

L'avenir de la CES

Adopté lors du Comité exécutif des 23-24 octobre 2018

Contexte et procédure

Après adoption par le comité exécutif, ce document sera soumis au Congrès pour approbation (pas d'autres amendements prévus), parallèlement aux décisions qui s'imposeront, y compris des changements de statuts si nécessaire.

Défis et mission

(Cette partie – qui a été révisée en fonction de l'introduction au programme d'action soumis au CPC – sera adaptée sur la base de la décision du Congrès sur les priorités)

En fixant ses priorités pour le prochain mandat, la CES entend relever les grands défis auxquels le mouvement des syndicats européens est confronté aujourd'hui :

1. Aborder la crise de la démocratie, au niveau institutionnel, économique et social ; façonner l'avenir de l'Europe dans l'intérêt des travailleurs ; ouvrir la voie à des réformes du Traité où les droits sociaux ont un rôle prépondérant, y compris par le biais d'un protocole sur le progrès social à inclure dans les Traités.
2. Établir un nouveau modèle macroéconomique pour une croissance durable et inclusive, fondé sur l'investissement et la création d'emplois de qualité ; remodeler la gouvernance économique de l'UE, le semestre européen, l'UEM et les ressources de l'UE, afin de garantir que la dimension sociale aille de pair avec la dimension économique ; s'attaquer au dumping fiscal et à l'évasion fiscale, afin de créer des systèmes fiscaux plus démocratiques et mieux coordonnés dans l'UE.
3. Changer radicalement la répartition des richesses et la part des salaires dans l'économie, pour remédier aux inégalités et renforcer la justice sociale ; renforcer la négociation collective et les relations industrielles, pour parvenir à une convergence ascendante des salaires et des conditions de travail pour tous ; défendre et renforcer les droits des travailleurs et des syndicats ; plaider en faveur des droits de l'homme et de la non-discrimination à tous les niveaux ; parvenir à la pleine parité hommes/femmes dans la société et dans le monde du travail.
4. Régir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, la numérisation et l'automatisation, et dans le contexte de la mondialisation, d'une manière juste et inclusive afin de ne laisser aucun travailleur sur le carreau ; relancer la politique industrielle européenne et veiller à ce que le droit de la concurrence et le droit des sociétés au sein du marché unique ne supplantent pas les droits sociaux, les droits des travailleurs et les droits syndicaux ; améliorer la participation des travailleurs sur le lieu de travail et dans les changements et la restructuration de l'économie.
5. Reconstruire le modèle social européen, en mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux par le biais de la législation et de bonnes mesures de convergence ascendante afin que tous les travailleurs et les citoyens puissent en bénéficier équitablement ; parvenir à des marchés du travail, une mobilité du travail, une protection sociale et des systèmes d'éducation et de formation équitables et inclusifs ; façonner l'avenir du travail

de manière à réduire la précarité et l'incertitude, et à accroître et étendre la protection des travailleurs ; renforcer et promouvoir le dialogue social et le dialogue tripartite à tous les niveaux.

6. Aborder la question de la migration en protégeant les droits de l'homme et les droits fondamentaux, en garantissant l'égalité de traitement au travail et dans la société, en prévenant et en luttant contre l'exploitation, en ouvrant la voie à l'intégration et à l'inclusion ; en réalisant la pleine parité hommes/femmes dans la société et dans le monde du travail ; en remodelant le multilatéralisme au niveau européen et mondial, par des politiques qui mettent en évidence les droits sociaux et des travailleurs, dans les contextes des institutions et forums internationaux où le rôle des partenaires sociaux doit être renforcé ; en plaidant pour un commerce international et un agenda de la mondialisation plus équitables et inclusifs, notamment grâce à des initiatives internationales telles que l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable.

Le prochain mandat de la CES abordera ces défis et mettra en œuvre ces priorités, par le biais d'actions spécifiques décrites en détail dans le programme d'action 2019-2023 de la CES. La CES continuera d'améliorer sa méthode de travail, en renforçant la coordination avec ses affiliés nationaux et sectoriels, afin de mieux relier l'action de l'UE et les actions nationales, en ciblant notamment les gouvernements en tant que décideurs clés dans la fixation de l'agenda européen. Pour y parvenir, la CES lancera également un processus de renouvellement syndical, qui sera coordonné avec des actions similaires mises en place par ses affiliés dans les pays et les secteurs.

La stratégie de renouvellement syndical comprendra des initiatives visant en particulier : 1. à protéger les travailleurs des secteurs traditionnels qui risquaient/risquent de perdre leur emploi, leurs droits et leur protection ; 2. à étendre aux travailleurs précaires et atypiques des droits et une protection similaire ; 3. à mieux impliquer dans la vie syndicale et les processus décisionnels des groupes spécifiques tels que les jeunes, les femmes et les migrants.

Organisation et campagnes

Des changements profonds dans l'avenir du travail auront également un impact profond sur l'avenir des syndicats. À mesure que les taux actuels d'adhésion diminuent, les syndicats établis de longue date pourraient disparaître en l'espace de quelques décennies. L'impact, même dans les pays où les syndicats sont plus forts, serait catastrophique. La nécessité d'un renouveau syndical est primordiale.

Le comité d'Organisation ad hoc de la CES, créé après le Congrès de Paris, a rassemblé les responsables parmi les affiliés de l'organisation et du développement syndical, et a permis d'enregistrer des progrès, y compris une coopération plus étroite entre la CES et l'ETUI dans ce domaine.

En collaboration avec le département de formation de l'ETUI, la CES fournira aux professionnels syndicaux de toute l'Europe des formations visant à améliorer leurs compétences en vue de faciliter les discussions analytiques et stratégiques sur le renouvellement et l'organisation. À la suite de cette première étape, une offre de formation sera conçue pour répondre aux besoins des professionnels syndicaux, en leur fournissant des outils et des méthodes pour mettre en œuvre les stratégies de renouvellement et d'organisation définies par leurs syndicats. Les recherches de l'ETUI guideront et soutiendront également la CES dans l'analyse de l'ampleur du défi de l'affiliation syndicale.

Ce n'est pas suffisant vu l'ampleur du défi à venir : la CES doit aller plus loin. La prochaine étape devrait être de rassembler les efforts en matière de formation, de

cartographie des stratégies d'organisation/renouveau et de recherche avec un engagement politique et des communications de qualité, en une initiative cohérente pour le renouveau syndical, planifiée stratégiquement et soigneusement avec l'adhésion de tous les affiliés en vue d'agir ensemble pour le bien commun.

Une initiative construite dans la solidarité pour le renouveau, et construite dans le respect des différences nationales et sectorielles, pour cibler les femmes, les jeunes travailleurs, les migrants, les travailleurs atypiques et d'autres groupes sous-représentés, informés par des forces comme la décarbonisation, la numérisation, la robotisation et la mondialisation qui façonneront l'avenir du travail et de l'emploi.

Ces domaines devraient être pris en considération lorsqu'il s'agit d'établir les priorités de la stratégie de la campagne de la CES pour le prochain mandat, sur la base de l'expérience de la campagne d'augmentation des salaires, qui devrait également être développée plus avant.

Cela exigera une délimitation de la portée et une planification stratégique avant le Congrès, un accord au Congrès et une planification détaillée et des ressources dédiées, y compris un budget, après le Congrès. Le comité exécutif devra décider, avant le Congrès, d'éventuelles nouvelles campagnes pour le prochain mandat, qui seront ensuite incluses dans le Programme d'action du Congrès et développées en détail après le Congrès. Le comité exécutif est chargé de définir clairement les points d'attention, les objectifs, les moyens, les outils et la feuille de route d'une (d') éventuelle(s) future(s) campagne(s).

Le secrétariat de la CES demandera au comité exécutif d'envisager, en tant que thèmes pour de nouvelles campagnes éventuelles :

- le renforcement et la promotion de la négociation collective, dans le cadre du processus d'augmentation des salaires pour les travailleurs européens et de convergence des salaires à la hausse ;
- le renforcement et la promotion des droits et de la protection sociale pour les travailleurs atypiques et précaires, dans le cadre d'une stratégie d'organisation et de renouveau syndical.

Coopération syndicale transnationale et assistance aux membres

Pour accroître la mobilité de la main-d'œuvre et la migration, il faut renforcer les stratégies syndicales d'intégration, d'égalité de traitement et d'assistance aux travailleurs mobiles, afin de prévenir et de lutter contre les phénomènes de dumping et d'exploitation.

Pour cela, la coopération syndicale transnationale doit être envisagée de manière à ce que les membres des syndicats mobiles puissent être assistés par tous les affiliés de la CES au-delà des frontières.

Des décisions ont été prises lors de Congrès précédents (9e Congrès de la CES à Helsinki, 29/06 - 2/07/1999) concernant l'adhésion transnationale.

La résolution « Vers un système européen de relations industrielles » a engagé la CES à élaborer une charte de reconnaissance mutuelle de l'appartenance syndicale entre les affiliés de la CES :

[12]

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/resoluspec_13079

9. pdf

Les dirigeants des organisations membres ont signé la Charte « Syndicats européens sans frontières » :

[13]

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_congress_19

99

_chart_en.pdf

Le comité exécutif et le Congrès sont invités à envisager des actions pour une mise en œuvre plus efficace de ces décisions, ainsi que des mises à jour si nécessaire, en étroite collaboration avec et en tenant compte du rôle de la CES et de ses affiliés nationaux.

Le secrétariat de la CES soumettra une proposition détaillée au comité exécutif après le Congrès, portant sur les modalités de mise en œuvre, le type d'assistance à fournir aux membres transnationaux, les implications juridiques possibles et les coûts connexes.

Un groupe ad hoc au sein du comité de direction pourrait être créé pour préparer une telle proposition.

Stratégie de communication de la CES

La communication est primordiale pour réaliser les objectifs de la CES. Depuis le dernier Congrès, la CES jouit d'une visibilité de plus en plus marquée dans les médias et sur les réseaux sociaux. C'est le résultat du travail mené par la Confédération pour mettre en œuvre la résolution sur les communications adoptée par le comité exécutif d'octobre 2015.

Les communications de la CES sont très diversifiées et comprennent :

1. Une couverture médiatique de plus en plus populaire (plus encore dans certains pays) ;
2. Un rayonnement important sur les réseaux sociaux (plus de 17 000 followers sur Twitter) grâce à des supports visuels séduisants, notamment des « actions photos » lors des réunions du comité exécutif ;
3. Un nombre important de contenus mis à jour régulièrement sur le site Web de la CES ;
4. Un bulletin d'information mensuel largement distribué et un bulletin d'information trimestriel contenant des « actualités nationales » ;
5. De la documentation sous embargo fournie à l'avance pour six « journées internationales », sur laquelle les affiliés conviennent de faire passer un message commun, en plus de la documentation relative à la campagne sur la hausse des salaires.

La collaboration avec les communicateurs des affiliés a fortement augmenté, mais ces derniers pourraient apporter un soutien plus marqué. Nous estimons qu'aucune action de communication n'est soutenue par plus de 25 % des affiliés. L'élaboration et l'exécution d'une stratégie de communication doivent tenir compte des circonstances nationales spécifiques, en permettant aux affiliés nationaux de faire preuve de flexibilité vis-à-vis de leur participation active.

Bien qu'il y ait des leçons à tirer et qu'une véritable évaluation doive être finalisée, la campagne pour la hausse des salaires a démontré qu'une campagne européenne pouvait être menée par la CES et ses affiliés. Une campagne doit rester une activité jouissant d'une priorité particulière (limitée dans le temps), financée distinctement.

La CES invitera ses affiliés à s'engager à :

1. Parler du Congrès sur leurs médias sociaux, site(s) Web, dans leurs bulletins d'information et magazines ;
2. Mettre en ligne des clips vidéo ou des diffusions en continu sur leurs sites Web ;
3. Pour une activité au moins convenue au Congrès, assurer la plus grande visibilité possible sur l'ensemble de leurs plateformes de médias sociaux.

Malgré les progrès importants dans la communication de la CES, il reste beaucoup de travail à accomplir, notamment :

1. Améliorer la coordination avec l'ETUI pour tirer un meilleur profit de ses recherches ;

2. Simplifier le langage utilisé par la CES pour dépasser la « bulle bruxelloise » et le jargon syndical ;
3. Continuer d'améliorer le site Web de la CES, en garantissant notamment un meilleur accès aux documents, et, dans les médias sociaux, de renforcer l'utilisation de LinkedIn et Instagram.

Il serait souhaitable de renforcer les capacités du département Communication, en particulier pour l'allemand, dans la mesure où les autres langues principales de l'UE sont déjà relativement bien couvertes. Avec des ressources humaines et financières supplémentaires, le département Communication pourrait :

1. Traduire en allemand les publications principales des médias sociaux et les communiqués de presse et permettre à la Confédération de mettre en ligne une partie de son site Web dans une troisième langue ;
2. Approfondir la communication avec les affiliés en les avertissant plus tôt des actions et des informations sous embargo ;
3. Utiliser les nouvelles plateformes de médias sociaux ou outils de communication et augmenter l'utilisation d'outils nécessitant davantage de ressources tels que la vidéo ;
4. Envisager de renforcer l'action de la CES par des campagnes en ligne ;
5. Envisager l'utilisation de supports plus généraux pour diffuser des informations sur les activités syndicales et célébrer nos réalisations : s'imposer comme le porte-parole du syndicalisme en Europe en ne limitant pas les communications de la CES aux affaires européennes et à la solidarité avec les affiliés en cas de crise.

Structure de la CES

La structure de la CES doit répondre aux défis et aux tâches futures de manière efficace, en veillant à ce que les objectifs et la mission conçus par le Congrès puissent être pleinement atteints.

Le comité exécutif de la CES recommande au Congrès d'adopter les décisions suivantes :

1. Une réduction de l'équipe élue (de sept à six membres), tout en conservant deux secrétaires généraux adjoints, conformément aux statuts. Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire d'amender les statuts de la CES.
2. Cette réduction entraînera des économies qui seront réinvesties pour renforcer l'équipe permanente chargée des politiques.
3. Cette réduction s'accompagnera d'une réforme de la composition actuelle de l'équipe des président/vice-présidents de la CES, qui doit respecter et même améliorer l'équilibre géographique et la représentation parmi l'équipe élue et les président/vice-présidents. Au lieu de fonctionner avec plusieurs vice-présidents tournants, deux vice-présidents seraient élus, et une tournante au niveau de la fonction de président sera envisageable en cours de mandat, sous réserve d'acceptation par le Congrès. Ces changements nécessiteront des adaptations dans les statuts de la CES : introduction de la fonction de vice-président, à l'appui des tâches du président ; les vice-présidents seront élus par le Congrès au lieu du comité exécutif ; introduction d'un nombre maximal de vice-présidents. Cette réforme interne vise également à accroître la participation du président et des vice-présidents dans la préparation des décisions du comité exécutif.
Le comité exécutif élira un vice-président supplémentaire parmi les membres du comité directeur, en représentation des Fédération Syndicale Européenne. Ce vice-président ne participera pas à une éventuelle rotation du poste de président.
4. Le secrétaire général, en collaboration avec le secrétariat, doit se pencher sur la distribution des dossiers au sein de l'équipe élue, qui doit être cohérente par rapport aux domaines politiques prioritaires approuvés par le Congrès, et l'équipe permanente chargée des politiques doit être organisée en interne en fonction de ces domaines. Dans ce contexte, la nomination des directeurs/responsables de

domaines politiques sera envisagée par le secrétaire général en collaboration avec le secrétariat.

5. Le secrétariat de la CES poursuivra la mise en œuvre de sa politique du personnel, de manière à garantir que, parallèlement au mérite et aux compétences, l'équilibre géographique et la parité hommes/femmes soient également pris en considération.

Fonctionnement des organes de la CES

Un fonctionnement plus efficace des organes de la CES (comité exécutif, comité de direction, comités permanents et ad hoc) fait depuis longtemps l'objet de discussions, y compris avant le Congrès de Paris.

Certaines réformes des règles existantes ont déjà été introduites, comme le prouve la liste ci-dessous. Des changements de statuts ont été approuvés par la conférence à mi-mandat, et d'autres devront être approuvés par le Congrès 2019.

Des changements supplémentaires au niveau des règles existantes seront envisagés par le comité exécutif, par exemple :

1. Rationaliser l'agenda en augmentant les tâches et la responsabilité des comités permanents dans la préparation des décisions du comité exécutif ;
2. Mieux cibler et raccourcir les documents du comité exécutif et, dans la mesure du possible, lier les points de l'agenda aux documents qui nécessitent des décisions ;
3. Encourager les dirigeants à assister aux réunions en abordant les discussions politiques et les priorités les plus importantes dans la première partie des réunions ;
4. Fournir les documents 10 jours avant les réunions, sauf en cas d'urgence.
5. Ces changements impliquent un engagement plus fort de la part des affiliés dans la nomination des experts appropriés et leur coordination, ainsi qu'une responsabilité accrue de la part des membres du comité permanent.

Il faudrait envisager d'améliorer le fonctionnement des comités permanents comme suit :

1. Les réunions doivent être planifiées à l'avance, et les informations pertinentes et les documents de référence doivent être fournis en temps utile ;
2. Les décisions du comité exécutif doivent être préparées par les comités permanents, par le biais de consultations transparentes et opportunes sur les documents ;
3. Distribution des procès-verbaux des réunions, dans le format simplifié déjà adopté par le comité exécutif ;
4. Utilisation d'outils numériques novateurs, au moins pour les réunions avec une participation limitée et sans exigence en matière d'interprétation ;
5. On pourrait envisager de redéfinir la portée et la mise en place des comités permanents en vue d'augmenter le nombre de réunions, tout en préservant l'alignement entre les comités et les dossiers et tâches de la CES.

Le rôle, les tâches et les réunions du comité de direction devraient être améliorés, en axant davantage la discussion sur les priorités politiques (en plus des tâches fixées par les statuts de la CES) et en réexaminant la fréquence des réunions.

Tout en maintenant les tâches que les statuts de la CES confient au comité de direction (finances, affiliation et questions internes), le comité peut également être considéré comme une sorte d'organe d'orientation interne impliquant les principaux dirigeants dans la préparation des décisions pertinentes, pour être ensuite soumis au comité exécutif.

Le format et les tâches des universités de printemps/été, qui se tiendront entre le Congrès et la conférence à mi-mandat, seront examinés pour voir si des mises à jour des statuts/règles de la CES sont nécessaires.

Une attention sera accordée au renforcement de la coordination de la CES avec d'autres réseaux, comme les TUSLO (Trade Union Semester Liaison Officers), les National Officers, UnionMigrantNet et le ECTUN (European Capitals Trade Union Network).

La question des langues, en particulier pour la traduction des documents, sera examinée principalement sous ses implications financières.

Règles existantes

Statuts - règles de base (concernant les votes, les structures)

[1] https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/ces-congrecs_2015-statuts-uk-ld_def_0_0.pdf

Critères d'affiliation des nouvelles organisations à la CES (comité exécutif des 29/30 novembre 1979)

[2]

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_affiliation_criteria.pdf

Règles de procédure internes régissant les négociations portant sur le dialogue social européen intersectoriel (comité exécutif du 1er décembre 2004)

[3] <https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/06b-irpsdcrosssect-enrev2-ado.pdf>

Comité des femmes (comité exécutif du 8 juillet 2009)

[4] <https://www.etuc.org/en/document/internal-rules-procedure-etuc-womens-committee-revised-executive-committee-meeting-8-july#.WsTjvIhuaUI>

Règles de procédure internes pour le comité des jeunes de la CES (comité exécutif des 14-15 décembre 2016)

[5] https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/adopted-19-en-internal_rules_of_procedure_for_etuc_youth_committee.pdf

Le comité de coordination des CSIR a revu les règles de procédure internes (comité exécutif des 13-14 juin 2017)

[6] https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_resolution_internal_rules_procedures_en.pdf

Règlement intérieur des comités permanents (comité exécutif des 28-29 octobre 2015)

[7]

https://www.etuc.org/sites/default/files/other/files/permanent_committees_internal_rules_of_procedure_en.pdf

Coopération entre la CES et le groupe des travailleurs du CESE (comité exécutif des 28-29 octobre 2015)

[8] <https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/en-etuc-eesc-cooperation.pdf>

Changements des statuts

La conférence à mi-mandat a approuvé les amendements apportés aux statuts de la CES concernant la parité hommes/femmes, conformément au mandat reçu du Congrès de Paris.

D'autres amendements aux statuts, en particulier concernant les droits de vote, ont été discutés et seront soumis au Congrès.

D'autres amendements seront envisagés si nécessaire, sur la base des décisions adoptées dans le cadre du présent document (par exemple, vice-présidents, comité de direction).

Une liste exhaustive de ces amendements sera communiquée en temps utile.

Règles en discussion

Élection du comité de direction (doit être adopté officiellement par le comité exécutif d'octobre) - statuts de la CES :

- [9] https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/annex_3_to_the_report_of_the_ad_hoc_committee_on_constitution_review.pdf
Révision des règles du Congrès (doivent être mises à jour et adoptées par le comité exécutif de mars 2019) - statuts de la CES :
- [10] https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/congress_rules_and_procedure.pdf
Interprétation des règles de vote (adoptées par la conférence à mi-mandat)
- [11] https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/04b-en-mid-term_conference-rules_and_procedures_0.pdf

Coopération avec l'ETUI

Interaction officielle entre l'ETUI et les membres de la CES

Les interactions interviennent principalement lors de l'Assemblée générale et du comité de gestion. Ceux-ci approuvent le programme de travail et le budget (session de février et mars). Ils approuvent la décharge du budget et le programme de travail de l'année précédente lors de la session d'octobre.

Ces six dernières années, la CES inscrivait à l'ordre du jour de son comité exécutif d'octobre un point spécifique concernant l'ETUI. Ainsi, elle entendait surtout présenter et discuter des priorités de l'ETUI et donner l'occasion de proposer des sujets à inclure ou de nouveaux modes de diffusion. Souvent, le temps consacré aux échanges est assez limité, car la CES a un ordre du jour à respecter et des débats à mener.

Par ailleurs, des échanges ont lieu entre juin et septembre avec les organisations membres de la CES pour préparer le programme de travail sur l'enseignement. Une conférence sur le sujet a lieu en septembre/octobre.

Propositions d'amélioration

Les priorités du programme de travail seront présentées le premier jour de la réunion d'octobre du comité exécutif, et une heure au moins sera consacrée à une première discussion avec les dirigeants concernant les priorités générales de l'ETUI pour l'année/les années à venir. De plus, l'après-midi du deuxième jour du comité exécutif, des discussions plus approfondies pourront être menées sur certaines activités. À cette occasion, l'ETUI présentera des projets d'idées pour le programme de travail de l'année suivante.

Un « débat de printemps ouvert » sera réservé aux priorités syndicales. Cet atelier supplémentaire destiné aux membres de la CES et aux dirigeants de l'ETUI sera présidé par le secrétaire fédéral de la CES responsable de l'ETUI. Pour réduire les coûts, il peut être organisé en même temps que le comité exécutif de juin.

La coopération étroite et très fructueuse entre l'ETUI et le secrétariat de la CES, les comités constitutionnels de la CES (femmes, jeunes, CSIR) et les comités permanents, tant en termes de politique que d'activités éducatives et de formation, sera encore renforcée et améliorée.

Concernant les traductions, l'ETUI présentera une note exposant sa politique. Elles sont réalisées actuellement sur une base ad hoc, fondée sur une analyse des coûts/bénéfices, compte tenu de l'intérêt vif et manifeste marqué par les syndicats nationaux et dans la perspective d'être largement distribuées dans les pays concernés.

L'ETUI reçoit également un nombre assez important de groupes de visiteurs issus des organisations affiliées. Ils discutent ensemble des activités de l'ETUI, du mode de fonctionnement de l'Institut et des moyens disponibles pour accéder à son travail. Les dirigeants rendent régulièrement visite aux organisations membres.

Coopération avec les fédérations syndicales européennes et le groupe des travailleurs du CESE

La CES et les fédérations syndicales européennes ont toujours largement coopéré, et elles devraient développer une dimension supplémentaire de leur coopération en mettant les activités en relation de manière plus stratégique – sans interférer dans leur autonomie respective.

Des réunions régulières du secrétariat de la CES et des secrétaires généraux des fédérations syndicales européennes seront organisées. L'objectif sera l'échange d'informations et la planification stratégique d'activités conjointes.

Afin d'éviter les doubles emplois et les conflits, la CES et les fédérations syndicales européennes renforceront leur coordination mutuelle sur les dossiers d'intérêt commun, se consulteront régulièrement sur les stratégies et les actions liées à elles et, si possible, utiliseront les ressources disponibles plus efficacement.

S'inspirant du Conseil des Syndicats mondiaux, la CES et les fédérations syndicales européennes pourraient organiser chaque année une réunion conjointe de leurs dirigeants sur un sujet d'actualité.

La CES entamera une discussion avec la direction du groupe des travailleurs du CESE dans le but de relancer et de renforcer la coopération mutuelle et, si nécessaire, d'examiner et de mettre à jour l'accord de coopération existant.

Budget de la CES

Le secrétariat a déployé au cours du mandat 2015-2019 une stratégie globale visant à assurer la pérennité à long terme des finances de la CES, tout en traitant les problèmes urgents à court terme.

Le comité exécutif rétablira/sera invité à rétablir un comité des finances au sein du comité de direction, lequel sera présidé par le président, lequel sera chargé :

1. D'analyser les tendances à moyen terme relatives à l'affiliation, à d'autres recettes et dépenses ;
2. D'envisager et de recommander au secrétariat des augmentations de revenus, des économies possibles, des changements structurels et des mesures en matière d'efficacité visant à relever les défis auxquels la CES est confrontée, y compris les tâches supplémentaires et le recul du nombre de membres ;
3. D'envisager et de recommander au comité exécutif toute réforme nécessaire du mécanisme des cotisations d'affiliation afin d'atteindre un budget stable à moyen et long terme.