivent être développés en priorité sur le transport individuel et son infrastructure ;	
	d. les mesures garantissant l'accès à un service énergétique minimum ;	
	e. la mise en place de stratégies d'éducation et de formation concertées ;	
	f. la promotion de la recherche, de la recherche appliquée et du développement ;	
	g. les investissements dans les technologies propres ;	
	h. les transferts technologiques vers les pays en développement, etc.	
165.	Le verdissement de l'économie ne se fera pas par décret ou par juxtaposition de « bonnes pratiques » nationales. Ce verdissement doit être soutenu par une volonté politique	

commune sans faille et une pleine adhésion des travailleurs/euses. Il ne peut donc réussir qu'accompagné d'une meilleure gouvernance européenne et d'un renforcement des droits sociaux.	
Nos messages	
166. Une transition juste vers une économie durable implique :	
a. de stimuler la recherche, la recherche appliquée et l'innovation,	
b. de développer des politiques industrielles horizontales et sectorielles coordonnées et réglementées à moyen et long terme,	
c. d'anticiper l'évolution de l'emploi, des métiers et des formations,	
d. de mettre en place des politiques ambitieuses d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de permettre aux travailleurs/euses d'acquérir les qualifications requises,	
e. de favoriser des stratégies de transition pour les secteurs à forte intensité énergétique,	
f. d'assurer un dialogue social à tous les niveaux.	
167. De nouveaux droits et moyens d'expertise, ainsi que des études d'impact devraient être mis à la disposition des syndicats, pour permettre l'anticipation et la gestion des transitions.	
168. Le rôle des pouvoirs publics et des services publics devrait être renforcé.	
169. L'UE devrait mettre en place :	
a. une agence européenne chargée de fixer les niveaux à atteindre en matière d'évolution climatique et de développement durable (benchmarks basés sur les meilleures technologies disponibles et traçabilité carbone des produits),	

b. un fonds européen destiné à gérer socialement les transitions économiques vers un modèle de développement durable,	
c. une agence européenne de l'énergie chargée de développer une économie sociale et réglementée du marché énergétique. Les consommateurs d'énergie les plus vulnérables doivent être protégés. Les services liés à l'énergie doivent être considérés comme des services d'intérêt général.	
170. Les économies d'énergie et l'efficacité énergétique doivent être intensifiées dans tous les secteurs d'activité, dont l'industrie, le bâtiment et les transports.	
171. Un pacte européen de solidarité énergétique doit être développé. Un tel pacte renforcerait la coopération européenne, au-delà de marchés nationaux coordonnés, mais fragmentés, et offrirait un rôle de premier plan aux pouvoirs publics ainsi qu'aux services publics. Il porterait sur :	
a. les transferts financiers entre pays,	
b. l'exploitation collective d'un potentiel renouvelable entre les régions d'Europe,	
c. l'établissement de liens d'infrastructure entre les pays afin de garantir la sécurité d'approvisionnement énergétique,	
d. la définition de mécanismes contraignants capables d'offrir des récompenses et d'infliger des amendes en vue d'améliorer l'efficacité énergétique de 20% d'ici à 2020.	
172. Une législation en matière d'énergie doit garantir notamment que les factures énergétiques reflètent de justes prix (socialement équitables, abordables, basés sur un retour équitable sur investissements et non sur des profits excessifs) ; la législation énergétique doit aussi établir des normes élevées de santé et sécurité dans le secteur énergétique ; les financements publics doivent respecter les critères sociaux et environnementaux.	
173. L'application progressive de normes environnementales élevées, et particulièrement de la norme européenne EMAS, ainsi que de normes sociales, dont le respect des droits humains, du travail et la démocratie, tant dans les entreprises de tous les secteurs d'activité qu'auprès des pouvoirs publics devrait être soutenue. Elle veillera à appliquer ces normes et à les promouvoir auprès de ses affiliés.	

174. Les biens universels tels que l'eau, l'air, les principales sources d'énergie, ainsi que les infrastructures cruciales pour la continuité de la vie en société et la sauvegarde de la planète doivent être soustraits à la marchandisation.	
Nos engagements	
La CES :	
175. sera un acteur déterminé pour une transition vers une économie verte et durable ;	
176. demandera des droits nouveaux et plus étendus à tous les niveaux (européen, national, régional, sectoriel, de l'entreprise, etc.) pour les représentants syndicaux en matière de protection de la santé et de l'environnement. Ceci inclut une représentation syndicale dans les discussions concernant les réductions des émissions de CO ₂ et leurs implications sociales (emploi, formation, etc.). Les représentants syndicaux doivent être formés en matière de protection de la santé et de l'environnement.	
La CES soutiendra :	
177. la création d'un cadre européen réunissant Commission, Etats membres et partenaires sociaux visant à favoriser la discussion ainsi que la définition des besoins et des mesures qui permettront une transition juste vers une économie bas carbone. Un tel dialogue social permettra d'identifier et d'aborder plus sereinement les changements qui nous attendent en matière d'emplois et de compétences ;	
178. les actions pour développer la recherche et l'innovation favorisant la transition vers une économie durable, la mise en place de politiques européennes sectorielles durables, la maîtrise de la demande d'énergie et l'amélioration de l'efficacité énergétique dans tous les secteurs d'activité.	
La CES s'engage à :	
179. participer de manière active, dans le cadre d'alliances plus larges, au combat pour protéger les consommateurs vulnérables et pour lutter contre les inégalités sociales par le biais de	

chaînes logistiques ;	
180. contribuer de façon systématique à la prise de conscience des enjeux environnementaux, sociaux et de développement durable parmi ses affiliés, par le biais de formations ;	
181. favoriser la synergie et la cohérence syndicale en matière de développement durable et social par le renforcement de dialogues sociaux à tous les niveaux dans ce domaine ;	
182. incorporer complètement dans son plan d'action la connexion entre la santé et l'environnement, avec référence spécifique aux lieux de travail, et aussi grâce à des liens plus étroits avec le Plan d'action de la CSI vis-à-vis du Comité du développement durable (CDD) de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) et de la Convention cadre des Nations unies sur le changement climatique (CCNUCC).	
6. Mobilisation pour l'Europe sociale : davantage d'égalité et de cohésion sociale	
Introduction	
183. L'égalité est au cœur de l'action syndicale. Le principe d'égalité est ancré dans le Traité et dans différentes directives qui encadrent l'égalité entre hommes et femmes, la lutte contre toute discrimination basée sur la croyance, la race, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. Les inégalités dans la société et sur le marché du travail sont loin d'avoir disparu.	
184. La question de l'inégalité et le problème de cohésion sociale se posent à plusieurs niveaux : inégalité entre hommes et femmes, entre riches et pauvres, entre jeunes travailleurs/euses et ceux qui ont déjà une expérience professionnelle, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas. Des problèmes de cohésion sociale sont rencontrés entre pays pauvres et pays riches, entre régions et territoires, entre travailleurs/euses mobiles et ceux qui travaillent à proximité de leur domicile.	

<p>185. La question de l'inégalité concerne également les revenus, leur répartition via les systèmes de protection sociale, ainsi que la fiscalité. Au cours de ces dernières décennies, les inégalités de revenus et de salaires ont généralement augmenté dans les États membres de l'UE. L'écart entre les revenus des 20 % les plus riches et ceux des 20 % les plus pauvres est en croissance constante.</p>	
<p>186. L'écart de rémunération entre hommes et femmes continue à persister, le revenu horaire moyen des femmes reste inférieur de 18 % à celui des hommes, malgré une augmentation du niveau d'éducation des femmes. Le travail féminin est en réalité souvent sous-estimé et la surreprésentation des travailleuses perdure (souvent de façon involontaire) dans les emplois précaires et à temps partiel, à durée déterminée et les métiers faiblement rémunérés.</p>	
<p>187. Les salaires et la qualité des emplois des jeunes entrant sur le marché de l'emploi sont très souvent scandaleusement bas et la pression s'accroît pour qu'il soit permis d'offrir aux jeunes travailleurs/euses des salaires sous le niveau minimum ou inférieurs aux accords collectifs.</p>	
<p>188. Quant aux plus âgés, ils sont exclus précocement du marché du travail. La précarité et la pauvreté grandissantes des travailleurs/euses âgé(e)s se répercutent sur leurs conditions de vie et leurs ressources au moment de la retraite. De même, les inégalités salariales au détriment des femmes ne sont malheureusement pas corrigées au moment de la retraite.</p>	
<p>189. La diversité de la main-d'œuvre offre un certain nombre d'avantages aux entreprises et organisations. De sérieux obstacles persistent néanmoins pour l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution de carrière des travailleurs/euses les plus vulnérables.</p>	
<p>190. De nombreuses difficultés, pas uniquement logistiques, empêchent les personnes handicapées d'accéder à l'emploi ; c'est pourquoi leur taux de chômage est extrêmement élevé dans toute l'Europe.</p>	
<p>191. Les travailleurs/euses LGBT ⁽³⁾ sont souvent « invisibles » sur le lieu de travail car ils/elles redoutent de se déclarer comme tels de peur que l'emploi leur soit refusé, ou par crainte d'être harcelé(e)s ou licencié(e)s. Certaines inégalités persistent encore à leur rencontre dans des réglementations nationales.</p>	

³ Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

<p>192. En Europe, la période de croissance d'avant la crise n'a pas entraîné de réductions significatives des inégalités. La tendance globale vers une augmentation des inégalités est souvent dépeinte comme une conséquence « normale » de la mondialisation, ou de la concurrence entre les pays qui exigerait la dérégulation du marché du travail et une baisse des coûts salariaux pour améliorer la compétitivité. Cependant, des choix politiques en matière fiscale et de protection sociale (entraînant une baisse des moyens dont elle dispose), ainsi que les attaques sur les services publics, sont un puissant facteur d'augmentation de ces inégalités.</p>	
<p>193. La dérégulation continue du marché du travail a entraîné la prolifération de statuts d'emploi nouveaux et divers, souvent précaires, rendant ainsi la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale difficile à définir. Ceci a également rendu la négociation de conventions collectives plus ardue encore. Il est devenu difficile d'imposer l'égalité des conditions sur un même lieu de travail. Les syndicats doivent également faire face à des tensions entre travailleurs ayant des statuts différents et concurrents. De plus, la modération salariale, parfois acceptée pour éviter une délocalisation ou comme moyen d'améliorer la compétitivité, a exacerbé les inégalités.</p>	
<p>194. La protection sociale peut être – et doit être – un instrument important de réduction des inégalités. Explicitement mentionnée dans l'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la protection sociale constitue l'un des fondements majeurs du modèle social européen. Et en temps de crise, comme l'expérience récente l'a montré, la sécurité sociale joue un rôle de « stabilisateur automatique » permettant d'en atténuer les effets les plus rigoureux.</p>	
<p>195. Afin de rassurer les marchés financiers, de nombreux pays européens ont entrepris de réduire à tout prix leurs déficits budgétaires. Pour cela, ils ont amputé les budgets de la protection sociale plutôt que de mettre en œuvre des réformes fiscales plus équitables – mettant davantage à contribution les plus riches –, ou de lutter contre l'évasion et la fraude fiscale, ou encore de rechercher de nouvelles sources de financement (harmonisation de l'assiette fiscale des sociétés, taux minima d'imposition, taxation des transactions financières, etc.). Ils ont ainsi privé la sécurité sociale, fondée sur la solidarité, de moyens lui permettant de jouer son rôle. Par conséquent, les systèmes de sécurité sociale ont vu s'affaiblir leur capacité d'atténuer les inégalités et de renforcer la cohésion sociale à l'heure où la crise économique battait son plein. Et ce, en particulier en 2010,</p>	

« Année européenne de lutte contre la pauvreté ».	
196. Ces mesures d'austérité et coupes sombres des dépenses publiques ont eu un impact disproportionné sur les femmes qui représentent une large part des effectifs du secteur public et dépendent fortement des services publics.	
197. Des services publics solides, des stratégies claires d'inclusion, un enseignement de haute qualité et l'apprentissage tout au long de la vie sont indispensables pour renforcer la cohésion sociale et générer l'égalité des chances entre citoyens, plutôt que des processus de privatisation insidieux.	
198. Enfin, la concurrence fiscale renforce toutes ces tendances en faisant diminuer de façon constante la fiscalité du capital et des hauts revenus. La base d'imposition d'éléments mobiles (entreprises, capitaux, travailleurs hautement qualifiés) s'est déplacée vers des éléments moins mobiles (travailleurs, consommateurs). Cette situation est encore aggravée par la mise en place d'un système de taux uniques d'imposition dans un grand nombre de pays.	
199. Au lieu de lutter efficacement contre les différences de niveaux de vie et de travail, en particulier entre les pays d'Europe centrale et orientale et ceux de l'Europe occidentale, l'Union européenne donne l'impression de vouloir utiliser ces différences comme moyen d'améliorer la compétitivité des entreprises grâce à la réduction des coûts du travail, comme le montrent les récents arrêts de la Cour de justice de l'UE. Au final, les travailleurs/euses perçoivent de plus en plus l'intégration européenne comme un moyen de remettre en cause les conventions collectives, la sécurité d'emploi, le niveau des salaires.	
200. La montée des inégalités provoque un sentiment d'injustice sociale qui ébranle la cohésion sociale et offre un terrain fertile aux idéologies extrémistes et à la violence. Face à cette recrudescence, la mobilisation de la CES et de ses affiliés est plus que jamais nécessaire pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et pour apporter des propositions concrètes, notamment en termes de garantie de revenus décents mais également d'accès pour toutes et tous aux biens et aux services (santé, éducation, logement, transport, etc.).	
Nos messages	

201. La cohésion et la justice sociales sont indispensables au développement harmonieux/soutenable de l'UE. Les inégalités sapent la cohésion sociale et exacerbent l'intolérance et la violence dans nos sociétés.	
202. Les inégalités croissantes dans nos sociétés inquiètent fortement la CES. Une approche globale est nécessaire à la fois pour arriver à davantage d'égalité sur le marché de l'emploi et au sein de la société en général et lutter contre la pauvreté et l'exclusion.	
203. Les syndicats doivent renforcer leur engagement dans la lutte contre les inégalités et les écarts salariaux. Ils revendiquent la fin de l'écart salarial entre hommes et femmes, des augmentations salariales, des salaires minima d'insertion et / ou des niveaux de salaire négociés pour tous les travailleurs, y compris les jeunes travailleurs, des systèmes de sécurité sociale inclusive, et une fiscalité équitable pour tous.	
204. En ce qui concerne les salaires, la protection sociale ne peut être une variable d'ajustement.	
205. Tous les travailleurs/euses européens devraient bénéficier d'un salaire minimum légal ou fixé par convention collective.	
206. Les travailleurs/euses, quel que soit leur genre, leur âge, leur origine, leur croyance ou leur orientation sexuelle, doivent avoir droit aux mêmes conditions d'emploi, de par la loi et/ou par convention collective, lorsqu'ils font le même travail ou un travail équivalent.	
207. Il est important que l'action syndicale continue à combattre les inégalités existantes sous toutes leurs formes affectant particulièrement les femmes sur le lieu de travail et dans les conditions d'emploi.	
208. La dépendance économique et les stéréotypes sexistes contribuent à l'inégalité et à la violence. La CES soutient la création de nouveaux instruments juridiques de lutte contre la violence envers les femmes.	
209. La discrimination sous toutes ses formes est inacceptable que ce soit sur le lieu de travail ou dans la société en général. Les droits des LGBT sont des droits humains et sont au centre de l'action syndicale.	
210. L'application de la législation européenne en matière d'égalité des chances et de non-discrimination nécessite des efforts supplémentaires.	
211. Les différences salariales entre hommes et femmes doivent être combattues sur le terrain et au niveau juridique. Il est de la responsabilité de tous les gouvernements et des syndicats de réaliser l'égalité hommes/femmes et de réduire les inégalités salariales.	

212. Pour accroître la cohésion sociale et la lutte contre la violence, il faudrait développer et renforcer les systèmes publics de protection sociale. Il faut combattre les tentatives de privatisation des soins de santé et des pensions. La mise en place de systèmes complémentaires ne doit pas se développer au détriment des systèmes publics.	
213. Les pays européens et l'UE doivent réviser leurs politiques et réorienter leurs priorités en replaçant le social au centre de leurs actions et de leurs stratégies, cessant ainsi de considérer le social seulement comme une dépense et non pas comme un investissement productif.	
214. Les gouvernements ne sont pas des entreprises et ne devraient donc pas se faire concurrence, en particulier sur les taux et bases d'imposition des entreprises.	
215. Il convient de développer une Méthode ouverte de coordination (MOC) sociale audacieuse, associant plus efficacement les partenaires sociaux, notamment les syndicats, à son élaboration et à sa mise en œuvre et en introduisant de nouveaux indicateurs permettant de mieux mesurer la situation réelle des personnes vivant au sein de l'Union européenne.	
216. Les Fonds structurels européens devraient être réorientés pour leur assurer une contribution véritable à la réduction des inégalités.	
Nos engagements	
217. La CES et ses affiliés œuvreront en faveur d'une société plus juste, une protection sociale forte, des services publics solides et performants, des marchés de l'emploi et des systèmes éducatifs et de formation tout au long de la vie qui encouragent l'égalité	
218. La CES luttera contre le démantèlement et/ou la privatisation des systèmes publics de protection sociale.	
219. La CES soutiendra l'instauration d'un revenu minimum européen fondé sur des principes communs.	
220. Elle exigera dès lors l'introduction d'objectifs spécifiques – aux niveaux européen et national – et un calendrier d'actions précis visant à combler le fossé salarial, dans les lignes directrices pour l'emploi, ainsi que leur contrôle dans les systèmes de rapports nationaux.	
La CES soutiendra les initiatives de ses affiliés :	

221. pour le développement d'emplois et de salaires de qualité, ainsi que pour une fiscalité plus équitable, permettant une meilleure redistribution et garantissant un financement pérenne des systèmes sociaux ;	
222. pour un salaire minimum légal national. Là où de tels salaires n'existent pas, la CES va encourager les efforts de ses membres en vue d'améliorer la couverture effective de tous les travailleurs par le biais de conventions collectives négociées ;	
223. pour une couverture effective de tous/tes les travailleurs/euses par la fixation de niveaux de salaires par voie légale ou conventionnelle.	
La CES et ses affiliés vont :	
224. poursuivre leur mobilisation en faveur de systèmes de pension publics fondés sur la solidarité et qui garantissent des revenus décents à leurs bénéficiaires, sans exclure des régimes complémentaires basés sur les conventions collectives entre partenaires sociaux.	
225. développer des initiatives appropriées pour continuer de combattre la pauvreté.	
226. se mobiliser pour une MOC sociale plus efficace, notamment pour l'élaboration et l'instauration d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, et s'impliquer activement dans sa mise en œuvre.	
227. demander aux instances européennes de s'engager concrètement vis-à-vis de la clause sociale transversale du traité de Lisbonne.	
La CES réaffirmera son engagement :	
a. en faveur de droits égaux pour tous et contre toutes formes de sexisme, de racisme, de xénophobie et de discrimination sur base de la religion, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle ;	
b. de faire la pression en faveur de l'adoption par le Conseil de l'UE du projet de directive assurant une protection contre ces discriminations dans tous les domaines de la vie	

c. de favoriser le partage d'expériences réussies et explorera la possibilité de développer des recommandations ou un code de conduite avec les organisations patronales au plan européen.	
d. de promouvoir un cadre juridique européen contre toutes les formes de violence	
228. La CES fera figurer la dimension de genre en bonne place dans son programme. Elle poursuivra les objectifs définis dans la Charte pour l'intégration de la dimension de genre adoptée lors du Congrès de Séville en prenant les mesures adéquates pour s'attaquer aux inégalités encore présentes dans ce domaine sur le marché du travail et dans les syndicats.	
229. Le secrétariat de la CES inclura la dimension de genre dans toutes ses résolutions, politiques, activités et actions. Un membre du Secrétariat de la CES sera chargé de cette question.	
230. La CES poursuivra son enquête annuelle du 8 mars qui montre la répartition par sexe dans les instances décisionnelles de la CES et de ses affiliés. Les organisations membres informeront le Secrétariat des mesures prises afin de réaliser l'équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux. Une étude sera préparé pour la conférence CES de mi-mandat de 2013.	
231. La CES va proposer à la conférence de mi-mandat de 2013 de commencer à œuvrer, dans la perspective du Congrès de 2015, à l'établissement d'un équilibre garanti entre hommes et femmes au sein du Comité exécutif, en introduisant des objectifs quantifiables, tels que, par exemple, une disposition anti-discrimination, stipulant que chaque sexe devrait être représenté à concurrence de 40% à 60% dans les organes statutaires de la CES.	
7. Mobilisation pour l'Europe sociale : pour une mobilité juste et équitable	
Introduction	

<p>232. Accroître la mobilité sous ses différentes formes est l'un des défis majeurs des années à venir. La migration de ressortissants de pays tiers devrait non seulement se poursuivre mais aussi s'intensifier tant du fait des changements démographiques que de nouveaux enjeux tels que les migrations induites par les changements climatiques (selon les prévisions, 150 millions de réfugiés à l'horizon 2050). La mobilité au sein de l'Union européenne et de l'Espace économique européen (EEE) est de plus en plus importante.</p>	
<p>233. La CES est en faveur d'une politique européenne d'immigration cohérente et proactive, et reconnaît la mobilité des travailleurs au sein de l'UE et l'EEE comme l'une des libertés fondamentales. En outre, la mobilité doit avoir lieu dans des conditions équitables pour garantir que l'immigration et la mobilité soient acceptées comme une opportunité et non comme une menace. Toute politique de mobilité et de migration de la main-d'œuvre doit donc s'accompagner de l'application du principe d'égalité et de non-discrimination. Ceci est d'une importance vitale pour garantir la cohésion sociale, c'est-à-dire la cohabitation pacifique sur le marché du travail et dans la société.</p>	
<p>234. Le principe de libre circulation des travailleurs est inscrit dans l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'ensemble de la législation européenne existante dans ce domaine (« l'acquis ») donne aux citoyens européens le droit de circuler librement à l'intérieur de l'UE pour des raisons d'emploi, et protège les droits sociaux des travailleurs/euses et des membres de leur famille. La libre circulation des travailleurs/euses n'est pas seulement l'un des éléments clés du marché intérieur, elle a aussi une importante dimension sociale, car elle stimule la cohésion économique, sociale et culturelle de l'Union européenne pour autant que la mobilité de la main-d'œuvre soit organisée de telle sorte qu'elle ne fonctionne pas comme un outil visant à affaiblir les normes locales.</p>	
<p>235. Le mouvement syndical européen a mené une importante bataille contre l'objectif de la directive Services pour garantir aux travailleurs détachés l'application des conditions d'emploi et de travail du pays où se déroule l'activité lorsque ces conditions sont plus favorables.</p>	
<p>236. Malheureusement, de récents jugements de la Cour de justice de l'Union européenne (cas Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg) ont interprété de manière très restrictive la directive sur le détachement, limitant la couverture des conventions collectives ainsi que la liberté des Etats membres et des syndicats de prendre des mesures contre le dumping social et de réclamer une meilleure protection et un traitement égal</p>	

	entre travailleurs locaux et travailleurs détachés dans le pays d'accueil.
237.	De même, dans le contexte actuel de fragmentation du marché de l'emploi (contrats de travail atypiques, faux indépendants, etc.), la politique européenne de migration prend aujourd'hui une mauvaise direction.
238.	Les formes de mobilité se multiplient : résidents de longue durée, travailleurs saisonniers, frontaliers, détachés, personnes hautement qualifiées, travailleurs transférés temporairement dans les multinationales, etc.
239.	Cette multiplication des statuts juridiques fait craindre que la mobilité de la main-d'œuvre soit de plus en plus utilisée non pour améliorer globalement le développement humain dans une perspective d'égalité de traitement et de non-discrimination, mais pour éviter de se conformer aux systèmes nationaux de sécurité sociale et de relations industrielles contribuant à une fragmentation accrue des marchés du travail et une concurrence sociale à la baisse.
240.	Une telle évolution s'inscrit en outre dans un contexte particulier : celui de la crise économique et d'une montée du populisme et de partis politiques xénophobes dans un nombre croissant de pays de l'Union, qui prennent pour cible tant les migrants communautaires qu'extracommunautaires.
241.	Les organisations syndicales nationales connaissent, dans chaque pays, des situations et pratiques différentes en matière d'intégration et de défense des travailleurs/euses migrant(e)s et mobiles. Mais il existe des espaces d'échanges d'information et d'expérience et des réseaux : coopération transfrontalière, coordination des négociations collectives, promotion des conditions identiques de sécurité sociale, régulation du marché de l'emploi, renforcement du droit du travail.
242.	Les Conseils syndicaux interrégionaux y ont un important rôle à jouer. Grâce à leurs connaissances spécifiques et approfondies des marchés du travail transfrontaliers, les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR) sont les organismes les plus compétents pour signaler à la CES l'existence d'obstacles à la mobilité pour un groupe de travailleurs particulièrement vulnérables, à savoir les travailleurs frontaliers. Par le biais de ses activités transfrontalières, les conseils syndicaux interrégionaux dans les partenariats transfrontaliers EURES apportent une contribution importante à l'intégration des marchés régionaux du travail dans des conditions équitables ainsi qu'à la promotion de la mobilité équitable tout en maintenant des normes sociales et de travail sur le lieu du travail.

<p>243. Les gouvernements de l'UE doivent assurer l'application adéquate de la directive 2003/109/CE sur les ressortissants de pays tiers qui sont résidents de longue durée. Nous devons éliminer toutes formes de discrimination contre les travailleurs de pays tiers, en ce qui concerne le marché du travail et aux services sociaux,</p>	
<p>244. Le phénomène des travailleurs de pays tiers résidant illégalement dans les États membres de l'UE - s'élevant à plus de 5 millions de personnes, parfois transformés en travailleurs en situation irrégulière en raison de la crise économique - pourrait prendre une connotation tragique, et présenter bon nombre de violations des droits de l'homme. L'exploitation, la traite des êtres humains, l'esclavage, mais aussi le rapatriement forcé de ces personnes vers leur pays d'origine, sont inacceptables pour le mouvement syndical.</p>	
<p>Nos messages</p>	
<p>245. La mobilité des travailleurs/euses est fondamentale ; l'ouverture accrue du marché de l'emploi en Europe exige un ensemble de règles strictes et justes, fondé sur le principe de l'égalité entre travailleurs/euses.</p>	
<p>246. Un Protocole de progrès social doit être intégré dans les traités. Ceci doit favoriser une harmonisation vers le haut des conditions de travail et des systèmes sociaux pour tous.</p>	
<p>247. La directive sur le détachement des travailleurs doit être révisée en fonction de la position de la CES.</p>	
<p>248. La négociation collective à tous les niveaux doit être reconnue comme un instrument important pour appliquer les normes du travail là où le travail est réalisé. Cela signifie que le droit fondamental des organisations syndicales de négocier avec les entreprises locales et étrangères ne peut pas être sapé par les libertés économiques.</p>	
<p>249. La proposition de directive horizontale sur le permis unique doit définir un ensemble des droits pour tous les travailleurs/euses sans exception, guidés par les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et le respect du droit du pays d'accueil.</p>	
<p>250. Les directives couvrant des groupes particuliers de travailleurs/euses (par exemple les travailleurs saisonniers, les travailleurs hautement qualifiés, les personnes transférées au sein d'une même entreprise, etc.) doivent assurer l'ensemble des principes de non-discrimination et l'application de toutes les règles du pays d'accueil, y compris l'application</p>	

de toute convention collective pertinente sur le lieu de travail, peu importe si ces accords sont locaux ou nationaux, contraignants ou non	
251. La proposition actuelle de directive sur les personnes transférées au sein d'une même entreprise doit être rejetée. Les dispositions prévues auraient pour conséquence de diviser davantage les travailleurs (travailleurs de premier /second rang).	
252. La CES critique l'approche communautaire sur la migration circulaire, car elle réduit les gens à un facteur main-d'œuvre et exclut toute possibilité de séjour de longue durée	
253. La Commission européenne et les gouvernements européens devraient suivre de près la mise en œuvre de certaines directives, telles que la directive 2009/52/CE concernant l'exploitation par les employeurs des travailleurs illégaux et la directive que l'on appelle «directive retour» (2008/115/EC) sur le rapatriement. La CES appelle également à la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs migrants irréguliers, en ce compris les formulaires de régularisation individuelle.	
254. L'UE doit proposer des solutions pour répondre aux besoins des travailleurs mobiles. Toutes les questions non résolues relatives à la reconnaissance transfrontalière des qualifications et à la portabilité des droits à la pension complémentaire doivent être réglées, en concertation avec les partenaires sociaux.	
255. Les travailleurs mobiles ont besoin de soutien et surtout de conseils sur les normes sociales et du travail nationales afin de ne pas être exploités. L'UE doit financer l'établissement de points de contact pour les travailleurs mobiles, dans l'ensemble des régions et pas seulement dans les régions frontalières.	
256. Une mobilité équitable et l'intégration des marchés du travail devraient être mises en œuvre dans les régions frontalières comme un objectif fondamental de l'EURES et de la politique de cohésion de 2014 à 2020.	
257. Tous les pays de l'UE et la Commission devraient ratifier et respecter la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants et leurs familles. Des progrès sont urgemment requis pour l'harmonisation progressive des droits sociaux, civils et politiques.	
258. Les institutions européennes devraient assurer la veille et la pleine mise en œuvre, par tous les États membres, du droit d'asile et du principe de «non-refoulement», souvent mis à rude épreuve par des accords nationaux avec des pays qui ne respectent pas la Convention de Genève.	

<p>259. La CES réitère solennellement son attachement aux valeurs proclamées dans la Charte des droits fondamentaux. La CES est fortement préoccupée par – et opposée à – l'idéologie promue par les partis politiques d'extrême droite qui préconisent, ouvertement ou indirectement, des politiques, actions et comportements nationalistes, racistes et xénophobes. Leur idéologie est totalement opposée aux valeurs que la CES promeut activement et constamment.</p>	
<p>Nos engagements</p>	
<p>260. La CES rejette l'idéologie promue par les partis d'extrême droite. Elle combattra activement cette idéologie, sous quelque forme qu'elle s'exprime.</p>	
<p>261. La CES et ses affiliés continueront à :</p>	
<p>a. organiser et recruter des travailleurs/euses mobiles/migrant(e)s en les affiliant aux organisations syndicales du pays d'accueil et/ou en reconnaissant leur affiliation aux organisations syndicales de leur pays d'origine.</p>	
<p>b. renforcer la coopération entre syndicats pour assurer la défense individuelle des droits des travailleurs/euses mobiles et migrant(e)s.</p>	
<p>c. œuvrer en faveur d'une mise en œuvre complète de la Charte d'Helsinki sur la reconnaissance mutuelle de l'affiliation au sein de la CES</p>	
<p>d. fournir aux travailleurs/euses mobiles/migrant(e)s des informations, des conseils et une assistance dans leur pays (avant de le quitter), et/ou dans le pays d'accueil.</p>	
<p>e. développer des actions en matière d'intégration : changement d'attitude à l'égard des migrants, solidarité entre travailleurs/euses et avec leurs organisations syndicales, intégration sociale (logement et éducation), économique, culturelle, gestion de la diversité via des conventions collectives, lutte contre la xénophobie, etc.</p>	
<p>f. organiser et soutenir des actions visant à montrer l'apport positif des migrants aux sociétés et économies européennes, contribuant ainsi à la solidarité et à la compréhension mutuelle.</p>	

262.	La CES et ses affiliés combattront activement le trafic de tous les êtres humains.	
8 . Mobilisation pour l'Europe sociale : améliorer la santé et la sécurité des travailleurs/euses		
Introduction		
263.	D'après l'Organisation internationale du travail, quelque 160 000 travailleurs/euses meurent chaque année dans l'Union européenne à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Si le nombre d'accidents mortels a été réduit au cours de ces vingt dernières années, le nombre de décès par cancers ou problèmes cardiovasculaires causés par les conditions de travail reste beaucoup trop élevé et pourrait être réduit par une meilleure organisation de la prévention.	
264.	Les catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées paient le plus lourd tribut en termes d'impacts sur la santé de conditions de travail dangereuses ou nocives. Ces inégalités sont causées autant par des facteurs matériels comme les substances cancérigènes ou des équipements de travail dangereux que par l'organisation du travail. Par exemple, un temps de travail excessif, des horaires peu prévisibles, des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée peuvent être à l'origine de lourdes atteintes à la santé. Les facteurs psycho-sociaux liés à une organisation du travail plus intensive, à certains modes de management et à l'insécurité de l'emploi deviennent un facteur majeur d'atteinte à la santé. Les effets des inégalités sociales de santé dues aux conditions de travail s'additionnent tout au long de la carrière et ont pour conséquence de réduire significativement l'espérance de vie des catégories socioprofessionnelles les plus fragiles.	
265.	La dimension de genre joue un rôle fondamental en matière de santé et de sécurité au travail. La charge de travail assumée par les femmes tend à être oblitérée par la	

<p>persistance des stéréotypes masculin et féminin. Une approche intégrant la dimension de genre permettra d'améliorer la prévention et la réparation des maladies liées au travail. Il s'avère indispensable d'approfondir une approche combinant les politiques de santé au travail et d'égalité.</p>	
<p>266. En matière de santé et de sécurité au travail, on ne peut simplement s'en remettre aux mécanismes du marché ou aux progrès de la recherche scientifique car ils négligent généralement les impacts à long terme des conditions de travail sur la santé.</p>	
<p>267. Les travailleurs/euses ont d'importantes attentes envers les organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail. L'existence de représentants pour la sécurité est souvent le facteur qui fait la différence entre une application bureaucratique et formelle de la législation et une application réelle qui permet une vraie amélioration des conditions de travail.</p>	
<p>268. A cet égard, la CES s'efforce d'accroître l'influence des organisations syndicales et de renforcer leur coopération. Il faut développer une approche stratégique et englobante, plutôt qu'au cas par cas, tout en renforçant les activités de prévention sur les lieux de travail et le rôle de l'inspection du travail, en tant que garant de la loi. L'état actuel de la médecine du travail et les tâches qui lui sont confiés sont sources d'inquiétude dans la plupart des pays européens. Ceux-ci sont touchés par une pénurie de médecins du travail, un manque de moyens et de formation, de fortes pressions afin de réduire l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis des employeurs et une marchandisation du secteur. Une médecin du travail de qualité est pourtant essentielle afin d'offrir aux travailleurs une protection satisfaisante de leur santé sur les lieux de travail.</p>	
<p>269. Cela implique bien sûr d'élaborer une stratégie syndicale commune sur les principales questions de santé et sécurité au travail ; mais aussi d'intégrer les questions de santé/sécurité dans toutes les positions de la CES relatives aux politiques européennes : développement durable, égalité entre hommes et femmes, immigration, marché du travail, formation, recherche ou politiques d'innovation industrielle..</p>	
<p>270. Pour renforcer les revendications syndicales européennes sur ces questions, il faut élargir les alliances autour de nos priorités, et mieux articuler l'ensemble des canaux de transmission des messages syndicaux : mobilisations sociales, représentation institutionnelle, dialogue social, expertise scientifique, comités d'entreprise européens. Il s'agit aussi d'améliorer le soutien et d'accroître la coordination des acteurs syndicaux au</p>	

<p>niveau européen : notamment entre les activités de l'ETUI, celles des fédérations syndicales européennes, du Comité consultatif pour la santé et la sécurité de Luxembourg, de l'Agence européenne des produits chimiques à Helsinki, de l'Agence de Bilbao, de la Fondation de Dublin et du Comité européen de normalisation. Une évaluation des mandats de la CES et des moyens d'accroître notre influence effective sur le contenu des décisions sera entreprise dans le contexte de la préparation d'une nouvelle stratégie communautaire sur la santé et sécurité pour la période 2013-2020.</p>	
<p>271. La CES n'est pas prête à accepter l'argument suivant lequel la santé et la sécurité constituent un fardeau administratif pour les employeurs. Au contraire, elle défendra l'idée que la mission de l'Union européenne devrait être de parachever l'harmonisation sur la base d'une amélioration permanente des conditions de travail.</p>	
<p>Nos messages</p>	
<p>272. La démocratie au travail est essentielle, tant à travers les systèmes de représentation des travailleurs/euses pour la santé et la sécurité dans les entreprises que par la possibilité effective pour les travailleurs/euses de débattre collectivement de leurs conditions de travail dans les entreprises. La législation communautaire devrait garantir la possibilité pour les travailleurs d'avoir leurs propres représentants en sécurité au travail sur tous les lieux de travail.</p>	
<p>273. Les conditions de travail et d'emploi sont une cause essentielle de l'aggravation des inégalités sociales de santé en Europe ; il faut donc articuler les politiques de santé au travail et les politiques d'égalité. Les travailleurs retraités devraient continuer à bénéficier de contrôles médicaux réguliers.</p>	
<p>274. Il faut prendre des mesures pour combattre à la source l'intensification du travail et toutes les formes de management qui génèrent des niveaux de stress excessifs pour les travailleurs/euses. Toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux occupant des fonctions de direction, doivent bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de travail.</p>	
<p>275. Des mesures devraient être prises pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en conciliant une amélioration du cadre juridique, de sa mise en application par l'inspection du travail et le développement de services indépendants de</p>	

<p>santé au travail chargés de la prévention. L'évaluation des risques devrait être mise en œuvre intégralement sur tous les lieux de travail avec le concours des travailleurs et de leurs représentants. La CES cherchera à renforcer le rôle des organisations syndicales dans la prochaine stratégie européenne de sécurité et de santé au travail, qui commencera en 2013 pour se clôturer en 2020. Elle appuiera l'intégration de la sécurité et santé au travail dans d'autres domaines d'activité, y compris celui de la normalisation technique.</p>	
<p>276. Il faut absolument rechercher des alternatives aux substances chimiques dangereuses comme les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il faudrait remédier aux retards dans le processus continu de définition de valeurs limites d'exposition professionnelle en étendant les meilleures normes nationales et en couvrant un plus grand nombre de substances dangereuses.</p>	
<p>277. La santé reproductive tant des hommes que des femmes doit être garantie au travail. Les institutions européennes doivent tenir compte des risques reproductifs de façon sérieuse dans leurs politiques notamment en ce qui concerne la prévention des risques chimiques et autres facteurs qui peuvent affecter la fertilité ou causer un dommage au développement de la descendance.</p>	
<p>278. Dans une série de domaines comme les nanotechnologies ou les défis environnementaux, il faut que l'expertise scientifique soit étroitement liée non seulement à l'évaluation, mais aussi à un vrai débat social sur le développement des technologies. Des règlements adaptés devraient protéger la santé des travailleurs et de la population.</p>	
<p>Nos engagements</p>	
<p>279. La CES :</p>	
<p>a. s'attachera à la mise en œuvre et au suivi concret des accords européens sur le stress et la violence au travail ;</p>	
<p>b. poursuivra son action pour une régulation du temps de travail qui tienne compte de son impact sur la santé et de la nécessaire conciliation entre les différentes activités humaines. Elle poursuivra le combat afin de mettre définitivement fin à l'<i>opt-out</i> et continuera à défendre la prise en compte des périodes de temps de garde comme</p>	

temps de travail,	
c. continuera à soutenir la révision de la Directive sur les travailleuses enceintes et demandera un congé de maternité d'une durée minimale de 18 semaines dans tous les Etats membres (conformément à la Convention de l'OIT 183 et à la Recommandation OIT 191), le maintien intégral du revenu et une protection contre le licenciement pendant la grossesse ainsi que des droits mieux établis pour le retour au travail ;	
d. mettra la priorité sur la lutte contre les troubles musculosquelettiques, car ils constituent la plainte la plus fréquente des travailleurs/euses en ce qui concerne la santé au travail ;	
e. demandera une protection plus cohérente des données personnelles des travailleurs dans toute l'UE, incluant un cadre européen de règles communes pour renforcer la clarté et la sécurité juridiques, compte tenu du fait qu'actuellement, il y a non seulement une grande variété de méthodes employées par les pays européens pour assurer la protection des données personnelles des travailleurs, mais aussi une grande diversité de leur degré de protection. Ce sujet devrait être inclus dans la proposition de révision de 2011 des directives générales de l'UE en matière de protection des données. Parmi les éléments de base de la législation européenne, il devrait y avoir une interdiction de collecter des informations génétiques dans le cadre des relations de travail et une interdiction pour les employeurs d'avoir accès à des données médicales personnelles ;	
f. poursuivra son action en vue d'assurer la pleine mise en œuvre de REACH en tenant compte de la nécessité d'une meilleure protection de la santé des travailleurs.	
280. La CES aussi bien que l'Institut Syndical Européen et les organisations affiliées à la CES s'attacheront à renforcer la formation concernant les questions de santé et de sécurité et à intégrer ces questions dans la formation syndicale portant sur d'autres domaines.	
281. Les organisations membres de la CES consacreront une journée à l'activité des représentants pour la sécurité durant la même semaine, suivant l'exemple de ce qui est déjà organisé dans différents pays.	
282. La CES soutiendra les actions communes pour l'amélioration des conditions de travail entreprises dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, qui se déroule chaque année le 28 avril.	

9. Mobilisation pour l'Europe sociale en vue d'une Europe des travailleurs plus forte et une mondialisation équitable	
Introduction	
<p>283. L'accroissement des échanges commerciaux internationaux de biens et de services s'est doublé, ces dernières décennies, d'un important accroissement des flux d'investissement – notamment en raison de la libéralisation des mouvements de capitaux qui a donné naissance au capitalisme casino sur les marchés financiers – et d'une internationalisation des réseaux de production. Le développement des nouvelles technologies a permis d'améliorer les transports, la circulation de l'information, des capitaux, etc. Toutefois, comme on peut l'observer, cette mondialisation n'est pas un processus homogène ou linéaire. Elle suit des évolutions contrastées.</p>	
<p>284. La division internationale du travail amène chaque pays ou région du monde à tenter d'exploiter ses propres avantages comparatifs. Néanmoins, au sein de l'économie internationale mondialisée, la croissance est très déséquilibrée. Les inégalités entre et au sein des pays sont en augmentation. Les conditions d'emploi des travailleurs et l'amélioration de leur bien-être et de celui de leur famille sont encore trop souvent négligées. La plupart des travailleurs dans le monde ne bénéficient pas d'une protection sociale, même de base. L'inégalité et le chômage croissants, notamment chez les jeunes, ont constitué un facteur crucial de la révolte porteuse d'espérances du printemps arabe qui mérite notre soutien.</p>	
<p>285. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), seule une personne sur cinq en âge de travailler dans le monde a accès à une protection sociale. En outre, cette mondialisation qui s'opère sous le contrôle et la direction des grandes institutions internationales (OMC, G20, etc.) manque d'une gouvernance incisive et coordonnée dans de nombreux domaines importants, tels que la régulation financière, la lutte contre le changement climatique, la lutte contre les paradis fiscaux, le respect des droits sociaux des</p>	

travailleurs/euses, la lutte contre la pauvreté, etc.	
<p>286. L'Union européenne, vu son poids économique et l'accroissement de sa population suite à plusieurs élargissements, devrait être un acteur-clé sur la scène mondiale. Les Etats membres devraient octroyer un mandat à l'UE pour que celle-ci s'exprime en leur nom dans les institutions internationales et qu'elle donne le ton dans la promotion de la bonne gouvernance dans notre monde multipolaire. Les politiques économiques de l'UE telles que la CES les préconise visent à développer l'économie européenne et à lui permettre de faire face aux défis intensifiés par la crise actuelle, renforçant ainsi son influence sur la scène mondiale. Comme le marché du travail s'internationalise de plus en plus, nous devons nous assurer que l'économie sociale de marché de l'Europe ne soit pas entraînée dans une spirale descendante par une concurrence fondée sur des pratiques déloyales du marché du travail. Nous devons œuvrer à éviter des réactions nationalistes et protectionnistes et coopérer sur le plan international en vue de contribuer à améliorer le niveau de vie et de travail à travers le monde.</p>	
<p>287. Le traité de Lisbonne stipule que l'Union devrait chercher à promouvoir ses valeurs dans le reste du monde, y compris celles de la démocratie, de la primauté du droit, de l'universalité et de l'indivisibilité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le respect de la dignité humaine, les principes d'égalité et de solidarité et le respect des principes de la Charte des Nations Unies et du droit international. Le traité a renforcé les compétences communautaires et les pouvoirs du Parlement européen sur le commerce extérieur. Au nom des syndicats dans l'Union européenne, la CES soutient et compte sur le développement d'une politique européenne extérieure commune basée sur ces principes et l'utilisation du Service européen d'action extérieure (SEAE) pour les promouvoir. La politique commerciale devrait les faire progresser.</p>	
<p>288. La CES a demandé instamment l'inclusion de clauses sociales basées sur les normes de l'OIT et d'autres normes internationales dans les accords de l'Organisation mondiale du commerce. Comme les négociations commerciales multilatérales de Doha sont toujours dans l'impasse, l'UE a choisi de s'engager dans un certain nombre de négociations au niveau régional ou bilatéral. La CES encourage la cohérence entre les politiques commerciale, d'investissement et extérieure et la coopération politique et le développement dans le but d'améliorer les objectifs de développement et de travail décent. Les accords commerciaux devraient respecter les préoccupations sociales et</p>	

environnementales et ne pas encourager la libéralisation et/ou la privatisation des services publics.	
<p>289. Un objectif-clé de la CES est de défendre et promouvoir le modèle social européen à travers toutes nos activités internationales, en ce compris la construction de syndicats forts et indépendants et la promotion du dialogue social. La CES soutient le développement d'accords de coopération entre l'UE et des pays ou régions tiers et s'y est engagée activement. Elle soutient la construction d'un partenariat solide avec nos voisins de la Méditerranée méridionale et orientale, ainsi que la construction du Partenariat oriental et du partenariat avec la Russie, en intégrant une forte dimension sociale. Nous sommes activement impliqués dans des activités interrégionales, en tant que partenaire dans le Forum Syndical Euromed ; à travers le Conseil régional paneuropéen de la CSI,; avec les syndicats africains, principalement au travers des processus UE-ACP; dans le processus du dialogue social de l'ASEM ; avec les Amériques au niveau régional et sous-régional (Communauté andine, Amérique centrale et Mercosur) et au niveau bilatéral.</p>	
<p>290. La CES a suivi de près les développements rapides dans les pays de la Méditerranée méridionale et orientale et s'en est réjouie, car ils sont l'expression de grands espoirs de changement vers la démocratie, en particulier en Tunisie et en Egypte, mais aussi de très vives craintes face au recours à la violence de l'Etat à l'encontre du peuple, particulièrement en Libye. La CES a souligné la nécessité pour l'ensemble de l'UE de prendre l'initiative en vue de trouver des solutions basées sur notre attachement à la liberté, à la démocratie et à la primauté du droit inscrit dans les traités. Le chômage massif des jeunes dans la région est une question primordiale que l'Europe doit contribuer à résoudre, en réponse aux besoins exprimés par les peuples concernés. L'UE a reconnu le rôle crucial que les syndicats ont joué et celui qu'ils peuvent continuer à jouer par leur contribution au processus de transition ; la CES a promis d'apporter son soutien aux initiatives prises notamment dans le domaine du dialogue social.</p>	
<p>291. Les entreprises européennes devraient contribuer à une mondialisation équitable partout où elles opèrent, et l'UE devrait veiller à ce qu'elles le fassent réellement, en particulier en intégrant dans ses politiques des instruments internationaux tels que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Les obligations des employeurs vis-à-vis de la responsabilité sociale des entreprises devraient</p>	

également être incluses.	
<i>Elargissement de l'UE</i>	
292. Le processus d'élargissement de l'UE se poursuit et la CES le soutiendra comme un moyen de renforcer l'Union européenne et de promouvoir la démocratie et la bonne gouvernance dans les pays candidats, tout en insistant sur le fait qu'il ne devrait pas porter atteinte aux normes de l'UE et à la cohésion européenne.	
Nos messages	
293. L'UE doit s'affirmer sur la scène mondiale afin de promouvoir ses valeurs et son modèle social, la gouvernance multilatérale et le respect de la Charte des Nations Unies et des Conventions des droits de l'homme. Elle devrait l'initiative dans la résolution des conflits, en particulier dans la région méditerranéenne et au Moyen-Orient. Les politiques européennes devraient promouvoir le développement économique et social à travers le monde.	
294. Tous les Etats du G20 et en particulier les Etats européens devraient respecter les conventions et accords internationaux et en particulier ratifier et mettre en œuvre pleinement toutes les conventions de l'OIT mises à jour. Tous les Etats européens devraient ratifier les conventions des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et de leurs familles. L'UE devrait soutenir pleinement la mise en place d'un socle de protection sociale universelle, tout en rejetant le nivellement par le bas, conformément à la convention 102 de l'OIT.	
295. L'UE doit prendre les devants dans la résolution des conflits, en particulier dans la région méditerranéenne, sur base des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies. L'UE ne devrait pas renforcer les relations politiques et économiques de façon bilatérale avec Israël, surtout tant que les colonies de peuplement sont maintenues, mais devrait poursuivre une politique cohérente pour la région, comprenant des avancées parallèles avec les États arabes et l'Autorité palestinienne ainsi qu'une aide économique pour aider la	

transition vers la démocratie.	
<p>296. Tous les Etats européens devraient ratifier la convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et leurs familles. Dans le contexte des développements de l'Afrique du Nord, l'UE devrait permettre de maximiser l'aide humanitaire et aider les travailleurs migrants en fuite à regagner leur pays d'origine. La responsabilité des politiques et des activités mises en œuvre pour faire face à la migration et au problème des réfugiés de nos voisins du Sud, comme d'ailleurs dans d'autres régions du monde, devrait être assumée conjointement et proportionnellement par tous les membres de l'Union dans un esprit d'équité et de solidarité.</p>	
<p>297. La compétence exclusive de l'UE en matière de commerce international constitue un outil très puissant pour faire avancer des politiques plus larges et ne doit pas conduire à un affaiblissement du modèle social européen. Nous nous félicitons des nouveaux pouvoirs du Parlement européen qui lui permettront d'exercer un contrôle démocratique sur les négociations commerciales. Il faut qu'ils soient exercés de manière transparente et avec une réelle implication des syndicats.</p>	
<p>298. Tous les accords de l'UE et de l'EFTA portant sur les échanges commerciaux, les investissements et les accords d'aide au développement devraient promouvoir l'intégration régionale et le développement durable, et inclure comme éléments essentiels le travail décent et la mise en œuvre des normes fondamentales de l'OIT, y compris en ce qui concerne l'inclusion de clauses sociales dans les contrats publics et les clauses de protection de l'environnement. Des procédures de règlement des différends devraient également s'appliquer au chapitre sur le développement durable qui devrait être inclus dans tout accord, conformément à notre position selon laquelle les droits sociaux tels que ceux promus par l'OIT devraient être sur pied d'égalité avec les droits économiques tels que ceux promus par l'OMC. Des mécanismes de contrôle, incluant les syndicats, devraient être incorporés dans les accords. Les partenaires sociaux devraient avoir la possibilité de porter plainte, d'être jugés par des experts indépendants et de recevoir des réponses de fond de la part des parties concernées. Nous allons profiter de l'occasion de l'introduction d'un nouveau régime d'investissement européen et de la prochaine révision du système de préférences généralisées de l'UE (SPG) pour faire avancer nos objectifs.</p>	
<p>299. Les valeurs de l'UE devraient également être promues au niveau diplomatique par le Service européen d'action extérieure, qui devrait notamment encourager un dialogue social</p>	

constructif basé sur des syndicats forts et indépendants. Le SEAE devrait comporter des attachés sociaux et pour l'emploi afin de travailler à la réalisation de ces objectifs ; la CES en appelle à la création de tels postes en priorité à Tunis et au Caire.	
<i>Elargissement de l'UE</i>	
300. Un nouvel élargissement de l'UE présuppose à la fois que les pays candidats satisfassent pleinement à l'acquis communautaire et mettent en œuvre les normes de l'OIT, et que les mécanismes décisionnels européens puissent fonctionner de manière efficace et démocratique, notamment en impliquant le Parlement européen.	
Nos engagements	
301. La CES contribuera au processus d'élargissement de l'UE en collaborant avec nos organisations affiliées de Turquie. Elle développera les travaux de la commission syndicale d'intégration régionale pour la région occidentale des Balkans et en soutenant le processus de réforme syndicale.	
302. La CES continuera à faire pression pour une mondialisation équitable, notamment en insistant sur le fait que le développement durable doit être au cœur de la politique commerciale internationale, contribuant au travail décent et à la croissance sur le plan mondial. Les dispositions en matière de conditions de travail liées au SPG et au SPG+ devraient être renforcées et pleinement mises en œuvre par les pays bénéficiaires.	
303. Nous continuerons à soutenir le développement d'accords de coopération de l'UE dans le monde entier, tout en nous opposant aux accords commerciaux bilatéraux de l'UE - particulièrement celui conclu avec la Colombie où les assassinats de syndicalistes continuent d'être perpétrés apparemment en toute impunité - qui ne remplissent pas ces conditions.	
304. La CES œuvrera à la promotion du modèle social européen par le biais de ses activités internationales, orientées vers les institutions de l'UE, par le dialogue social au niveau européen, et par des contacts directs avec des organisations syndicales partenaires.	

<p>305. La CES organisera avec la CSI des campagnes en faveur des droits syndicaux dans le monde, et en particulier pour la ratification et l'application complète des conventions fondamentales de l'OIT en commençant par tous les pays d'Europe et du G20. La CES appuiera les plus hautes normes internationales établies dans les conventions et chartes de l'OIT, des Nations Unies et d'autres institutions internationales. Des ressources suffisantes seront consacrées à ce travail.</p>	
<p>306. La CES renforcera les relations avec les syndicats à travers tout le continent européen et œuvrera à la promotion du modèle social européen en soutenant activement le PERC et les activités sous-régionales, telles que celles du Forum syndical SEE et de BASTUN.</p>	
<p>307. La CES va promouvoir et soutenir un syndicalisme indépendant et le dialogue social dans la région Euromed, en particulier en participant activement à des initiatives de dialogue social qui sont actuellement mises en place par l'UE, qui devrait fournir des ressources adéquates. Elle œuvrera en faveur d'actions constructives et de synergies dans le cadre de la coopération syndicale Euromed CES-CSI.</p>	
<p>308. La CES entretiendra et développera également les relations avec les organisations syndicales d'Afrique, en particulier par le travail UE-ACP; avec les Amériques au niveau régional et sous-régional (Communauté andine, Amérique centrale, Mercosur) ainsi qu'avec les États-Unis à travers le dialogue transatlantique et le Canada; et avec l'Asie, notamment en cherchant à développer les activités du Forum du dialogue social de l'ASEM.</p>	
<p>309. Dans ses activités internationales, la CES poursuivra sa coopération avec la CSI, notamment en matière de développement, y compris à travers le Réseau syndical de coopération au développement et avec le TUAC, en particulier en ce qui concerne les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les initiatives du G20 telles que la taxe sur les transactions financières. La CES continuera à soutenir la Journée mondiale pour le travail décent que la CSI organise annuellement le 7 octobre. Elle coopérera avec les organisations de la société civile dans des initiatives qui font progresser les politiques de la CES.</p>	
<p>10. Mobilisation pour l'Europe sociale : pour un véritable dialogue</p>	

social à tous les niveaux	
Introduction	
<p>310. Le dialogue social européen a connu, au cours des vingt dernières années, de profondes transformations. Depuis 1991 (avec le Protocole social de Maastricht), les partenaires sociaux européens sont en mesure de négocier directement entre eux des accords-cadres qui sont par la suite transformés en directives par le Conseil de l'UE (ce qu'ils ont fait en 1995, avec l'accord-cadre sur le congé parental, puis en 1997 sur le travail à temps partiel, et en 1999 sur le travail à durée déterminée). Ils peuvent aussi négocier des accords autonomes, qui doivent être mis en œuvre au niveau national selon les procédures et traditions propres aux États membres et aux partenaires sociaux nationaux (ce qu'ils ont fait en 2002 sur le télétravail, en 2004 sur le stress sur les lieux de travail, en 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, et en 2010 sur les marchés du travail inclusifs).</p>	
<p>311. Dans la deuxième moitié des années 1990, le dialogue social européen, tant interprofessionnel que sectoriel, s'est fortement développé. Par ailleurs, de nombreux secteurs se sont organisés, à partir de 1998, en « Comités de dialogue social sectoriel » (CDSS) ; ils ont adopté de très nombreux textes conjoints et développé des activités en conséquence.</p>	
<p>312. Cette possibilité ouverte par les traités de voir le dialogue social européen devenir le moteur de l'Europe sociale a donné beaucoup d'espoir. Mais, pour être concrétisée, cela nécessite que tous les acteurs s'impliquent et se mobilisent : les acteurs institutionnels (Commission européenne, Conseil, Parlement), les partenaires sociaux européens (interprofessionnels et sectoriels), les gouvernements nationaux et les acteurs sociaux nationaux (organisations syndicales, patronales, etc.).</p>	
<p>313. Certainement entré dans une nouvelle phase, le dialogue social interprofessionnel connaît aujourd'hui une période très difficile. Au cours des dix dernières années, les employeurs ont progressivement refusé l'idée de négocier des accords cadres contraignants.</p>	

<p>314. De son côté, la Commission, particulièrement obnubilée par son programme de « better regulation » (maintenant renommé « smart regulation » c'est-à-dire, bien souvent, « less regulation ») a de moins en moins alimenté ce dialogue social.</p>	
<p>315. En outre, le contexte politique général, avec une majorité de gouvernements de droite ou de centre-droit, n'est pas actuellement favorable au développement d'une législation sociale européenne axée sur le progrès ou même, dans certains pays, d'un dialogue social national aux niveaux interprofessionnels et sectoriels,, ce qui pose un gros problème pour la mise en œuvre de certains engagements européens (en particulier les accords autonomes). La Commission européenne elle-même, dans le contexte de crise budgétaire que connaissent certains Etats membres, a lancé des messages en vue de diluer le rôle du dialogue social au niveau national !</p>	
<p>316. Comme le révèle une récente enquête commanditée par la CES, une majorité d'affiliés considère que le contenu des textes adoptés dans le cadre du dialogue social interprofessionnel perd de son efficacité juridique et pratique. Et une très large majorité d'entre eux considère que la mise en œuvre de ces textes conjoints au niveau national n'est que partielle voire insuffisante (y compris pour des accords relevant de l'article 155§2 du traité de Lisbonne).</p>	
<p>317. Si l'insatisfaction est profonde, la volonté d'améliorer le dialogue social interprofessionnel demeure cependant très forte.</p>	
<p>318. C'est pourquoi, la CES doit mobiliser toutes les énergies pour relancer le dialogue social interprofessionnel dans l'esprit de l'Accord social de Maastricht. Cela nécessite la construction d'une vision syndicale et d'une stratégie communes, la définition d'objectifs et de revendications clairs pour le dialogue social, un effort continu de persuasion et de pression sur les employeurs, des interpellations de la Commission européenne sur son rôle dans le dialogue social (en particulier interprofessionnel), la recherche de soutien auprès de parlementaires européens et d'États membres... Tout cela est nécessaire afin d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs/euses en Europe, en particulier dans le contexte actuel de crise.</p>	

Nos messages	
<p>319. Il faut rappeler fermement que le dialogue social européen, tant interprofessionnel que sectoriel, est un outil pour la solidarité dont la fonction première est d'améliorer concrètement les conditions de travail de tous les travailleurs/euses européen(ne)s. En conséquence, le dialogue social européen doit compléter et épauler les systèmes existants de négociation collective et de participation des travailleurs/euses aux différents niveaux pour l'expression des intérêts des travailleurs/euses et le renforcement des conditions de travail ainsi que l'amélioration de la qualité de l'emploi. Cela doit se faire dans le contexte d'une harmonisation vers le haut et en suivant l'esprit et les textes du Traité fondateur des Communautés européennes..</p>	
<p>320. Cette amélioration des conditions de travail passe par des instruments, qu'ils soient législatifs ou négociés (conventionnels), qui doivent être réellement mis en œuvre au niveau national, sans quoi le dialogue social ressemblerait à un trompe l'œil.</p>	
<p>321. Les expériences pertinentes et les moyens de négocier au niveau "régional européen" mis en place par les IRTUC devraient être valorisés et intégrés dans la pratique du dialogue social.</p>	
<p>322. Il faut exiger de la Commission une approche plus proactive du dialogue social interprofessionnel et sectoriel. Il lui revient d'alimenter ce dialogue en propositions, afin de développer un ensemble de régulations sociales à la hauteur de l'intégration économique européenne.</p>	
<p>323. Les partenaires sociaux au niveau européen devraient être consultés et jouer leur rôle de co-législateurs s'ils le souhaitent pour toutes les questions qui concernent de près ou de loin les travailleurs selon l'esprit et la lettre du traité (article 152 du TFUE).</p>	
<p>324. En outre, la Commission doit aussi reconnaître l'importance du rôle du dialogue social au niveau national, au lieu de l'attaquer au nom d'une soi-disant gouvernance économique. Une gouvernance économique qui attaque le modèle social européen et les accords collectifs est totalement inacceptable. La CES exprime son inquiétude la plus vive en ce qui concerne les interventions de la Commission dans l'autonomie du dialogue social national de certains Etats membres.</p>	
<p>325. Il faut convaincre les employeurs à tous les niveaux que le développement du modèle social européen (législatif ou négocié) n'est pas un « handicap compétitif » mais est au contraire au cœur de l'« économie sociale de marché » qui figure aujourd'hui dans le</p>	

traité, et une garantie de paix sociale, de motivation des travailleurs/euses et de productivité.	
326. D'où l'importance de développer le dialogue social à tous niveaux (national, européen, entreprises transnationales, régional, mondial). Le renforcement des droits des travailleurs/euses à l'information, à la consultation et à la participation est un élément clé de la consolidation du dialogue social à ces niveaux.	
Nos engagements	
327. La CES s'engage à faire en sorte que le dialogue social européen contribue à l'harmonisation vers le haut des droits sociaux afin de faire bénéficier tous les travailleurs/euses européen(ne)s des mêmes droits sociaux. Dans les négociations du dialogue social européen, la CES poursuivra deux objectifs prioritaires : l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs/euses européen(ne)s ; la lutte contre le dumping social.	
328. Ce renforcement de l'ambition du contenu des textes conjoints doit s'accompagner d'un renforcement de la mise en œuvre et du suivi des textes adoptés dans le cadre du dialogue social européen via la mise en place d'un secrétariat européen permanent du dialogue social disposant d'un budget et d'un personnel propre. Il faut s'assurer que ces textes ont un réel impact sur les travailleurs/euses.	
329. La CES utilisera de manière efficace la nouvelle législation sur les CEE en vue d'établir de nouveaux CEE et de favoriser la qualité de la participation des travailleurs en tant qu'élément clé de la bonne gouvernance d'entreprise.	
330. Le droit de grève et de manifestation en faveur de questions transnationales est particulièrement important afin que les syndicats puissent faire face aux entreprises qui agissent librement partout dans le monde. Actuellement, le droit de grève est fondé sur les constitutions nationales et les conventions internationales. Mais il est parfois interprété de façon étroite afin d'empêcher les syndicats de se soutenir les uns les autres par solidarité à	

travers les frontières. la CES va s'engager dans le développement d'une stratégie dans le but d'atteindre cet objectif ⁴ .	
331. la CES va mener campagne pour le droit du mouvement syndical d'agir au niveau transnational, plus spécifiquement pour un droit transnational à faire la grève ⁵ .	
332. La CES poussera encore plus loin sa revendication (selon les nouvelles dispositions du Traité encore plus favorables) de créer une chambre spécifique du travail au sein de la Cour de justice de l'Union européenne.	
333. Nous intensifierons le travail au sein du réseau des litiges de la CES, passant à l'étape suivante en décidant une stratégie de procès pour les syndicats européens, et en commençant à apporter activement des affaires appropriées à la Cour, via tous les canaux possibles (nationaux, européens et internationaux), en vue de créer un socle de jurisprudence qui nous soit favorable.	
334. La CES s'emploiera à :	
a. construire une vision syndicale commune ambitieuse vis-à-vis de toutes les politiques de l'Union européenne : politique industrielle, de concurrence, marché intérieur, développement durable, fiscalité, formation, l'apprentissage tout au long de la vie, la recherche, etc. ;	
b. développer des stratégies communes entre les niveaux interprofessionnel, sectoriels, européens et nationaux, ainsi qu'au sein des comités d'entreprise européens, afin d'imposer de manière cohérente l'agenda syndical au niveau européen ;	
c. consolider les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs, en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social à tous les niveaux.	

⁴ XIe Congrès de la CES, Séville, 2007, Stratégie et plan d'action, p. ??

⁵ Ibid., p. ??

Rapport complémentaire A

Vers un Marché du Travail européen ?

Introduction

1. La CES a une fois encore débattu la question des salaires minimum. La discussion a permis d'entendre les différentes opinions des affiliés de la CES quant au pour et au contre de tenter d'introduire des salaires minimum en Europe.
2. Les collègues français et belges venaient en tête de ceux qui pensent qu'un salaire minimum ou, à tout le moins et pour commencer, qu'un mécanisme coordonné ou une formule commune pour des salaires minimum au niveau national doit être mis en place dans l'UE pour éviter le dumping social. Par contre, les collègues nordiques et italiens, sans être opposés à l'idée que chaque pays définisse un salaire minimum, soit par convention collective ou au travers de la législation, étaient d'avis que les modalités et le niveau d'un tel salaire devraient être déterminés au plan sectoriel ou national et non pas européen. C'est la formule qui avait été retenue lors du Congrès de Séville.
3. L'urgence de ce débat s'impose plus encore du fait des propositions de gouvernance économique européenne venant actuellement du Conseil des Ministres et de la Commission après le Sommet de mars. Celles-ci montrent que l'UE surveillera les coûts salariaux unitaires de chaque pays de la zone euro, voire des autres pays européens également. Elle est en passe de comparer les coûts salariaux unitaires, de relever l'âge de la retraite, de contrôler les salaires minimum, de restreindre les lois en matière de protection de l'emploi et d'affaiblir les mécanismes de négociation collective. Ce sont là les normes naissantes d'un marché du travail européen !
4. Ainsi, alors que le débat « Vers un marché du travail européen » a commencé suite à des pressions internes au sein de la CES, d'autres forces sont maintenant au travail qui donnent un nouvel élan à ce débat.

5. Celui-ci, toujours en cours, a débouché sur un autre débat – une réflexion plus large quant au rôle de l'Europe dans les négociations collectives alors que les capitaux mouvants profitent des différences entre pays et de la disparité de leurs systèmes syndicaux et de négociations collectives. Les syndicats européens sont bien conscients de la manière dont les quatre libertés du marché unique européen qui concernent les personnes, les biens, les services et les capitaux, peuvent être exploitées pour affaiblir les systèmes de négociations collectives.
6. Les récentes décisions de la Cour de Justice européenne dans les affaires Laval, Viking et Rueffert illustrent clairement les risques que nous encourons avec le marché unique et la façon dont il donne actuellement priorité à la libre circulation par rapport aux droits fondamentaux. Un certain degré d'eupéanisation accrue pourrait se révéler être moins une question de choix que de nécessité.
7. Ce rapport complémentaire lance donc le débat sans intention de provoquer des décisions lors du Congrès 2011 mais plutôt de familiariser les syndicats européens avec les différentes pressions et questions qui doivent être bien comprises et considérées au niveau national et sectoriel. Durant son prochain mandat et après mûre réflexion, le Comité exécutif sera invité à décider de la marche à suivre.

Un Marché du travail européen ?

8. Le débat sur les salaires minimum et les normes européennes doit être replacé dans le cadre des développements historiques de l'Europe sociale qui a évolué au travers de traités successifs au cours de ces 50 dernières années. Les principaux jalons de cette évolution sont les suivants :
9. Le Traité de Rome (1957), le traité fondateur de l'UE, comprenait une clause de salaire égal entre hommes et femmes. Toute initiative de politique sociale devait être adoptée à l'unanimité.
10. L'Acte unique européen (1987) incluait pour la première fois une clause pour un vote à la majorité qualifiée en matière de politique sociale relative à la santé et à la sécurité. Il définissait également la base juridique de la libre circulation de la main-d'œuvre parmi les états membres de l'UE ainsi que des autres libertés de circulation des capitaux, des biens et des services.

11. Le Traité de Maastricht (1992) allait plus loin avec le chapitre social selon lequel les partenaires sociaux peuvent négocier des conventions collectives s'appliquant à l'ensemble de l'Union et des dispositions sociales dans certains domaines pouvant être adoptées par un vote à la majorité qualifiée.
12. Le Traité de Lisbonne (2009) intégrait la Charte des droits fondamentaux dans les traités de l'UE, en ce compris les dispositions en matière de droit de négociation collective et de grève.
13. Les effets conjugués de ces mesures sont traduits dans environ 60 directives traitant de questions sociales et du marché du travail et pouvant être regroupées comme suit :
 - i. Santé et sécurité, y compris le temps de travail ; ces matières concernent plus de 40 directives ;
 - ii. Égalité de genre, de race, de religion et d'orientation sexuelle ; des dispositions particulières en matière d'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires (d'application en 2011) ou encore pour la protection des femmes lors de la maternité et le droit au congé parental ;
 - iii. Un cadre général sur l'information et la consultation ainsi que sur les licenciements collectifs, le transfert d'entreprises et les comités d'entreprises européens ;
 - iv. Des lois diverses, en particulier la Directive sur le détachement des travailleurs visant à assurer aux travailleurs détachés par leur employeur d'un pays à un autre des droits au moins égaux aux conditions minimum du pays d'accueil.
14. Il s'agit là d'une liste impressionnante mais il est un fait que nombre de questions essentielles concernant les relations sociales sont traitées au niveau national, y compris les négociations collectives en matière de salaires, de grèves, de sécurité et de protection de l'emploi, de restructurations, de pensions, d'indemnités de maladie, de sécurité sociale et de licenciements et de discipline.

La négociation collective et l'Europe

15. La négociation collective est le cœur de métier des syndicats. Et le principe fondamental de la négociation collective est que les travailleurs rassemblent leurs forces au sein des syndicats pour éviter une concurrence mutuelle de façon à améliorer leur position de négociation vis-à-vis de l'entreprise. Historiquement, ce principe a été à la base de la construction de nombreux systèmes de négociation et d'institutions dans nombre d'états membres de l'Union.
16. Toutefois, l'intégration économique européenne tend, de plus en plus, à éroder les systèmes nationaux de formation des salaires et de négociation collective. Les libertés du marché interne en matière de circulation des biens, services et capitaux (soutenues par les affaires de la CJE) donnent aux entreprises de multiples occasions de contourner les restrictions nationales et de mettre les travailleurs en concurrence par-delà les frontières. Cela pose la question de savoir si les syndicats sont capables d'élever le principe du « tous ensemble » au niveau européen afin de réduire les pressions concurrentielles provenant du marché interne.
17. Cette question n'est pas tout à fait neuve. Depuis le congrès d'Helsinki en 1999, la CES a entrepris des efforts pour mettre en place une stratégie pour coordonner les conventions collectives en Europe. A l'époque, la raison principale en était le souci fondamental d'empêcher que les travailleurs ne se concurrencent mutuellement (évitant ainsi que les dévaluations salariales ne remplacent les dévaluations monétaires à l'intérieur de la zone de la monnaie unique et œuvrant pour garantir que les salaires dans les nouveaux états membres soient équitablement associés à des gains de productivité).
18. S'ajoutait à cela une autre raison qui était d'organiser l'action de la CES en faveur de la négociation collective pour contribuer à un « dosage de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi », l'idée étant que des stratégies « responsables » en matière de négociations salariales aideraient la Banque centrale européenne à fixer des taux d'intérêt suffisamment bas pour stimuler l'investissement et une croissance renforcée.
19. Le bilan de plus de dix ans d'expérience de la CES dans la coordination de stratégies de négociations collectives montre que les affiliés, tout comme les employeurs, ont tendance à insister sur leur autonomie nationale et, bien entendu, qu'il existe des différences significatives en matière de politique nationale, de culture, de systèmes de négociation collective et de droit du travail.

Europe vs National ?

20. Il y a toujours eu, au sein de la CES, une tension entre les tenants d'une dimension sociale plus forte en Europe pour contrôler le développement du Marché unique (et, de plus en plus aujourd'hui, la question de la monnaie unique) et ceux qui veulent garantir que les composantes essentielles de leur système national ne soient pas affectées, voire diluées par le développement de normes européennes. Les syndicats en faveur de cette seconde approche étaient prêts à accepter de telles normes mais ont jalousement protégé la dimension nationale des négociations collectives en particulier.
21. De récentes pressions sont toutefois apparues qui demandent un réexamen au nom de tous les membres de la CES. L'une est causée par le conflit potentiel entre les modalités de libre circulation des traités de l'UE et les systèmes de relations sociales et le droit du travail au niveau national. L'impact croissant du marché unique européen, alors qu'il s'étend aux services, et l'élargissement de 2004 de l'UE, avec l'entrée de huit pays autrefois communistes aux niveaux de PIB relativement bas, font du marché unique une réalité bien plus grande qu'il ne l'était auparavant. Cela s'est traduit en particulier par un afflux (principalement d'est en ouest) de travailleurs migrants.
22. La CES a longtemps été en faveur de la libre circulation de la main-d'œuvre mais à condition que les normes applicables soient celles du pays d'accueil et non celles du pays d'origine.
23. Toutefois, de récentes décisions de la Cour de justice européenne – Laval, Viking, Rueffert, Luxembourg, Allemagne – ont mis en évidence que celle-ci considère qu'insister pour l'application de normes de travail est un obstacle à la libre circulation. L'opinion de la CJE consiste en fait à dire qu'il est acceptable que seules des conditions minimum soient appliquées aux travailleurs détachés, voire même aux autres catégories de travailleurs migrants (par ex. les travailleurs saisonniers ou les transferts intra-entreprises).
24. Ces arrêts ont pour effet d'affaiblir les dispositions des conventions collectives et de provoquer une augmentation d'un sentiment anti-européen et protectionniste dans le chef de certains syndicalistes.

25. La CES tente de traiter ces problèmes en plaidant pour un Protocole de progrès social dans les Traités européens, pour une révision de la Directive sur le détachement des travailleurs, basée non pas sur un salaire minimum mais sur un salaire égal, et pour une réglementation « Monti » dans la proposition de nouvel Acte pour le marché unique qui insisterait sur le fait que le marché unique ne prévaut pas sur les droits fondamentaux tel le droit de grève.
26. Ces propositions de la CES protégeraient les travailleurs contre la concurrence de certaines catégories de travailleurs migrants tout en faisant en sorte que ces derniers ne soient pas considérés comme des travailleurs subalternes de seconde zone et pouvant être traités comme tels. Mais elles ne fournissent pas de réponse à l'inégalité grandissante en Europe, ni au dumping social, ni au besoin d'établir un mouvement syndical robuste dans tous les états membres de l'UE mieux à même qu'aujourd'hui de formuler des revendications et des actions communes.
27. L'absence d'un mouvement syndical puissant partout en Europe apparaît nettement dans la crise économique actuelle, ce qui mène à l'autre pression à laquelle sont soumis les syndicats européens pour commencer à repenser le débat « Europe vs National ». Les nouvelles propositions, et le projet de Traité, sur la gouvernance économique impliqueraient des contrôles antisociaux sévères de tous les pays de la zone euro, voire des autres membres de l'UE. Pratiquement toute la charge du coût des programmes nationaux de relance repose sur le salaire des travailleurs, l'emploi et les services publics, d'une façon certes variable de pays à pays encore que les pressions soient quasiment les mêmes partout dans l'UE. L'Europe sociale rétrécit avec l'affaiblissement du droit du travail et de la protection de l'emploi, les réductions ou le blocage des salaires, les réductions des allocations sociales et des pensions et la privatisation de davantage de services publics. Les états membres qui ont le mouvement syndical le plus fort et le plus représentatif et qui sont capables de combiner la détermination de résister avec une dose de flexicurité véritable sont une référence à suivre pour les autres (les aides accordées dans certains pays pour le travail en horaire réduit sont un bon exemple de véritable flexicurité). Sommes-nous capables de nous unir et de combattre pour assurer un sort meilleur aux travailleurs européens ?

Les ambitions de la CES pour un Marché européen du travail

28. Y a-t-il place pour une approche plus ambitieuse du débat en commençant par quelques questions difficiles ? Est-il réaliste pour la CES de tenter de protéger les systèmes nationaux des pressions du marché unique européen ? Un Protocole de progrès social, une réglementation Monti et une Directive révisée sur le détachement des travailleurs seraient-ils suffisants ? Pouvons-nous au moins envisager que ces mesures

soient complétées par une approche qui soit davantage à l'échelle européenne pour établir un éventail plus large de normes minimales communes s'inspirant de celles de l'OIT et des états les plus avancés de l'UE ?

29. Si nous optons pour cette voie, il faudrait que vienne en tête de nos préoccupations le droit universel à négocier et à négocier collectivement au sein d'un état membre et au niveau européen. Une directive cadre pourrait exiger des états membres la création de systèmes de négociations collectives qui :
- Établissent des niveaux de salaires minimum dans tous les secteurs de l'économie ;
 - Assurent que les gains de productivité soient équitablement répartis ;
 - Réglementent les heures de travail ;
 - Garantissent l'égalité hommes-femmes pour toutes les catégories de migrants et sur base proportionnelle pour tous les travailleurs « précaires » ;
 - Assurent l'information et la consultation avant toute décision affectant la sécurité d'emploi et la charge de travail afin d'arriver à un accord sur les changements.
30. Notre préoccupation prioritaire suivante pourrait être un cadre de démocratie à l'œuvre dans d'autres matières. Il est proposé en particulier d'envisager une participation des syndicats/travailleurs au niveau du conseil d'administration ou au plus haut niveau équivalent des entreprises privées et des entreprises détenues par des fonds privés. L'objectif serait d'instaurer un dialogue régulier en matière de création de croissance et de distribution des recettes, de réductions d'émissions de carbone et de leurs implications pour l'emploi ainsi que de compétences et de formation.
31. Un troisième élément pourrait être que chaque état membre instaure un mécanisme de dialogue social pour garantir la pleine application des mesures décrites aux paragraphes 29 et 30 d'une façon qui convienne à cet état membre qui fera toutefois rapport annuellement lors d'une Conférence européenne sur les normes de travail et dans laquelle les partenaires sociaux joueraient un rôle important. La gouvernance économique pourrait ainsi être assortie d'une gouvernance sociale accrue.

Réalités politiques

32. Pour le moment, la réalisation de ces ambitions paraît être une perspective lointaine. Les dirigeants européens se concentrent sur les tentatives de sauvetage de l'euro en imposant des mesures restrictives. Les partis politiques de centre gauche sont actuellement incapables de tirer profit de la crise du capitalisme financier. La crise profite d'ailleurs à ceux qui pensent que l'Europe doit devenir un marché plus libre et moins cher pour concurrencer les économies émergentes telles que la Chine. Ce sont ceux-là qui, avec les eurosceptiques et les nationalistes, prennent l'initiative et les syndicats sont leurs principaux opposants.
33. Dans cette situation, il est évident que les syndicats européens devront compter sur leurs propres forces et se soutenir mutuellement pour :
- Dénoncer l'orientation, comparable à celle des années 1930, des principales politiques économiques européennes ;
 - Mener des campagnes et des actions ponctuelles ;
 - Nous considérer « gardien » du Traité concernant l'autonomie des négociations collectives ;
 - Améliorer notre stratégie existante de coordination des négociations collectives en y associant les fédérations syndicales et en cherchant à formuler des revendications communes et, éventuellement, organiser des actions communes.
34. Nous devrions en outre débattre nos ambitions décrites aux paragraphes 28 à 31 ci-dessus afin d'être bien préparés lorsque le climat deviendra plus favorable.

Conclusion

35. Par ces moyens – et peut-être y en a-t-il d'autres – la CES pourrait adopter, ou au moins débattre, un programme ambitieux en faveur de la négociation collective et du travailleur d'une façon qui unisse le niveau national et le niveau européen mieux qu'ils ne le sont aujourd'hui.
36. L'opinion des affiliés et des délégués sur les idées exposées est attendue.