



Make Europe Work for the People



Make Europe Work
for the People

Programme d'action

adopté au 10^{ème} congrès statutaire,
26-29 mai 2003.



Le X^{ème} Congrès de la Confédération Européenne des Syndicats a eu lieu à Prague du 26 au 29 mai 2003, avec la participation de délégué(e)s de 77 Confédérations nationales de 35 pays et de 11 Fédérations Syndicales Européennes, membres de la CES. Plus de 60 millions de travailleurs et travailleuses étaient ainsi représentés au Congrès.

Les organisations syndicales partenaires de la CES d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine et de la République serbe, du Monténégro et du Kosovo étaient aussi représentées.

La CISL, la CMT, la Confédération Internationale des Syndicats Arabes (CISA), le Conseil Nordique des Syndicats (NFS), la Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE, la Coordination des syndicats du Mercosur étaient représentés par des délégations dirigées par leurs Secrétaires généraux.

Ont aussi pris part au Congrès à titre d'observateurs : AFL-CIO (Etats-Unis), Rengo (Japon), FNPR (Russie) et GCTU (CEI).

De nombreux membres du Parlement Européen ainsi que des représentants des ONG sociales européennes figuraient aussi parmi les invités.

Plusieurs personnalités ont pris la parole au Congrès : **Vladimir Spidla**, Premier Ministre de la République tchèque ; **Romano Prodi**, Président de la Commission Européenne (vidéo) ; **Anna Diamantopoulou**, Commissaire européen ; **Roger Briesch**, Président du Comité Economique et Social Européen ; **Theo Bouwman**, Président de la Commission de l'Emploi et des Affaires Sociales du Parlement Européen ; **Roverto Spyropoulos**, Vice-Ministre du Travail au nom de la Présidence grecque de l'Union ; **Beate Winkler**, Directeur de l'Observatoire Européen du Racisme et de la Xénophobie ; **Gabrielle Battaini-Dragoni**, Directeur au Conseil de l'Europe ; **Kari Tapiola**, Directeur exécutif du BIT.

Le Président de la Convention Européenne, **Valéry Giscard d'Estaing**, a prononcé un discours suivi d'un débat avec les délégués.

Le Congrès a également rendu hommage à **Jacques Delors**, ancien Président de la Commission Européenne, invité d'honneur du Congrès.

Sommaire

<u>Avant-propos</u>	<u>9</u>
<u>Notre vision de l'Europe.....</u>	<u>11</u>
<u>Modèle économique et social européen.....</u>	<u>15</u>
<u>Elargissement et renforcement du domaine des relations professionnelles européennes.....</u>	<u>23</u>
<u>Europe et mondialisation</u>	<u>27</u>
<u>Renforcement de la CES et de l'identité syndicale européenne</u>	<u>33</u>
<u>Plan d'égalité.....</u>	<u>37</u>
<u>Organisations membres de la CES.....</u>	<u>47</u>



Avant-propos

L'Europe entre dans une nouvelle phase de son histoire. Dans un avenir proche, le continent sera unifié grâce au processus d'élargissement. Les travailleurs souhaitent avoir davantage d'emplois de meilleure qualité. Les citoyens et citoyennes en général demandent une pleine reconnaissance de leurs droits.

Le X^e Congrès de la CES s'inscrit dans un nouveau contexte international, source de vives préoccupations, tant sur le plan économique que politique. Des institutions et relations internationales multilatérales fort anciennes ont été remises en cause, tandis que le rythme de la dégradation de la situation économique pourrait bien déboucher sur une récession.

L'avenir de l'Union européenne proprement dite est lui aussi en jeu si des décisions radicales ne sont pas prises pour faire progresser le modèle social européen et donner à l'Union un profil politique ainsi qu'un rôle indépendant dans les affaires internationales. Tout en respectant pleinement la Charte des Nations unies, l'Europe devrait œuvrer de façon cohérente à la résolution pacifique des conflits, en s'exprimant d'une seule et même voix. Ce n'est qu'en affirmant son identité et sa vision sociale que l'Europe pourra jouer un rôle de premier plan dans la maîtrise de la mondialisation, la promotion d'un développement durable en œuvrant pour la paix, la démocratie et les droits de l'homme pour tous, en vue de créer des emplois stables et décents et d'assurer le libre exercice des droits sociaux et syndicaux.

La CES souligne sa conviction que l'élargissement représente avant tout une chance historique unique d'unifier les peuples d'Europe sur la base de valeurs fondamentales démocratiques. C'est un moyen d'assurer la paix et la stabilité politique en Europe et de contribuer au progrès économique et social ainsi qu'à l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'élargissement signifie investir dans l'avenir commun des peuples européens.

Face à l'élargissement, il faut donc plus d'Europe, et la CES attend de la Convention européenne un Traité constitutionnel qui relève ces défis et donne à l'Union des institutions démocratiques, efficaces et transparentes fondées sur les droits d'une citoyenneté européenne active.

Dans un même temps, il est important de souligner que le développement futur de l'Union européenne affectera



non seulement le modèle social des États membres actuels et futurs mais aussi, directement et indirectement, des pays européens ne faisant pas partie de l'Union, notamment les pays de l'AELE et de l'EEE.

Lors du dernier congrès, alors qu'il semblait ne pas y avoir d'alternative au paradigme néolibéral, la CES a pris l'initiative de relancer l'objectif du plein emploi par le biais de politiques stimulant une croissance économique qualitative et promouvant la cohésion sociale, notamment par le renforcement des Services d'Intérêt Général, ainsi que par une concertation et des négociations sociales au niveau européen.

Au cours de ces quatre années, des voix se sont élevées partout dans le monde pour réclamer l'abandon du paradigme néolibéral en raison de ses carences, tandis qu'en adoptant la stratégie de Lisbonne, l'Union européenne a elle-même opéré un choix qui prouve le bien-fondé de nos revendications.

Cependant, la stratégie de Lisbonne est aujourd'hui en difficulté et le chômage progresse une fois de plus en Europe. Cela est dû, avant tout, à l'inaction des autorités européennes qui évitent de promouvoir une meilleure coordination des politiques économique, fiscale, budgétaire et des politiques d'investissement pour lutter contre la situation économique, et qui permettraient à l'Europe d'exploiter pleinement son potentiel pour devenir le moteur de sa propre croissance.

La CES demande la réalisation de ce préalable et réaffirme que la stratégie de Lisbonne est la seule solution pour éviter le déclin progressif de l'économie et de la société européennes. A dire vrai, la recherche de la compétitivité fondée sur la déréglementation sociale, le démantèlement des droits et de la protection des travailleurs est non seulement inacceptable sur le plan social, mais elle est aussi économiquement inefficace à terme.

Ces dernières années, la CES, ses organisations nationales affiliées et les Fédérations syndicales européennes ont défendu les valeurs et les politiques du modèle social européen tout en s'impliquant dans le processus de réforme. Dorénavant, leurs responsabilités vont croître et, pour les honorer, les organisations syndicales européennes doivent renforcer leurs organisations afin de mieux représenter le nouveau monde du travail, améliorer le recrutement syndical et rendre leur influence plus digne d'attention dans l'économie et la société en général.

Quant à la CES proprement dite, il lui appartient de se renforcer et de développer ses compétences, sachant que ce n'est qu'en conjuguant leurs efforts et en coordonnant leurs actions à l'échelon transnational que les organisations syndicales européennes pourront promouvoir les droits des travailleurs et travailleuses, obtenir davantage d'emplois et des emplois de qualité ainsi que le progrès social dans une Europe qui sera enfin unifiée.

Le X^e Congrès manifeste que ce Plan d'Action constitue un prolongement des résolutions adoptées lors du IX^e Congrès qui a eu lieu à Helsinki au mois de juillet 1999. Par conséquent, toutes les Résolutions non modifiées par ce Plan d'Action restent en vigueur et continueront d'être une référence de travail pour les propositions et les compromis de la CES envers les travailleurs européens et leurs demandes face au patronat et aux institutions européennes.



1. Notre vision de l'Europe

Le X^e Congrès charge la CES des missions suivantes :

a. Nos objectifs

1. Œuvrer pour une Union européenne fondée sur la paix, la liberté, la démocratie, les droits fondamentaux, l'égalité des chances et l'égalité des hommes et des femmes, le développement durable, la solidarité et la justice sociale, le plein emploi et des emplois de qualité, la cohésion économique, sociale et territoriale, l'amélioration des conditions de travail et de vie, un niveau élevé de santé physique et mentale, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, le bien-être et la prospérité et les principes du modèle social européen, la protection des minorités, un accès universel et égal à des services d'intérêt général financièrement viables, de haute qualité et organisés sur la base de la solidarité, et une économie de marché sociale ;
2. Appeler les membres à faire campagne, durant la période précédant les élections européennes de 2004, en faveur de l'Europe sociale et du renforcement des droits syndicaux, en vue d'accroître la participation aux élections afin que les élus bénéficient d'un soutien populaire.

b. Un traité constitutionnel pour une Europe élargie

3. Insister sur un traité constitutionnel fondé sur nos objectifs ;
4. Faire campagne pour que la Charte des droits fondamentaux soit entièrement intégrée au traité constitutionnel et assortie d'effets légalement contraignants et d'une garantie de recours en justice, comme première étape de reconnaissance des droits fondamentaux au niveau européen ;
5. Faire en sorte que la prochaine phase de l'élargissement européen soit une réussite, basée sur la mise en œuvre totale de l'acquis social, reconnaissant pleinement les opportunités et défis que cet élargissement représente à la fois pour les syndicats et l'UE ;

6. Lutter pour que l'intégration européenne combine des dimensions économiques et sociales allant au-delà du marché commun et de la monnaie unique, et devienne une union politique et sociale, gouvernée par des institutions démocratiques transparentes et efficaces ;

7. Promouvoir la réalisation d'un véritable espace de liberté, de sécurité et de justice.

c. Plein emploi et qualité du travail

8. Continuer à lutter pour le plein emploi comme un objectif primordial de la politique macroéconomique ;

9. Développer une conception moderne du plein emploi, basée en particulier sur l'égalité des hommes et des femmes, des emplois de qualité élevée, le droit à l'apprentissage tout au long de la vie, et un droit de choisir sur un marché du travail ouvert à tous en vue d'accroître le taux de participation des forces de travail, et introduire des normes sociales minimales pour accroître la qualité du travail et la protection des travailleurs et travailleuses, tout en rejetant la précarité croissante des conditions d'emploi.

d. Inclusion et cohésion sociales

10. Lutter contre l'exclusion sociale, la pauvreté et les inégalités, en tenant compte des besoins de groupes spécifiques, dans le cadre de tous les domaines politiques, en renforçant la cohésion économique, sociale et territoriale dans une Union européenne élargie, fondée sur la justice sociale, la redistribution des richesses et l'harmonisation dans le progrès ;

11. Reconnaître la diversité de la main-d'œuvre européenne et développer une solidarité entre les générations, les personnes au travail et les chômeurs, les travailleurs actifs et les retraités, transcendant les frontières, les secteurs et les professions.

e. Secteur public et services d'intérêt général (SIG)

12. Promouvoir des services d'intérêt général et des services publics, dotés d'un accès égal et universel, comme instruments vitaux pour la pleine application des droits fondamentaux des citoyens et pour un modèle social européen, et renforcer les services publics et les services d'intérêt général à tous les niveaux, en s'appuyant sur des travailleurs et travailleuses très qualifié(e)s et un financement adéquat.

f. Protection sociale

13. Réaffirmer la priorité des systèmes de protection sociale, prévus par la loi ou par convention collective, tout en les renforçant, rendre leur financement durable et plus favorable à l'emploi, assurer que les structures familiales en mutation, les contrats atypiques et le vieillissement de la population soient pris en compte, en renforçant les droits directs, et que tous les travailleurs et citoyens soient couverts par des systèmes de protection sociale ;

14. Renverser l'approche néolibérale des entreprises et des gouvernements qui prennent l'élargissement et la compétitivité comme prétexte pour affaiblir les réseaux de sécurité sociale et diminuer les droits des travailleurs et travailleuses.

g. Négociations collectives et dialogue social

15. Renforcer les droits syndicaux et les relations collectives du travail dans tous les États membres, les pays candidats à l'adhésion et d'autres pays européens, et promouvoir les droits syndicaux transnationaux en vue de créer un réel espace de négociation européen pour les partenaires sociaux dans lequel les conventions collectives doivent toujours être reconnues comme un moyen d'appliquer la législation européenne.

h. Égalité des sexes

16. Demander d'inscrire l'égalité des hommes et des femmes comme faisant partie des valeurs fondamentales de l'UE et de l'inclure dans les compétences partagées de l'UE ;

17. Veiller à ce que l'acquis communautaire relatif à l'égalité des salaires et l'égalité entre les hommes et les femmes soit garanti dans toutes les politiques, et encourager la représentation des femmes dans tous les organes décisionnels.

i. Lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie

18. Combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nationalité, la race, l'appartenance ethnique, le handicap, l'orientation et l'identité sexuelles, l'âge, la religion et l'origine sociale au sein de l'Union européenne, notamment sous la forme de directives spécifiques mettant en œuvre l'article 13 dans tous les domaines ;

19. Mener une réflexion et des actions sur les préjugés pouvant être inhérents aux propres structures des syndicats.

j. Le développement durable comme principe directeur

20. Soutenir l'intégration du développement durable dans ses dimensions sociale, économique et écologique.

k. Mondialisation

21. Lutter contre les conceptions néolibérales de la globalisation et faire campagne pour un processus de mondialisation, réglé par des institutions démocratiques, qui respecte les besoins des gens, qui répond à ceux-ci et qui respecte les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses, tout en assurant une distribution plus équitable de la richesse à l'échelle mondiale.



I. Renforcement de la CES et de l'identité syndicale européenne

22. Accroître la visibilité et l'autonomie de la CES, renforcer les ressources disponibles et utiliser celles-ci le plus efficacement possible ;

23. Toucher et motiver les jeunes générations à participer activement au travail syndical et à influencer le développement de la société, en tenant compte de leur façon de travailler, de leurs ambitions, perceptions et priorités.



2. Modèle économique et social européen

Le X^e Congrès charge la CES des missions suivantes :

a. Depuis Lisbonne: vers plus d'emplois de meilleure qualité

1. Œuvrer en faveur de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, plus particulièrement de l'engagement à « créer plus d'emplois de meilleure qualité », à viser le plein emploi et la création d'une société basée sur les connaissances, à l'aide d'un policy mix permettant un taux de croissance annuel durable de 3%, sous-tendant la stratégie ;
2. Tout mettre en œuvre pour que le processus de Luxembourg demeure le principal vecteur de la coordination de la politique du marché du travail, tout en soulignant que les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) doivent également contribuer au plein emploi, et insister sur la cohérence entre les deux processus ;
3. Améliorer la participation et la consultation des partenaires sociaux à tous les niveaux, et plus particulièrement aux niveaux national, régional et local dans les plans d'action nationaux pour l'emploi, ainsi que l'inclusion sociale, encourager les affiliés à s'engager dans la mise en œuvre et l'évaluation de la SEE au niveau national et les sensibiliser à la stratégie en matière d'emploi ;
4. Veiller à ce que les politiques d'activation mettent l'accent sur des incitations positives en termes de formation, de soutien et d'orientation professionnelle plutôt que de forcer des personnes à accepter n'importe quel emploi ;
5. Promouvoir des emplois de qualité élevée et stables, en termes de temps de travail, de conditions de travail et de rémunération, de santé et de sécurité et d'accès à la formation, par le biais de la législation européenne et de conventions collectives, et contribuer ainsi à une vie professionnelle durable et à un renforcement de la compétitivité de l'Union européenne;
6. Établir que tous les contrats de travail tempo-

raire soient obligatoirement fondés sur une cause, évitant ainsi la croissance des contrats précaires sur le marché du travail ;

7. Œuvrer en faveur de l'amélioration des conditions de travail ainsi que de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment à travers la mise en œuvre de la stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 ;

8. Lutter pour une régulation contraignante, soit conventionnelle soit légale, qui protège les travailleurs de la discrimination et de l'instabilité dans leur poste de travail: sous-traitance, agences de travail temporaire, etc, ainsi qu'un contrôle efficace de l'application de la directive - détachement des travailleurs ;

9. Anticiper des mesures afin de prévenir le risque de créer des nouveaux collectifs d'exclusion sociale, étant donné les difficultés d'accès aux nouvelles technologies de l'information pour les travailleurs qui sont en situation précaire ;

10. Lutter contre les discriminations entre hommes et femmes grâce à des politiques d'emploi stimulant l'indépendance économique des femmes, comprenant des soins de haute qualité, financés publiquement, pour les personnes dépendantes, améliorant la qualité de l'emploi des femmes avec un droit au travail à temps plein et l'emploi à temps partiel comme possibilité, et éliminant le fossé salarial séparant hommes et femmes, et œuvrer en faveur d'une amélioration des opportunités de carrière pour les femmes, pour lever les barrières existant entre les emplois traditionnellement féminins et masculins ;

11. Souligner que pour l'égalité entre hommes et femmes et la participation des forces de travail, il est important que les travailleurs soient imposés individuellement plutôt que sur la base du ménage ;

12. Plaider en faveur du congé parental payé et du maintien des droits en matière de pension et de sécurité sociale durant les interruptions de carrière, et faire campagne en faveur d'un revenu adéquat durant le congé parental;

13. Encourager une implication totale des syndicats dans les activités visant à éradiquer toute forme de discrimination, plus particulièrement dans le cadre de projets menés sur le lieu de travail, afin de donner force de loi aux principes énoncés à l'article 13 ;

14. Combattre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, issus d'une minorité ethnique, religieuse ou possédant une orientation sexuelle particulière en Europe et plus particulièrement sur le marché du travail ;

15. Agir en vue d'éliminer et de prévenir la discrimination à l'égard des jeunes travailleurs et travailleuses et des travailleurs et travailleuses âgé(e)s, ces deux catégories étant le plus souvent exclues du marché du travail ;

16. Insister pour que des actions soient entreprises et des normes européennes prévues, favorisant la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail ainsi que l'insertion sociale des personnes handicapées, et pour qu'une meilleure réponse soit apportée à leurs besoins et opinions ;

17. S'efforcer d'éliminer le travail illégal en pénalisant les trafiquants et les employeurs peu scrupuleux, appliquer le principe de traitement équitable et défendre les intérêts de tous les travailleurs ;

18. Poursuivre la campagne en faveur de la semaine de 35 heures et de mesures innovantes en matière de réduction du temps de travail, et notamment en faveur d'une révision de la directive sur le temps de travail qui doit couvrir tous les travailleurs, au travers de la négociation collective, combinée le cas échéant avec l'initiative législative, afin de réaliser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, répondant aux besoins d'emplois de qualité et de formation, et ce en tenant compte des aspects relatifs à l'emploi et à l'environnement.

b. Gouvernement économique et Pacte de stabilité et de croissance

19. Œuvrer en faveur d'un gouvernement économique européen plus efficace qui assure un équilibre entre l'efficacité économique et la cohésion sociale, préservant la stabilité, comme condition nécessaire pour la création d'emplois et une croissance plus élevée ;

20. Encourager et soutenir une réforme du cadre de la politique économique, monétaire et fiscale, assurant un vrai dosage des politiques, garantissant que les différents instruments des politiques soient utilisés pour répondre aux objectifs stratégiques fixés par l'Union, notamment au Sommet de Lisbonne ;

21. Privilégier des changements au Pacte de stabilité et de croissance afin de garantir que son volet "croissance" puisse gagner le même statut que son volet "stabilité", incluant une approche "règle d'or" permettant des emprunts pour des investissements dans les infrastructures économiques et sociales, notamment dans les réseaux européens, ainsi que dans un cadre coordonné permettant de réaliser la stratégie de Lisbonne, tout en assurant que les dépenses courantes soient équilibrées tout au long du cycle d'activité et qu'une marge de manœuvre fiscale à court terme plus importante soit prévue en fonction de l'ampleur de la dette du gouvernement, sans pour autant imposer de nouvelles contraintes, en plus des critères de Maastricht, aux Etats membres les plus endettés ;

22. Examiner l'idée de créer des fonds tampons, limités aux transferts interrégionaux, et promouvoir des mesures visant à prévenir une concurrence fiscale préjudiciable ;

23. Encourager une coordination et une harmonisation plus importantes de certains domaines de la politique fiscale, tels que l'impôt des sociétés, les revenus des entreprises et les taxes environnementales, notamment en soumettant les impôts ayant des effets transfrontaliers à des règles communes adoptées au niveau de l'UE à

la majorité qualifiée ; concrètement, la CES exige l'instauration d'un taux minimum et la définition d'une base minimale pour l'impôt des sociétés et une taxe sur l'énergie afin de mettre fin à une concurrence fiscale néfaste ;

24. Promouvoir un objectif d'inflation symétrique pour la BCE, établi démocratiquement par des institutions dotées d'une légitimité démocratique, impliquant un équilibre entre la politique monétaire et les objectifs en matière d'inflation, d'emploi et de croissance économique ;

25. Renforcer l'implication des partenaires sociaux dans le dialogue macro-économique (processus de Cologne) et veiller à ce que le Sommet social tripartite soit un véritable forum de concertation pour la croissance et l'emploi, en préparation du Conseil européen du printemps ; promouvoir la création, auprès de la BCE, d'un comité consultatif composé de représentant(e)s des partenaires sociaux, afin de conférer plus de transparence aux politiques de la BCE.

c. Emplois et compétitivité par le biais de la sécurité et de l'efficacité

26. Promouvoir les investissements dans des infrastructures modernes, plus particulièrement dans les pays candidats à l'adhésion en Europe centrale et orientale, ainsi qu'une augmentation des investissements dans la recherche et le développement et dans les mesures de formation et d'apprentissage tout au long de la vie ;

27. Revendiquer l'essor d'un Secteur Services de grande qualité afin de profiter au maximum des potentialités de création de nouveaux emplois qui s'y produiront, d'en améliorer les conditions de travail et de réduire le volume important de contrats atypiques ;

28. Soutenir la demande visant à ce que les États s'engagent à consacrer 3% du PIB à la recherche et au développement, et demander une solide stratégie européenne pour améliorer la coordination et encourager la coopération transnationale dans le domaine de la recherche ;

29. Prôner des objectifs nationaux fixes en ce qui concerne l'accroissement des investissements dans des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et promouvoir des partenariats entre les employeurs, les autorités publiques, les institutions européennes et les syndicats pour développer les niveaux de qualification et de compétence.

d. Protection sociale: un élément fondamental

30. Garantir des systèmes de sécurité sociale durables et promouvoir un élargissement de la base financière de la protection sociale et le développement de sources additionnelles ou alternatives de financement, faisant glisser l'effet de la taxation du travail vers d'autres facteurs de production, afin de garantir un financement sauvegardant davantage l'emploi et des systèmes de sécurité sociale durables, ainsi que de créer de nouveaux emplois ;

31. Appeler à la pleine participation des partenaires sociaux au développement d'objectifs et d'indicateurs concrets de convergence sociale au niveau de l'UE, particulièrement dans le domaine des pensions et des soins de santé, en vue d'accroître la convergence dans le progrès, et militer pour accroître et qualifier les dépenses sociales publiques dans le but de garantir un réseau de services sociaux généraux et universels ;

32. Sauvegarder les systèmes de pension légale, comme la majeure partie des droits de pension et des pensions garantissant une vie décente ;

33. Défendre un cadre juridique européen pour les institutions de retraites professionnelles en s'appuyant sur la législation et/ou des conventions collectives, tout en assurant la participation des partenaires sociaux dans leur gestion, en veillant à ce qu'ils respectent des critères en matière de développement durable et d'éthique, et en garantissant la portabilité de ces droits de pension ;

34. Promouvoir des soins de santé et des services aux personnes âgées et aux enfants de qua-

lité élevée, abordables et accessibles à tous ainsi que le maintien des droits de sécurité sociale durant les interruptions de carrière, et promouvoir le financement public des infrastructures pour l'accueil des enfants et les soins aux personnes âgées ;

35. Soutenir l'introduction d'une carte de santé européenne, donnant accès aux soins de santé dans chaque pays de l'Union européenne aux mêmes conditions que les citoyens nationaux ;

36. Privilégier des formules permettant un passage progressif de la vie professionnelle à la retraite sur une base volontaire, tout en luttant contre l'exclusion des travailleurs et travailleuses âgé(e)s du marché du travail, en intégrant la perspective spécifique des travailleurs et travailleuses de plus de 40 ans dans la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie et de qualité du travail, et s'opposer aux tentatives d'augmenter les indicateurs fixes pour les conditions d'âge liées aux pensions ;

37. Promouvoir, pour tous les citoyens européens qui se trouvent dans le besoin, un Revenu Minimum qui leur permette de vivre dignement ;

38. Insister auprès des gouvernements pour que ceux-ci mettent en œuvre les Plans d'action nationaux sur la pauvreté et l'exclusion sociale avec des mesures efficaces et des ressources suffisantes, tout en comptant sur la participation sociale en ce qui concerne leur conception et leur exécution.

e. Mobilité, immigration et intégration sociale

39. Insister pour que soient levés les derniers obstacles à la libre circulation des travailleurs et travailleuses et appliquer le principe de liberté de mouvement aux ressortissants de pays tiers, promouvoir l'intégration sociale et politique et défendre le droit au regroupement familial ;

40. Lutter pour la mise en œuvre de droits sociaux et du travail en faveur des travailleurs migrants dans l'UE et veiller à ce que les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans

l'UE jouissent pleinement des droits applicables en matière sociale et en matière d'emploi ;

41. Faire campagne pour l'adoption par l'Union européenne et les États membres des conventions des Nations Unies et de l'OIT sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille ;

42. Faire campagne pour que les ressortissant(e)s de pays tiers résidant depuis longtemps dans l'UE jouissent des mêmes droits politiques aux élections locales et européennes que les citoyens européens ;

43. Promouvoir une politique européenne de codéveloppement avec les pays d'origine, évitant la fuite des cerveaux et contribuant au développement économique et social ;

44. Développer une politique européenne commune en matière d'immigration et d'asile, qui, plutôt que de se fonder sur des mesures répressives (CGT), promeut l'intégration des ressortissant(e)s de pays non membres, gérant les flux migratoires et pénalisant tant les trafiquants d'être humains que les employeurs sans scrupule ;

45. Lutter contre le trafic des femmes et des jeunes filles et contre les actes de violence commis à leur encontre, notamment en promouvant une action plus efficace à l'échelle de l'Union européenne ;

46. Demander que des décisions soient prises rapidement sur le plan législatif afin d'établir des critères communs pour les immigrants arrivant sans documents et assurer elle-même le droit de ces personnes à s'affilier à un syndicat et à la liberté d'association, conformément à la convention n° 87 de l'OIT.

f. L'apprentissage tout au long de la vie comme facteur de cohésion sociale et de compétitivité

47. Mettre en œuvre le cadre d'action des partenaires sociaux pour le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie, avec un suivi régulier par le Comité du dialogue social sur une période de cinq ans, et faire

en sorte qu'il fasse partie intégrante de la stratégie de Lisbonne, assurant ainsi le droit d'accès à la formation tout au long de la vie pour tous ;

48. Assurer que les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie soient soutenues et poursuivies dans le cadre du dialogue social sectoriel et de conventions collectives ;

49. Promouvoir l'inclusion des travailleurs âgés, des travailleurs à faibles revenus, des jeunes quittant prématurément l'école, des personnes possédant un faible niveau de qualification, des travailleurs atypiques et des femmes dans les mesures d'apprentissage tout au long de la vie ;

50. Demander des objectifs, progressifs et nationaux, pour diminuer le nombre extrêmement important de travailleurs et de chômeurs sans qualification minimale dans chaque Etat membre de l'UE ;

51. Insister pour que des objectifs soient fixés au niveau national afin de réduire le nombre de personnes quittant l'enseignement sans qualifications de base ;

52. Œuvrer en faveur d'une véritable reconnaissance de l'apprentissage de base, des qualifications formelles et des diplômes, ainsi que des compétences informelles.

53. Garantir que l'accès à la formation qualifiée dans les universités et les écoles supérieures réponde aux demandes des jeunes et des adultes souhaitant améliorer leur formation.

g. Les fonds structurels comme moyen de réaliser la cohésion économique et sociale

54. Assurer l'utilisation la plus efficace et intégrée qui soit des fonds structurels, plus particulièrement du Fonds social européen, pour atteindre les objectifs de la stratégie européenne de l'emploi et renforcer le modèle social européen ;

55. Prôner un renforcement et une amélioration de la base financière des fonds structurels pour qu'ils satisfassent les besoins de tous les États membres dans le contexte de l'élargissement ;

56. Soutenir le développement des capacités des partenaires sociaux dans les pays candidats à l'adhésion, en visant plus particulièrement leur formation et leurs facultés de compréhension, afin de faciliter leur participation à l'administration et à la mise en œuvre des projets financés par les fonds structurels ;

57. Promouvoir l'implication des partenaires sociaux, et particulièrement des syndicats, dans chaque phase des interventions des fonds, y compris dans les initiatives communautaires et surtout lors de la conception des actions, en diffusant dans des délais raisonnables les informations utiles ;

58. Soutenir le développement d'un système d'indicateurs structurels fiable, efficace et actualisé.

h. Politiques industrielles

59. Promouvoir la politique industrielle comme outil stratégique pour réaliser la stratégie de Lisbonne, en exploitant pleinement le potentiel d'emploi de l'industrie, reconnaissant la nécessité de promouvoir la croissance économique et une productivité plus élevée et de combiner des mesures structurelles et macro-économiques, anticiper et gérer le changement et bâtir une économie de la connaissance, en tenant compte du défi de la restructuration dans des secteurs et branches spécifiques ;

60. Demander à la Commission européenne et au Conseil de jouer pleinement leur rôle dans le domaine de la politique industrielle, que les partenaires sociaux ne peuvent assumer seuls ;

61. Exiger un dispositif européen envers les entreprises qui délocalisent ou licencient sans respecter les accords avec le pays où elles sont installées, afin qu'elles remboursent les subventions qu'elles ont obtenues et soient écartées des programmes d'aides publiques européens ;

62. Plaider en faveur de politiques industrielles innovantes pour soutenir le modèle social européen, reconnaissant les besoins en matière de compétitivité, de développement durable et

d'inclusion sociale (le dialogue social sectoriel doit être considéré comme un instrument central dans ce cadre), et appeler les actionnaires à assumer leur responsabilité sociale ;

63. Exiger de toutes les entreprises de plus de 1000 travailleurs d'établir un rapport annuel sur leurs prévisions, comme le demandait le Rapport du Groupe de Haut Niveau sur l'Anticipation des transformations industrielles ;

64. Reconnaître les nouveaux défis des restructurations découlant de l'élargissement ainsi que le besoin d'une politique industrielle garantissant la participation des travailleurs et de leurs représentants dans les processus de restructuration (y compris les fusions et les acquisitions), en utilisant pleinement les possibilités offertes par l'Observatoire européen du changement ;

65. Réclamer que la politique de concurrence de l'Union européenne comprenne les conséquences sur l'emploi et les implications sociales découlant des processus de fusion et d'acquisition d'entreprises.

i. Services d'intérêt général pour tous les citoyens

66. Souligner la nécessité d'un meilleur équilibre entre les règles de la concurrence et celles régissant les services d'intérêt général au niveau européen, et permettre aux gouvernements nationaux de garantir les droits fondamentaux de citoyenneté avant les règles de libre marché et de compétitivité ;

67. Soutenir le principe selon lequel l'UE doit respecter la neutralité de propriété, laissant aux États membres le soin de décider ce qui doit rester public ou ce qui doit devenir privé, tout en assurant des services de haute qualité et un accès égal et universel, et prévoir la possibilité d'un retour du régime de propriété privée au public ;

68. Intégrer le concept de services d'intérêt général de haute qualité, allant de pair avec la création du marché interne, dans les objectifs et les activités de l'Union européenne ;

69. Adopter un point de vue critique à l'égard des privatisations et de la promotion des partenariats entre le public et le privé dans les services publics ;

70. Revendiquer une réglementation démocratique des services publics libéralisés avec implication des syndicats et des autres parties concernées.



3. Élargissement et renforcement du domaine des relations professionnelles européennes

Le X^e Congrès charge la CES des missions suivantes :

a. Renforcement des droits syndicaux transnationaux

1. Renforcer les droits transnationaux des syndicats et des travailleurs et travailleuses et plaider en faveur de leur pleine reconnaissance ; il s'agit notamment du droit de mener des actions de solidarité transfrontalières, y compris des grèves, dans des conditions qui respectent pleinement les systèmes nationaux de négociation et d'action collectives ;
2. Œuvrer en faveur de la pleine reconnaissance du dialogue social au niveau interprofessionnel et dans tous les secteurs, de l'autonomie des partenaires sociaux et de leur rôle en tant que corégulateurs au niveau européen ;
3. Plaider en faveur de la création d'une section spéciale au sein de la Cour de Justice des Communautés Européennes pour les affaires relevant du droit social et du droit du travail, laquelle section comprendrait des experts désignés par les partenaires sociaux ;
4. Développer des stratégies sur la question de savoir comment les droits syndicaux internationaux peuvent être influencés par des systèmes individuels ou collectifs.

b. Dialogue social : un facteur de réforme déterminant

5. Développer et renforcer les relations professionnelles européennes, en étroite coopération avec les fédérations syndicales européennes, et créer un véritable espace de négociation européen pour les partenaires sociaux, pour la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses ;
6. Renforcer le dialogue social et le partenariat, en respectant la pleine autonomie des partenaires sociaux représentatifs dans les PECO, comme ailleurs dans l'Union ;
7. Mettre tout en oeuvre pour exécuter le programme de travail pluriannuel (2003-2005), por-

tant notamment sur les questions suivantes : cadre des actions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, accord volontaire sur le stress au travail, lignes directrices pour la gestion des restructurations et des changements, suivi de l'accord sur le télétravail et cadre d'action commun sur le développement des qualifications et des compétences tout au long de la vie ; enfin, incorporer de nouvelles questions dans le programme d'action commun, chaque fois que nécessaire ;

8. Agir de concert avec les organisations membres pour pousser les organisations d'employeurs à devenir un véritable et solide partenaire européen afin de garantir un véritable cadre de négociation ;

9. Soutenir les fédérations syndicales européennes dans leurs efforts visant à renforcer les capacités du dialogue social sectoriel et inciter la Commission européenne à reconnaître des comités de dialogue social sectoriel dans tous les secteurs ;

10. Mener campagne pour le respect des normes sociales et de santé et de sécurité dans les PME, ainsi que pour la représentation syndicale ;

11. Créer, en accord avec les organisations d'employeurs et avec le soutien de la Commission européenne, un secrétariat des partenaires sociaux, doté des ressources nécessaires pour la recherche, la formation et les relations publiques ;

12. Promouvoir une implication active dans le sommet tripartite pour la croissance et l'emploi comme important mécanisme de coordination, tout en veillant au fonctionnement efficace de celui-ci ;

13. Préparer les bases d'un accord des partenaires sociaux fixant le cadre pour mener des négociations autonomes aux niveaux européen et transfrontalier, tout en tenant compte des questions de médiation et de conciliation ;

14. Promouvoir la participation et l'action des syndicats dans le développement de la responsabilité sociale des entreprises dans tous les domaines.

c. Stratégies et coordination des négociations collectives dans une Europe en expansion

15. A l'instar des initiatives transnationales (groupe de Doorn) et sectorielles existantes, et en coopération avec les fédérations syndicales européennes et les organisations membres nationales, poursuivre les efforts visant à une coordination efficace de la politique de négociation collective, en vue de prévenir le danger de dumping salarial, et accélérer la convergence vers le haut des conditions de vie et de travail dans une Europe élargie ;

16. Poursuivre le développement des aspects qualitatifs de la négociation collective, tels que les stratégies de lutte contre les bas salaires et la précarité, de promotion de l'égalité des salaires, de formation ainsi que de santé et de sécurité, et ce dans l'intérêt immédiat des travailleurs et travailleuses et pour soutenir la stratégie européenne en matière d'emploi ;

17. Poursuivre le développement de la ligne d'orientation de la CES sur la coordination de la négociation collective, tout en promouvant les aspects qualitatifs ;

18. Développer des stratégies positives en matière de flexibilité, négociées et convenues par les partenaires sociaux, visant à ce que les intérêts des travailleurs et travailleuses soient représentés de manière adéquate ;

d. Information, consultation et participation des travailleurs pour la gestion des changements

19. Promouvoir une révision de la directive sur les CEE d'ici à la fin 2003 et encourager, en collaboration avec les fédérations membres, l'établissement de CEE dans les entreprises qui sont concernées par la directive et qui n'ont pas encore institué un tel comité, en tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes ;

20. Surveiller de près le développement des comités d'entreprise européens afin d'éviter que

les employeurs ne fassent participer des membres de la direction aux CEE, plutôt que de véritables représentants des travailleurs ;

21. Soutenir l'application efficace de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs et travailleuses, rechercher une application adéquate dans les domaines exclus et garantir la sécurité d'emploi des représentants des travailleurs et travailleuses ;

22. Surveiller et participer activement à la préparation de la transposition des directives sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs et travailleuses (Société européenne) dans les législations nationales et renforcer le rôle des syndicats, essentiellement pour s'opposer aux tentatives de substituer ceux-ci par des organes soutenus par la direction ;

23. Développer, en collaboration avec les fédérations syndicales européennes, une stratégie commune pour mettre en oeuvre la participation des travailleurs et travailleuses dans la Société européenne (SE) et veiller à ce que les représentants des travailleurs disposent d'un mandat européen auprès des organes de direction ou de surveillance ;

24. Veiller à ce que soit garanti un niveau élevé de participation des travailleurs et travailleuses dans la Société européenne, et à ce qu'aucune dérogation ne soit possible ;

25. Examiner, par rapport à la Société européenne, le concept d'un fonds dans lequel seraient versées les rémunérations des représentants des travailleurs et travailleuses, conformément à des règles contraignantes ; les ressources de ce fonds seraient utilisées à des fins de consultation, de formation et de recherche.

e. Action syndicale transfrontalière et solidarité

26. Insister auprès des membres pour qu'ils veillent à ce que toutes les personnes travaillant temporairement à l'étranger bénéficient de droits effectifs à une protection syndicale, notamment en ce qui concerne leurs droits

sociaux et du travail ;

27. Soutenir le travail des Conseils syndicaux interrégionaux et promouvoir le réseau Eures, en soutien à la création d'emplois.

f. Renforcement des relations professionnelles dans les pays candidats à l'adhésion

28. Développer un partenariat social efficace au sein des PECO dans le cadre d'une coopération syndicale bilatérale ou multilatérale ;

29. Encourager la coopération bilatérale des syndicats sur les questions d'immigration ;



4. Europe et mondialisation

Le X^e Congrès charge la CES des missions suivantes :

a. L'UE en tant qu'acteur global

1. Promouvoir et continuer à consolider et développer le modèle social européen afin qu'il puisse servir de modèle de référence influent ;
2. Presser les États membres de développer des politiques communes de sécurité et des affaires étrangères plus cohérentes afin de renforcer le rôle de l'UE dans la gouvernance internationale ;
3. Appeler l'UE à parler d'une seule voix en faveur de la prévention et d'une résolution pacifique des conflits et à soutenir le rôle des Nations Unies, ainsi qu'à œuvrer pour une réforme démocratique de cette institution, afin de renforcer son rôle central dans la gouvernance internationale.

b. Développement durable

4. Appeler l'UE à parler d'une seule voix en faveur d'une réforme démocratique des institutions financières internationales, promouvoir la cohérence de la gouvernance économique globale en renforçant le rôle du multilatéralisme au travers des Nations Unies et promouvoir, en étroite coopération avec la CISL, la CMT et le TUAC, la mise en œuvre d'un concept et d'une stratégie de développement durable, basés sur les trois piliers du développement durable, à savoir l'économique, le social et l'environnemental ;
5. Poursuivre les objectifs de Kyoto dans le cadre du calendrier convenu et promouvoir une taxe européenne sur l'énergie, des mesures visant à favoriser les économies d'énergie et une intensification des efforts pour doubler, d'ici à 2010, la part des énergies renouvelables, tout en soutenant l'innovation technologique pour améliorer l'efficacité énergétique ;
6. Promouvoir la mise en œuvre totale de la Stratégie européenne en faveur du développement durable, approuvée à Göteborg en 2001,

et des changements et mesures qui en découleront ;

7. Accorder une attention particulière aux aspects liés au lieu de travail soulevés dans les conclusions et recommandations du Sommet mondial du développement durable, tels que les changements climatiques, les denrées alimentaires et les risques chimiques ;

8. Renforcer le pilier social du développement durable et promouvoir, en coopération étroite avec la CISL, la CMT et le TUAC, une entière implication de l'OIT dans la mise en œuvre des conclusions du Sommet mondial sur le développement durable, chaque fois que les normes internationales du travail sont concernées ;

9. Forcer la Commission et les gouvernements nationaux à utiliser les instruments à leur disposition, c.-à-d. faire respecter les normes sociales et environnementales lorsque des contrats publics sont passés auprès de sociétés privées, ou imposer des exigences équivalentes lors de l'octroi d'aides européennes au développement ou de garanties couvrant les crédits à l'exportation ;

10. Demander à la Commission européenne de promouvoir la ratification de la Convention OIT n° 174 sur la prévention des accidents industriels majeurs par tous les États membres de l'UE ;

11. Inviter les organisations membres à développer et appliquer des politiques de développement durable aux niveaux national et sectoriel, ce qui contraindra les syndicats à élargir leurs propres compétences environnementales ;

12. Pousser les entreprises à accepter leur responsabilité à l'égard des questions environnementales et à reconnaître les droits des syndicats et de leurs travailleurs et travailleuses à être représentés et à participer aux activités des entreprises dans le domaine de l'environnement ainsi que par le biais de négociations collectives avec les employeurs, et demander à l'UE de promouvoir des mesures en faveur de la protection des travailleurs et travailleuses durant la période transitoire nécessaire à la mise en œuvre de politiques de développement durable ;

13. Insister auprès de l'Union européenne pour qu'elle adopte d'urgence un plan global pour la sécurité maritime dans l'Union.

c. Négociations commerciales

14. Assurer une mobilisation nationale et européenne, en collaboration avec les organisations syndicales internationales et d'autres mouvements sociaux, dans le contexte des négociations commerciales internationales, pour obtenir des accords garantissant l'intégration des pays en voie de développement, le développement social et économique des pays en voie de développement, la durabilité, la transparence, la croissance des emplois décents et qualifiés, un rééquilibrage entre économies fortes et économies faibles, l'allègement de la dette, la justice sociale, l'éradication de la pauvreté et du travail des enfants, et le respect et une mise en œuvre efficace des droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses et des syndicats ainsi que l'égalité des hommes et des femmes ;

15. Demander que soient respectés les délais et engagements convenus à Doha concernant l'accès à des médicaments à bas prix, le traitement spécifique et différencié pour les pays en voie de développement et l'amélioration de l'accès des pays en voie de développement aux marchés des pays industrialisés, notamment pour les produits agricoles, avant d'entamer les négociations sur le reste de l'agenda de l'OMC ;

16. Soutenir la demande des fédérations syndicales européennes visant une évaluation de l'impact sur l'emploi des propositions de l'UE dans les négociations AGSC (Accord Général sur le Commerce des Services) ainsi qu'une consultation adéquate des partenaires sociaux ;

17. Faire campagne et organiser une mobilisation, en coopération avec les organisations syndicales internationales, l'OIT et d'autres organismes internationaux, pour que soient respectées les normes du travail et de l'environnement et pour que les services publics soient exclus de l'AGSC, avec priorité à l'éducation, la santé,

l'eau et autres produits essentiels, pour soutenir le droit des gouvernements à réglementer de tels secteurs sans être soumis à aucun défi dans le cadre de l'AGSC, pour défendre une transparence démocratique totale des négociations AGSC et la participation et la consultation des parlements européens et nationaux ainsi que des partenaires sociaux et des organisations de la société civile ; plaider pour un moratoire des négociations AGSC, s'il n'est pas satisfait à ces demandes avant que ne soient lancées d'autres négociations ;

18. Aborder le problème des politiques des pays développés imposant des restrictions à l'accès aux biens produits par les pays en voie de développement, notamment dans l'agriculture, ce qui implique, au niveau de l'UE, une réforme de la Politique Agricole Commune en faveur du développement rural durable, de la sécurité alimentaire et de la protection des consommateurs, tout en veillant à éliminer les subsides à l'exportation ; cette réforme devrait être accompagnée de mesures de coopération avec les pays en voie de développement, notamment les plus faibles, afin d'assurer qu'ils puissent bénéficier des exportations et satisfaire leurs besoins en matière de consommation domestique et de sécurité alimentaire ;

19. Collaborer avec la CISL et la CMT afin d'utiliser au maximum le Système Généralisé de Préférences (SGP) de l'UE pour promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses et des syndicats dans les pays bénéficiaires du SGP ;

20. Collaborer étroitement avec la CISL et la CMT en vue d'établir une structure formelle à l'OMC, avec l'entière participation de l'OIT, pour s'occuper de la problématique des normes commerciales, des normes d'emploi et des normes fondamentales du travail ;

21. Contribuer à l'élaboration d'une proposition cadre en faveur de règles contraignantes sur les investissements directs étrangers (s'appliquant également au mode 3 de l'AGCS), laquelle proposition se fondera sur un régime multilatéral,

mais pas au sein de l'OMC, le respect des normes fondamentales du travail et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la prise en considération des besoins des pays en voie de développement et la participation totale des organisations syndicales internationales.

d. Mondialisation de la justice sociale

22. Continuer à promouvoir les droits de l'homme et la justice sociale et l'égalité des hommes et des femmes dans tous les forums décisionnels internes et externes de l'UE, essentiellement sous la forme d'accords d'association et de coopération entre l'UE et des pays tiers, et ce en collaboration avec les organisations syndicales et des organisations de défense des droits de l'homme, libres, indépendantes et démocratiques, comme Amnesty International et Human Rights Watch ;

23. Demander dans toutes les instances pertinentes que l'Union européenne assume le leadership de la lutte pour l'élimination des paradis fiscaux, afin de stopper l'évasion et le blanchiment d'argent et de contribuer ainsi à une meilleure distribution de la richesse et à la mondialisation de la justice sociale ;

24. Demander, de concert avec ses organisations affiliées, que les États membres de l'UE représentés au sein des organes décisionnels du FMI et de la Banque mondiale se prononcent à l'unisson en faveur d'une réforme démocratique de ces institutions et usent de leur influence pour promouvoir des politiques d'ajustements économiques qui engendrent un développement socialement durable ;

25. Appuyer une solution juste en ce qui concerne la dette extérieure, problème qui étouffe certains pays en voie de développement ;

26. Presser les États membres de l'UE à s'engager à adopter et à appliquer efficacement les principes directeurs de l'OCDE et de l'OIT à l'intention des entreprises multinationales et encou-

rager, de concert avec les fédérations syndicales européennes, les comités d'entreprise européens à contribuer activement à ce que leur entreprise applique les principes directeurs, et les organisations syndicales membres à négocier des accords cadres avec les entreprises multinationales, respectant les conventions de l'OIT ;

27. Intensifier son engagement avec les groupes de la société civile globale, dénonçant la mondialisation sous sa forme actuelle, au sein du Forum social mondial et du Forum social européen ;

28. Intensifier les interactions entre les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs dans le cadre du Forum économique mondial en vue de faire progresser les questions sociales et les politiques socialement responsables ;

29. Revendiquer un cadre de référence européen dans lequel la responsabilité sociale des entreprises pourra être développée sur une base légale et/ou par le biais de conventions collectives ;

30. Insister pour que les entreprises européennes impliquées dans des programmes de labels sociaux ou d'autres indicateurs sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise s'engagent à respecter les mêmes principes à l'extérieur de l'Europe ;

31. Insister pour que l'Union européenne ainsi que ses États membres séparent les aides internationales au développement des obligations commerciales incombant aux bénéficiaires, et pour qu'une norme de 0,7% du PIB s'applique aux aides à la coopération au développement ; de plus, la CES croit qu'un engagement politique et financier plus important est nécessaire en faveur d'une augmentation du montant des aides au développement – qui pourraient être alimentées par les recettes tirées de la taxe Tobin ;

32. Coopérer avec les mouvements syndicaux des régions ou pays associés à l'UE (accord de Cotonou, Mercosur et autres groupements lati-

no-américains, ainsi que l'ASEM) et inviter l'UE à promouvoir les processus d'intégration régionale et sous-régionale ;

33. Demander à la Commission le droit pour les syndicats d'être pleinement impliqués dans les négociations avec les pays tiers ;

34. Poursuivre et renforcer la coopération et l'intégration avec les syndicats de l'Europe du Sud-Est et promouvoir la dimension sociale du processus de transformation dans le cadre du Forum de la CES sur le pacte de stabilité des Balkans du Sud-Est ;

35. Développer les syndicats, les relations professionnelles et les aspects socio-économiques de la dimension nordique de l'UE à la lumière de l'élargissement ;

36. Poursuivre et stabiliser la coopération au sein du forum syndical Euro-Med pour développer une analyse et des actions communes sur des objectifs syndicaux fondamentaux revêtant un grand intérêt pour le développement du partenariat euro-méditerranéen et le processus de création d'un marché commun dans la région. Œuvrer en faveur de la paix dans l'ensemble de la région, et notamment en faveur d'un nouveau processus de paix entre la Palestine et Israël, visant à atteindre un accord basé sur le concept « deux peuples, deux États » et pouvant garantir la paix, la sécurité et le développement socio-économique des deux peuples.



5. Renforcement de la CES et de l'identité syndicale européenne



Une mise en œuvre fructueuse du programme d'action 2003-2006 ne sera possible que si la CES accroît son efficacité, joue un rôle plus ferme en tant qu'acteur social et renforce sa coopération avec les organisations nationales affiliées et les fédérations syndicales européennes. Il convient donc plus particulièrement de :

1. Renforcer l'identité de la CES vis-à-vis des travailleurs et travailleuses et des syndiqué(e)s en tant qu'organisation syndicale indépendante vis-à-vis des institutions, des employeurs, des gouvernements et des partis politiques. Ceci implique, entre autres, la mise en œuvre de la charte syndicale adoptée à Helsinki ainsi que l'introduction d'une carte de membre européenne, garantissant aux membres syndicaux travaillant temporairement à l'étranger l'accès à toute la gamme des services syndicaux (assistance juridique, conseils et facilités de formation) ;
2. Renforcer la capacité de la CES à influencer les processus législatifs au niveau européen et les décisions prises au sein des institutions européennes, y compris la BCE, et améliorer la coordination entre les niveaux national et européen. A l'avenir, il conviendra d'utiliser systématiquement les capacités dont disposent les bureaux syndicaux nationaux situés à Bruxelles ;
3. Renforcer le pouvoir de négociation collective vis-à-vis des employeurs européens. Ceci requiert une coordination plus étroite des positions prises avec les affiliés nationaux ainsi qu'une coopération plus étroite avec les fédérations syndicales européennes. Ce n'est que de cette façon qu'il sera possible de vaincre la réticence des employeurs à négocier tant au niveau sectoriel qu'au niveau interprofessionnel ;
4. Améliorer, en coopération étroite avec les fédérations syndicales européennes, les conditions préalables pour une coordination efficace de la négociation collective. Outre la prévention

du dumping social et salarial sous toutes ses formes, il est nécessaire de développer des stratégies proactives pour améliorer et renforcer la convergence des conditions de travail et de vie dans le progrès. Ceci s'applique également aux aspects qualitatifs de la négociation collective (par exemple, formation, égalité de traitement, temps de travail, sécurité et santé au travail) ;

5. Coordonner les efforts de la CES visant à encourager les entreprises européennes et multinationales à s'ouvrir aux syndicats dans les pays candidats à l'adhésion et à prendre part aux négociations collectives sectorielles au niveau national ;
6. Mieux cibler et réorienter les structures de fonctionnement actuelles. Cela implique, en d'autres termes, qu'il faut continuer à développer les comités et groupes de travail de la CES, en rédigeant un programme spécifique clair, fondé sur le programme d'action adopté par le Congrès. Ceci permettra de renforcer la continuité du travail de la CES ainsi que son engagement à exécuter les décisions prises ;
7. Réaliser l'égalité des hommes et des femmes au sein des syndicats, en mettant en œuvre le plan d'égalité de la CES. Ceci requiert une participation équilibrée des femmes (au moins proportionnelle à leur taux d'affiliation) à tous les niveaux, y compris celui de la direction, ainsi que dans toutes les structures syndicales européennes (comités, CEE) ;
8. Continuer à encourager le travail des Comités syndicaux interrégionaux dans les régions frontalières. Ce travail fait office de laboratoire pour la mise en œuvre d'une véritable politique syndicale européenne dans les domaines économique et social et contribue de façon significative à la création d'une identité syndicale européenne ;
9. Établir de meilleurs liens et renforcer la coopération entre les instituts de la CES. Tout en préservant leurs responsabilités respectives dans les domaines de la recherche, de la formation et des services de conseil, ils devraient créer des structures communes efficaces. Il conviendrait d'explorer le plus rapidement possible l'idée de les

réunir au sein d'une fondation commune. En utilisant mieux les ressources disponibles, ils pourraient considérablement améliorer les services qu'ils fournissent à la CES et aux fédérations syndicales européennes, tout en se développant dans de nouvelles directions, par exemple dans les domaines des communications, des publications et des TIC ;

10. Assurer l'indépendance et la capacité opérationnelle de la CES en lui fournissant les ressources appropriées ;
11. Soutenir des stratégies de recrutement syndical, s'adressant en particulier aux groupes sous-représentés et aux jeunes travailleurs et travailleuses qui sont l'avenir de tous les syndicats. Les jeunes doivent être mieux représentés et participer à tous les niveaux du mouvement syndical européen, particulièrement dans les organes décisionnels ;
12. Améliorer et renforcer la capacité d'agir au niveau européen, plus particulièrement dans tous les domaines des politiques sociales et de l'emploi. Ce n'est que grâce à une coopération renforcée que la force, l'identité et la visibilité du monde syndical à l'échelle européenne pourront être développées davantage.

A large, semi-transparent blue star is centered on the right side of the page, set against a solid blue background. The star is slightly faded and serves as a decorative element.

Plan d'Égalité¹

¹. Approuvé lors du Congrès de la CES
à Prague – 26-29 mai 2003

Introduction

Le précédent plan d'égalité, approuvé au Congrès d'Helsinki de 1999, incluait un suivi et une évaluation de sa mise en œuvre. A ce sujet, un bilan à mi-parcours a été présenté au Comité Exécutif de décembre 2001 et une étude, intitulée 'les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne', a été effectuée en 2002 par un groupe de chercheurs et de chercheuses de l'UCL.

Une conférence, réunissant 80 femmes représentant les confédérations nationales et les fédérations syndicales européennes, a pris connaissance des résultats de l'évaluation et a discuté un nouveau projet d'égalité.

Celui-ci, tout comme le précédent, reprend trois objectifs. Cependant cette fois-ci, pour chaque objectif, des mesures censées contribuer à la réalisation de l'objectif concerné, sont mises en exergue.

Les raisons, se fondant sur l'étude, qui expliquent le choix des mesures, sont reprises en annexe ainsi qu'une explication plus détaillée des mesures.

Ce nouveau plan reflète également, comme le précédent, une double approche, c'est-à-dire celle traitant de thèmes spécifiquement liés à l'égalité des hommes et des femmes, et une deuxième, dénommée 'approche intégrée', qui requiert la nécessité d'inclure la dimension de l'égalité dans les autres politiques.

Le plan utilise le concept d'écart de représentativité. Celui-ci se réfère à l'écart entre la proportion actuelle de femmes dans les instances de décision, en comparaison avec la proportion de femmes dans l'ensemble de l'affiliation syndicale. Ceci ne doit pas empêcher certaines confédérations nationales et fédérations syndicales européennes, et en particulier celles où prédomine une présence masculine parmi leurs membres, à établir des objectifs quantifiés plus élevés que ceux respectant la proportionnalité.

Les trois objectifs s'adressent à toutes les confédérations nationales et à toutes les fédérations professionnelles, ainsi qu'aux enceintes de la CES. Comme l'histoire des politiques d'égalité hommes/femmes est plus récente dans la majorité des fédérations syndicales européennes² que celle des confédérations nationales, certaines mesures proposées au titre de l'objectif 3 leur sont plus particulièrement adressées. Dans ce chapitre, l'on prévoit également des mesures qui concernent la CES. Finalement, ce plan prévoit un suivi, une évaluation et des sanctions.

² Nous recommandons vivement la lecture de l'étude 'les femmes dans les syndicats: une nouvelle donne', où pour la première fois se retrouvent rassemblées des données de toutes les fédérations syndicales européennes
www.etuc.org/FR/Dossiers/GENDER/Women_in_trade_unions/Etude2002/Default.cfm

OBJECTIF 1:**Supprimer l'écart de représentativité des femmes au sein des instances de décision**

- Et comme première étape, réduire de moitié l'écart de représentativité

En considérant les mesures suivantes:

- un plan d'égalité visant l'augmentation du nombre de femmes dans les instances de décision en fixant
 - des objectifs quantifiés
 - un calendrier
 - un suivi et une évaluation.
- La tenue de chiffres d'affilié(e)s, de représentant(e)s au sein des instances comme les comités d'entreprise européens, le Comité Exécutif, le Congrès, le nombre de négociatrices, etc...³.

Ces chiffres seront transmis à la CES tous les deux ans afin de faire rapport au Comité Exécutif. Ils permettent d'étoffer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan d'égalité.

- Des aménagements concernant les modes de fonctionnement des réunions, modifiant la culture syndicale, afin de faciliter la participation des femmes aux réunions ainsi que leur prise de parole.

³ Ceci peut varier selon la situation dans les États membres et les affiliés à la CES

OBJECTIF 2:**Approfondir l'approche intégrée**

En premier lieu, inclure la dimension de l'égalité dans les négociations collectives et/ou les orientations pour les négociations collectives

En considérant les mesures suivantes:

- La formation à l'égalité (et à l'inclusion de la dimension de l'égalité) des négociateurs et négociatrices.
- La préparation des négociations et/ou des orientations pour la négociation, avec les responsables en matière d'égalité.
- Le suivi et l'évaluation de cette démarche seront inclus dans les rapports publiés annuellement à ce sujet par l'ISE et la CES, et discutés au Comité Exécutif de la CES.

*En deuxième lieu, mettre la dimension de l'égalité au cœur d'une nouvelle architecture de l'Etat social*⁴

La CES

- doit exercer une pression pour inclure cet aspect dans la coordination européenne en matière de protection sociale;
- organisera une campagne pour un revenu adéquat durant le congé parental.

En troisième lieu, il faut continuer à développer des mécanismes facilitant l'approche intégrée, en utilisant également des outils comme, par exemple, les données statistiques ventilées par sexe, des études, des 'check-lists'.

⁴ Ce terme est une traduction insatisfaisante de 'welfare state'

OBJECTIF 3:**Renforcer le rôle de l'organe responsable de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes**

En considérant les mesures suivantes:

- cet organe⁵ est chargé d'élaborer la politique d'égalité des hommes et des femmes, en assurant une double approche, et il veillera également au suivi et à l'évaluation de sa mise en œuvre. Des ressources humaines et financières suffisantes doivent lui être attribuées.

La composition (d'une part, organe composé soit exclusivement de femmes, soit d'hommes et de femmes, d'autre part, organe chargé de suivre la problématique d'autres groupes discriminés, soit se penchant exclusivement sur l'égalité des hommes et des femmes) peut varier selon l'histoire et le choix des confédérations nationales et fédérations syndicales européennes.

- Renforcer les liens dans la majorité des fédérations syndicales européennes entre cet organe et les travaux des Secrétariats de ces fédérations à Bruxelles ainsi que le Comité des femmes de la CES.

- Prendre en compte les aspects spécifiques liés à la situation des femmes sujettes à de multiples discriminations, comme les femmes immigrées, handicapées, les femmes jeunes et âgées, et les lesbiennes.

⁵ dont la dénomination varie selon les organisations membres (comité femmes, égalité, mixité, etc....)

La CES doit

- en collaboration avec les fédérations syndicales européennes, créer et animer des réseaux d'égalité professionnelle, composés d'hommes et de femmes, membres de comités d'entreprises européens;
- en collaboration avec l'Académie Syndicale Européenne, organiser des formations sur des politiques d'égalité, particulièrement avec les organisations membres des candidats à l'adhésion.

Suivi, évaluation et sanctions

- Un bilan à mi-parcours de la mise en œuvre du plan sera présenté au Comité Exécutif de la CES, ainsi qu'une évaluation au prochain Congrès de la CES.

- S'il s'avère après l'évaluation, que des confédérations nationales et fédérations syndicales n'ont pas pris des mesures efficaces pour augmenter le nombre de femmes dans les instances de décision, une liste de ces mauvais élèves sera publiée et diffusée au prochain Congrès de la CES. En outre, une réduction du nombre de votes au Congrès auquel ces confédérations et/ou fédérations ont droit est envisageable.

ANNEXES

OBJECTIF 1:

Supprimer l'écart de représentativité des femmes au sein des instances de décision à tous les niveaux

L'étude a mis en exergue, certes des progrès, mais aussi le maintien d'un écart de représentativité. Si la plupart des confédérations ont adopté des objectifs quantifiés, peu font un suivi et une évaluation.

Des exemples d'aménagements concernant les modes de fonctionnement des réunions sont:

- l'adaptation des horaires de réunion aux responsabilités familiales des hommes et des femmes;
- la révision de nos modes de communication/ veiller par exemple à la prise de parole de chacun(e);
- assurer la prise en charge de la garde des enfants durant les réunions se déroulant en dehors des heures de travail, et ce selon les modalités à négocier au sein des organisations.

En outre, l'expérience syndicale peut s'entendre comme étant le fruit d'une activité professionnelle et/ou d'une action militante. Dans un cas comme dans l'autre, elle doit être valorisée et ceci peut supposer des programmes de tutorat (mentor-programmes), la préparation de femmes à des postes de responsabilités, y compris au niveau européen, des promotions d'un(e) assistant(e) à une fonction politique ou encore l'instauration de véritables validations de compétences des acquis de l'expérience syndicale.

OBJECTIF 2:

Approfondir l'approche intégrée

Concernant les négociations collectives, le contenu peut refléter des thèmes spécifiques, par exemple la réduction des écarts salariaux, comme des thèmes s'adressant à tou(te)s les travailleurs et travailleuses. Il faut alors veiller à concevoir et adapter, si nécessaire, la revendication générale à la situation dans laquelle se trouvent les hommes et les femmes dans l'entreprise, le secteur, et/ou aux niveaux national et européen.

Deux exemples de revendications:

- de nouveaux modes d'organisation et de temps de travail pour les hommes et les femmes, délaissant le modèle dominant de l'homme gagne-pain, travaillant et étant disponible pour l'entreprise car sans autres responsabilités familiales;
- l'accès à la formation professionnelle. Peut-être faut-il prévoir des mesures accompagnatrices encourageant la participation des femmes aux formations professionnelles d'entreprise, et en particulier aux nouvelles technologies.

Une fois de plus, l'étude a mis en exergue l'importance de ces facteurs. En outre la stratégie européenne de l'emploi fait référence à un pilier "adaptabilité".

Quant à la nouvelle architecture de l'Etat social, nous signalons que promouvoir l'emploi féminin de qualité va de pair avec une meilleure articulation des temps sociaux, et particulièrement le temps consacré à la vie professionnelle et à la vie affective.

Cette meilleure articulation passe, d'une part par la reconnaissance du rôle de l'Etat dans le financement et l'encadrement des services de soins aux personnes dépendantes et à l'enfance ainsi que la garantie d'un revenu, remplaçant le

salaire et le maintien des droits à la sécurité sociale durant le congé parental et, d'autre part, par de nouveaux modes d'organisation et de temps de travail.

Aujourd'hui, les Etats sont obligés, dans le cadre de la stratégie européenne sur l'emploi, de se pencher sur des mesures de 'conciliation de vie professionnelle et familiale'. Le Conseil de Barcelone a fixé un objectif d'offre de structures d'accueil de la petite enfance. Il faut sortir ces mesures du contexte conceptuel 'conciliation de vie familiale et professionnelle' et obliger les Etats à placer cette question dans la réflexion sur les réformes de l'Etat social, comme il existe aujourd'hui une réflexion et une dynamique d'action sur la qualité, viabilité et accessibilité des pensions, à travers la méthode ouverte de coordination dans le cadre de la protection sociale. Ainsi on contraint les Etats à se positionner sur un financement du congé parental et des services de soins aux personnes dépendantes et d'enfance ainsi que sur l'encadrement de ces services.

Enfin, l'étude précise qu'environ un tiers des confédérations tentent d'intégrer la dimension de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les politiques syndicales.

«Un tiers également des confédérations réfléchit à l'impact de leurs politiques sur la situation respective des hommes et des femmes aux stades de la définition des actions et politiques, de leur mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Les statistiques, les formations, les publications, les recherches et les études semblent être les mécanismes les plus souvent utilisés pour mettre en œuvre un tel processus.

Bien que la mise en œuvre de ce processus incombe à tout le monde et ne repose pas sur une seule personne ou une seule structure, la désignation d'une personne responsable du "gender mainstreaming" pourrait être une piste favorable (or, peu de confédérations y recourent actuellement).»

OBJECTIF 3:

Renforcer le rôle de l'organe chargé d'élaborer des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes

L'incorporation dans l'élaboration des politiques d'égalité des hommes et des femmes des aspects liés aux situations des femmes sujettes à d'autres discriminations a été longuement discutée durant la Conférence. Cela ne doit pas empêcher certaines confédérations, selon les contextes nationaux et leurs modes d'organisation, de prévoir des réunions, par exemple de femmes immigrées, afin de favoriser la prise de parole de ce groupe.

Organisations membres de la CES

Confédérations Syndicales Nationales

Allemagne	DGB	Lettonie	LBAS
Autriche	OGB	Lithuanie	LDS (observateur)
Belgique	CSC		LDf
	FGTB		LTUC
	CGSLB	Luxembourg	CGT
Bulgarie	CITUB		LCGB
	PODKREPA	Macédoine (ARYM)	CCM (observateur)
Croatie	SSSH (observateur)	Malte	CMTU
Chypre	SEK		GWU
	TURK-SEN	Norvège	LO
Danemark	AC		YS
	FTF	Pays-Bas	CNV
	LO		FNv
Espagne	CC.OO		MHP
	ELA	Pologne	NSZZ Solidarnosc
	UGT	Portugal	CGTP-IN
Estonie	EAKL		UGT
	TALO	République Tchèque	CMKOS
Finlande	AKAVA	Royaume-Uni	TUC
	SAK	Roumanie	BNS
	STTK		CARTEL-ALFA
France	CFDT		CNSLR-FRATIA
	CFTC		CSDR
	CGT-FO	Saint-Marin	CDLS
	CGT		CSdL
	UNSA	Serbie	NEZAVISNOST (observ.)
Grèce	ADEDY	Slovaquie	KOZ-SR
	GSEE	Slovénie	ZSSS
Hongrie	ASZSZ	Suède	LO
	ESZT		SACO
	LIGA		TCO
	MOSz	Suisse	TRAVAIL. SUISSE
	MSzOSz		SGB/USS
	SZEF	Turquie	DISK
Irlande	ICTU		HAK-IS
Islande	ASI		KESK
	BSRB		TÜRK-IS
Italie	CGIL		
	CISL		
	UIL		

Fédérations Syndicales Européennes

EEA	Alliance européenne des Médias et du Spectacle
EFFAT	Fédération européenne des Travailleurs Agro-alimentaire et Tourisme
CSEE	Comité Syndical Européen de l' Education
FEJ	Fédération Européenne des Journalistes
FEM	Fédération Européenne des Métallurgistes
EMCEF	Fédération Européenne, Mine-Chimie-Energie
EPSU	Fédération Européenne des Syndicats des Services Publics
FETBB	Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment-Bois
FSE-TCH	Fédération Européenne du Textile Habillement et Cuir
ETF	Fédération Européenne des transports
UNI-EUROPA	Fédération des Services et de la Communication





CES
Confédération Européenne des Syndicats
Bld du Roi Albert II, 5 • B-1210 Bruxelles
Tél: +32 2 224 04 11 • Fax: +32 2 224 04 54

CES-2003/publications/email.amoreira@etuc.org/tel: +32.2.224.05.83/fax:+32.2.224.04.75