

POUR UN SYSTÈME EUROPÉEN DE RELATIONS INDUSTRIELLES

*Approuvée par le IX^{ème} Congrès statutaire
de la Confédération Européenne des Syndicats*

Helsinki, 29/06 - 02/07/1999

Nécessité de la régulation sociale

- 1 - L'Union Européenne peut faire état, ces dernières années, de progrès considérables. Cependant, l'Union ne sera pas en mesure d'atteindre ces objectifs d'emploi et de progrès social si, au-delà du Marché Unique et de l'Union Economique et Monétaire, une véritable Union Sociale n'est pas mise en place comme le réclame la Confédération Européenne des Syndicats.

Si par le passé le problème de la régulation sociale se posait essentiellement par rapport aux espaces nationaux, l'approfondissement de l'intégration économique et monétaire motive chaque jour davantage la nécessité d'une régulation sociale européenne. Cette régulation doit viser l'harmonisation dans le progrès des conditions de travail et des conditions sociales dans l'espace économique intégré.

La construction d'un tel système de relations industrielles doit être fondée sur les besoins pratiques, les expériences nationales et celles du Dialogue Social européen et vient compléter le contenu de l'Accord sur la Politique Sociale à présent intégré au Traité. Les niveaux sectoriels et interprofessionnels doivent être impliqués dans ce processus distinguant les champs et les sujets entre les négociations directes entre les partenaires sociaux et ceux concernant les exercices et les méthodes de la concertation tripartite lesquels peuvent conduire à l'établissement d'accord engageant les parties concernées dans leurs champs de responsabilités.

- 2 - "L'acquis social communautaire" a été construit jusqu'à présent principalement à travers la législation. Plus récemment, l'évolution du Dialogue Social a permis aux Partenaires Sociaux de négocier les premiers accords-cadres européens.

Pour la CES, la voie législative et la voie conventionnelle sont complémentaires et également nécessaires afin de développer l'acquis social. En effet, les deux sont strictement liées et, en particulier à la lumière du nouveau Traité, une analyse est nécessaire cas par cas pour vérifier laquelle des deux voies doit être utilisée. Il convient toutefois de souligner que, dans les domaines des relations industrielles, la CES donnera, le cas échéant, la priorité aux accords-cadres européens.

Dans l'état actuel des choses, le patronat européen (UNICE) n'a accepté les négociations que suite à l'initiative législative de la Commission.

Dans ce sens la Commission doit garder un engagement politique fort dans le domaine social afin de permettre au Dialogue Social, dans sa dimension contractuelle, de se développer.

Renforcer le Dialogue Social

- 3 - Le Dialogue Social, sous différentes formes, peut se prévaloir d'une longue tradition dans le cadre de l'intégration européenne. Ceci est particulièrement vrai dans le contexte du Traité instituant la CECA par lequel il a contribué de façon essentielle à rendre socialement acceptable le profond changement structurel qui a affecté l'industrie du charbon et de l'acier. Avec l'Acte Unique Européen, la promotion du dialogue social est devenue une tâche de la Commission, dans la perspective déjà évoquée à l'époque du développement des relations contractuelles européennes. L'accord entre CES, UNICE et CEEP du mois d'octobre 1991 a conduit au Protocole de Maastricht sur la politique sociale actuellement incorporé dans le Traité d'Amsterdam. Cela a permis de réaliser des progrès significatifs, qui ont renforcé en particulier le rôle des partenaires sociaux, dans le processus de prise de décisions.
- 4 - Sur cette base, les premiers accords ont été conclus sur le congé parental (1996) ainsi que sur le travail à temps partiel (1997) et sur les contrats à durée déterminée (1999). Ceci montre la manière avec laquelle le Dialogue Social peut contribuer à la régulation de nouvelles formes de travail ainsi qu'à la flexibilité négociée accompagnée des garanties sociales pour les travailleur(euse)s. La CES évaluera l'impact de ces accords de prescriptions minimales et continuera à améliorer le processus qui y a conduit.

Les changements structurels en cours et leurs reflets sur l'organisation du travail demande l'extension et l'adaptation de la régulation sociale à toutes les nouvelles relations de travail, afin de combattre la précarisation de l'emploi.

La CES s'engage, avec le soutien de ses organisations affiliées à faire pression sur l'UNICE afin qu'elle change son attitude qui a, jusqu'à présent fait obstacle à la pleine exploitation du potentiel du Dialogue Social dans ce domaine.

- 5 - Le Dialogue Social sectoriel a également connu quelques progrès, essentiellement dans le cadre des Comités Paritaires mis en place par la Commission au sein de certains secteurs (agriculture, transport, poste et télécommunications) ainsi que dans des groupes de travail informels, pour d'autres industries. Les résultats obtenus varient d'un secteur à l'autre, mais des avancées sont en train de se produire dans plusieurs domaines.

Récemment la Commission, donnant suite à une revendication de longue date de la CES, a décidé la généralisation du Dialogue Social à tous les secteurs en proposant aux partenaires sociaux concernés d'établir un Comité du Dialogue Social pour chaque industrie ou service. A la lumière de certaines difficultés rencontrées la Commission doit assurer les modalités pour le bon fonctionnement des nouveaux Comités Sectoriels afin qu'ils soient mis en place aussitôt que possible et avec des moyens équivalents à ceux qu'ils avaient précédemment.

Les Fédérations Syndicales Européennes, avec l'appui de la CES, doivent saisir cette opportunité afin de consolider le Dialogue Social existant et de l'imposer dans les secteurs dont les organisations patronales européennes continuent à le refuser.

Une procédure est nécessaire afin de dépasser le veto des employeurs dans certains secteurs. La Commission a un rôle important à jouer dans ce sens par exemple en exerçant une pression sur les employeurs afin qu'ils engagent un

Dialogue Social et si nécessaire pour engager une concertation directe avec les syndicats des secteurs concernés.

- 6 - Le Dialogue Social intersectoriel et le Dialogue Social sectoriel, tout en ciblant des espaces différents, se complètent et se renforcent mutuellement. Si les Fédérations Syndicales Européennes gardent entièrement leur autonomie dans le Dialogue Social sectoriel, leur intégration au sein de la CES les rendent également partie prenante dans le Dialogue et les négociations intersectorielles dont la responsabilité revient directement à la Confédération.

La CES a entre autre à sa charge, au travers de ses organes statutaires, d'assurer le plus haut degré de cohérence des négociations collectives européennes.

- 7 - Le Dialogue social, tel qu'il a été conduit jusqu'à présent, ne peut remplacer le besoin futur de négociation autonome par les partenaires sociaux, afin de compléter le système de relations industrielles tel que prévu dans l'Accord sur la Politique Sociale intégré au Traité. Le nouveau contexte de l'UEM rend ce développement d'autant plus nécessaire pour assurer une régulation satisfaisante du marché du travail et des conditions d'emploi.

La CES appelle à la définition d'un cadre adéquat pour les négociations collectives au niveau européen incluant, s'il y a lieu, des dispositions de règlement des conflits et pour la pleine reconnaissance de droits syndicaux spécifiques dans le Traité de l'UE, à commencer par les conventions de l'OIT sur le droit d'association, les négociations collectives, le droit de grève, le travail des enfants et le travail forcé.

La CES proposera à l'UNICE et au CEEP, partenaires de l'Accord de 1991, d'ouvrir une discussion en vue d'aboutir à un nouvel Accord définissant l'ampleur, le contenu et les règles de ce système européen des relations industrielles qui compléterait les systèmes nationaux.

Dialogue social et emploi

- 8 - Les syndicats ont, dans leur politique de négociation collective, apporté de plus en plus de contributions concrètes et élargi leurs champ de négociation en vue de sauvegarder et de créer des emplois. En outre, il y a dans les Etats membres, de nombreux exemples de négociations "tripartites", ayant abouti à la conclusion de Pactes pour l'Emploi, qui ont largement contribué à une meilleure performance économique des pays concernés.
- 9 - Au niveau européen l'introduction du Titre sur l'emploi dans le Traité d'Amsterdam, fortement souhaité par la CES, a marqué un tournant. Les "lignes directrices" pour l'emploi sont devenues un instrument de la politique de l'UE.

En fonction de ces évolutions les politiques de l'emploi ont été traitées dans le cadre du Dialogue Social sans pour autant aboutir à des résultats particulièrement avancés. En effet, le patronat européen (UNICE) déjà opposé au Titre Emploi dans le Traité, continue d'afficher les plus grandes réserves quant à la pertinence d'une politique européenne pour l'emploi.

Le Conseil Européen de Cologne a maintenant proposé un Pacte pour l'Emploi en appelant à un engagement plus fort des partenaires sociaux. La CES est prête à s'inscrire dans cette démarche à condition que le Pacte pour l'Emploi ait la même valeur d'engagement politique que le Pacte de Stabilité et de Croissance et soit en effet un complément de celui-ci dans l'objectif d'obtenir un haut niveau d'emploi et d'emplois de qualité. Les partenaires sociaux devraient être des partenaires à part entière dans l'élaboration du Pacte lequel doit être caractérisé par une concertation de toutes les parties concernées. Dans ce processus les partenaires sociaux devront définir, au travers du Dialogue Social, leurs engagements dans leurs champs de compétences.

Politique coordonnée de négociation collective

- 10 - Les objectifs les plus importants d'une politique de coordination des négociations collectives sont de garantir aux travailleurs(es) des revenus équitables, la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail. La promotion d'une réelle croissance prenant en compte les niveaux de productivité et assurant qu'ils contribuent à l'augmentation des salaires réels et la régulation sociale sont particulièrement importants pour contrer les risques de dumping social dans le cadre de l'Union Monétaire. En outre, une discussion est nécessaire afin de définir une politique européenne solidaire en matière des salaires par laquelle l'on puisse contrecarrer les inégalités croissantes des revenus particulièrement importantes dans certains pays, contribuant ainsi à une harmonisation des conditions de vie et à réaliser le principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes.
- 11 - Une politique coordonnée de négociation collective doit être développée là où c'est nécessaire, aux niveaux sectoriel et/ou interprofessionnel. Les initiatives récentes au niveau transnational et sectoriel concernant la coordination des négociations collectives (Groupe de Doorn, FEM, FGE, CES...) montrent la voie et doivent être étendues en priorité à l'ensemble de l'euro zone et à tous les pays concernés. Une différenciation sectorielle de la coordination, sur base de règles européennes de coordination à convenir conjointement, peut tenir compte des conditions économiques spécifiques et des différents systèmes de négociation collective. Une politique européenne de négociation collective doit porter également sur des éléments qualitatifs. La formation tout au long de la vie active, la formation professionnelle initiale et continue, la protection de la santé au travail, l'égalité des chances et de traitement sont ici les domaines essentiels. Les syndicats conserveront leur autonomie en restant responsables de l'utilisation des marges de manoeuvre disponibles pour sa distribution optimale entre salaire, emploi, temps de travail, etc.
- 12 - Les Fédérations Syndicales Européennes ont la responsabilité première de la coordination européenne de la négociation collective. Elles doivent donc se donner les structures et les moyens afin de pouvoir y faire face d'une manière efficace et de manière adaptée aux secteurs concernés. Cette coordination doit se développer dans une stratégie de la base au sommet. Dans la mesure du possible, il serait important de promouvoir la synchronisation des échéances des négociations nationales et du renouvellement des conventions collectives.

Le rôle de la CES est d'impulser la coordination nécessaire en vue de garantir la cohérence générale des revendications du mouvement syndical européen et de soutenir les Fédérations dans leurs démarches par tous les moyens utiles.

- 13 - La CES et ses Instituts doivent aussi soutenir de toutes les façons possible les Confédérations et les Fédérations professionnelles européennes et les aider avec le recueil et la diffusion des informations et statistiques. Un flux d'informations ciblées ainsi que l'amélioration de la transparence en matière de politique de négociations collectives, telles sont les conditions qui permettront de s'accorder quant aux contenus d'une politique européenne coordonnée en la matière. Il faut développer une vision commune des concepts centraux de la négociation collective tels que la compensation de l'inflation, la productivité du travail et les gains de productivité. Il y a là une tâche prioritaire pour l'ISE dans les domaines de la récolte et de la diffusion des données économiques de base et sur les expériences pratiques de négociation collectives des syndicats, et qui doit refocaliser ses activités pour assurer une information et une analyse économique pertinente et actualisée sur les développements nationaux et les tendances de la négociation collective. La formation syndicale a un rôle important à jouer et l'ASE/AFETT devront également réorienter leurs activités en fonction des objectifs de la CES en matière de coordination de la négociation collective.

Comités d'Entreprise Européens (CEE)

- 14 - Les Comités d'Entreprise Européens constituent un élément central de l'eupéanisation des relations industrielles. La révision prévue de la Directive sur les CEE doit permettre de renforcer l'information et la consultation préalable à toute décision concernant les travailleurs et prévoir des sanctions pour l'entreprise en cas de violation des normes. Les possibilités pour les CEE de fonctionner efficacement devraient être renforcées. Leurs champs devraient être étendus pour inclure les représentants des travailleurs des pays candidats.

Jusqu'à présent, seul un tiers des Comités d'Entreprise potentiels ont été mis en place. Un effort majeur doit être déployé afin de consentir leur généralisation à l'ensemble des entreprises transnationales concernées.

En même temps, il faut soutenir activement le travail des CEE existants. Pour répondre aux attentes, ceux-ci ont besoin de l'expertise et de la formation que les syndicats peuvent leur apporter. Les Fédérations Syndicales Européennes et la CES ont une responsabilité primordiale pour faire en sorte que les CEE expriment leur vitalité.

- 15 - Les syndicats et les Fédérations professionnelles européennes doivent développer une politique à long terme de fonctionnement et d'objectifs des CEE. Les Comités d'Entreprise Européens seront aptes, à l'avenir, à apporter une importante contribution à la promotion du dialogue social sectoriel. C'est surtout dans des thématiques qualitatives telles que la protection du travail et de la santé, l'égalité de traitement et de chance, la valorisation du travail des femmes, les qualifications et la formation continue ou encore la protection de l'environnement du travail que l'on peut imaginer des accords innovateurs au niveau de l'entreprise, qui pourraient être exemplaires pour le dialogue sectoriel. Tout accord entre CEE et employeurs doivent prendre en compte les législations et conventions collectives existantes.

On ne pourra répondre d'une manière efficace aux possibles risques des "syndicats d'entreprise" que par un soutien actif des syndicats au niveau

national et européen et par la création de structures de négociations sectorielles. La négociation collective doit rester du ressort des syndicats. Enfin, les relations avec les organisations d'employeurs pourra lui aussi être stimulé et amélioré au plan sectoriel grâce à l'extension du Dialogue Social entre la direction, les Comités d'Entreprise Européens et les syndicats.

L'eupéanisation des syndicats

- 16 - L'eupéanisation des relations industrielles présuppose enfin l'eupéanisation des syndicats. Au cours de sa jeune histoire, la CES peut compter des avancées significatives dans la construction du syndicalisme européen. Cependant, dans le contexte du Marché Intérieur et de la réalisation de l'Union Monétaire, un nouvel élan est indispensable. Il n'y a que dans un système européen de relations industrielles soutenu par un syndicalisme fort et indépendant que les intérêts sociaux des travailleuses et des travailleurs pourront efficacement être défendus. Pour cela, il faut non seulement une politique de négociations collectives coordonnée au niveau européen, mais également moderniser et consolider les structures syndicales nationales. Des réformes positives de structures syndicales ont déjà été entamées dans de nombreux pays et sont un signe encourageant du processus de renouvellement, qui aura aussi des répercussions sur les organisations syndicales européennes. La nécessité d'un échange d'expérience ciblé et une meilleure harmonisation sont incontournables. Des syndicats plus modernes au plan national, ouverts à la diversité des salariés et apte à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, constituent une condition essentielle à l'eupéanisation des relations industrielles.
- 17 - L'effort d'eupéanisation des syndicats implique également des mesures telles que la reconnaissance transnationale de l'affiliation syndicale et du droit à la protection y afférente. Certains syndicats ont déjà entamé des initiatives dans cette direction répondant également à un besoin réel en vue de la mobilité transfrontalière des travailleur(euse)s.

L'adoption par les affiliés de la CES d'une Charte pour la reconnaissance transnationale de la protection syndicale des travailleur(euse)s européen(ne)s - quelle que soit leur organisation nationale d'appartenance - pourrait être un signal important en vue de la construction d'une identité syndicale européenne et ainsi contribuer à l'identification de la CES en tant qu'organisation représentative de l'ensemble des syndicats et des travailleur(euse)s d'Europe.

Le IXème Congrès engage la CES à :

- ◆ *Continuer à faire pression pour développer une régulation sociale au niveau européen et pour l'harmonisation vers le haut des conditions de vie et de travail par le soutien aux organisations affiliées dans leurs négociations collectives et en tirant profit du rôle complémentaire du Dialogue Social européen et de la voie des Accords-cadres européens;*
- ◆ *Insister sur la responsabilité de la Commission à continuer d'assumer sa responsabilité en matière d'initiatives législatives dans le domaine de la politique sociale;*
- ◆ *Evaluer régulièrement la mise en œuvre des accords-cadres européens en*

particulier concernant leur impact sur l'amélioration des conditions de travail à tous les niveaux et dans tous les secteurs;

- ◆ *Soutenir les Fédérations Syndicales Européennes en vue de généraliser le Dialogue Social dans tous les secteurs d'activités publics et privés et soutenir la continuation et consolidation du Dialogue Social dans les Secteurs qui avaient déjà des Comités bien établis avant le 01/01/1999;*
- ◆ *Proposer aux Organisations patronales européennes, UNICE et CEEP, un nouvel Accord entre Partenaires Sociaux pour établir un cadre des négociations autonomes au niveau européen, afin de développer un système européen de relations industrielles, fondé sur l'indépendance des partenaires sociaux;*
- ◆ *Insister pour la reconnaissance par l'UE des droits syndicaux fondamentaux et pour l'établissement d'un cadre juridique pour les relations industrielles au niveau européen;*
- ◆ *Contribuer à la conclusion d'un Pacte européen pour l'Emploi impliquant tous les acteurs pertinents et fondé sur un vrai processus de concertation sociale;*
- ◆ *Promouvoir une stratégie pour la coordination de la politique contractuelle en Europe, au niveau interprofessionnel et sectoriel avec la coordination de la CES afin d'assurer une cohérence d'ensemble;*
- ◆ *Etablir les instruments et les procédures nécessaires pour cette coordination, y compris la création d'un Comité de Coordination des Négociations Collectives et à travers la réorganisation du travail du Secrétariat et la réorientation des activités de l'ISE et de l'ASE dans leurs activités de recherche et de formation;*
- ◆ *Exercer une pression sur les employeurs des secteurs publics en particulier des collectivités locales et territoriales pour la généralisation du Dialogue Social dans ces secteurs et assurer que les législations et accords européens puissent couvrir les travailleurs du secteur public sans discrimination;*
- ◆ *Soutenir les Fédérations Syndicales Européennes pour la généralisation des Comités d'Entreprise européens afin de couvrir toutes les entreprises concernées ainsi que dans l'effort d'aider dans leur fonctionnement les CEE existants;*
- ◆ *Préparer la définition d'une Charte de reconnaissance mutuelle de l'affiliation syndicale entre les organisations membres de la CES.*