

Ind. 2/2012

RESOLUTION POLITIQUE

Adoptée par le Congrès de fondation d'industriAll European Trade Union

Bruxelles, le 16 mai 2012

Dans l'histoire de l'intégration européenne, la situation n'a jamais été aussi dominée par la crise qu'aujourd'hui. La crise que traverse l'Union européenne est le résultat d'orientations politiques déplorables, dont les travailleurs européens ne sont pas responsables mais dont ils payent les conséquences. L'idéologie néolibérale selon laquelle la « main invisible » du marché garantit une stabilité macro-économique et sert en conséquence le bien commun a été réfutée avec la propagation des crises économiques et financières aux budgets nationaux des Etats membres.

Il est nécessaire que nous nous recentrions sur l'homme dont la qualité de vie et le bien-être doivent être améliorés par le biais d'emplois décents, sûrs et durables. Ils ne doivent pas être sujets à des politiques servant uniquement les intérêts des entreprises et des acteurs des marchés financiers. Ce déséquilibre est responsable dans une large mesure de la crise et doit être supprimé. C'est le seul moyen d'endiguer la crise et de permettre une intégration profonde de l'Europe. L'intégration politique, économique et sociale de l'Europe se trouve ainsi à la croisée des chemins. Les libertés économiques ne doivent pas prendre le dessus sur les droits sociaux des travailleurs européens. Nous appelons à réaliser une Europe sociale et une véritable union politique bénéficiant d'une entière légitimité démocratique.

L'Europe doit adopter une attitude différente. La société est vieillissante dans bon nombre de pays européens et il faudra financer l'augmentation des soins de santé et de la sécurité sociale. Nous devons adapter nos modes de production et de consommation afin de relever ce défi.

Après les ravages de la seconde guerre mondiale, les syndicats d'Europe n'ont pas seulement soutenu le processus d'intégration, ils ont aussi activement œuvré en sa faveur. Ceci vaut particulièrement pour les syndicats de l'industrie. Pour mieux faire entendre la voix des travailleurs européens et réaliser notre vision d'une Europe sociale, industrielle et régulée, nous avons décidé de créer une nouvelle organisation forte défendant les intérêts des travailleurs européens.

Nous, les syndicats des secteurs industriels en Europe, plaidons fortement pour une nouvelle régulation des acteurs des marchés financiers et économiques. Nous dénonçons l'aberration prisée par l'idéologie néolibérale. Nous nous opposons aux politiques d'austérité mises en place comme les principales mesures de lutte contre la crise alors que l'impact des mesures contre-productives est présent partout. Nous faisons entendre notre voix aux institutions européennes pour réaliser une Europe sociale pour les travailleurs et une Europe équitable, démocratique et solidaire.

Avec la présente résolution, les membres fondateurs d'industriAll European Trade Union entreprennent d'unir leurs forces dans la lutte en faveur de conditions de travail décentes et de garantir un emploi à tous les travailleurs européens industriels. Les

événements survenus au cours des récentes années de crise ont amplement démontré qu'une large coalition syndicale, puissante et déterminée, est indispensable pour sauvegarder et protéger les intérêts des travailleurs au sein du secteur manufacturier européen dans l'économie mondiale du 21^e siècle.

Dans ce sens, industriAll European Trade Union soutient des millions de travailleurs dans leur lutte pour la défense de leurs droits fondamentaux. Tous les gouvernements européens, en particulier en Turquie et dans différents pays d'Europe du sud-est sont appelés à garantir et sauvegarder les droits humains et du travail. IndustriAll European Trade Union soutient les campagnes en la matière à l'aide de mesures appropriées.

La mondialisation engendre une interdépendance croissante en matière de conditions de travail et, en particulier, en matière de droits entre toutes les régions et pays du monde. C'est pourquoi il est si crucial pour le mouvement syndical d'être solidaire de groupes de travailleurs dont les droits sont attaqués ailleurs dans le monde. De plus, cette solidarité internationale permet aussi de réaffirmer à la fois les droits acquis là où l'on profite déjà de meilleures conditions de travail et de vie et le rejet de stratégies isolationnistes et du dumping social.

Partager cette vision permet de comprendre que défendre les droits des travailleurs dans le monde entier signifie également défendre le modèle social européen. Cela vaut tout particulièrement pour les chaînes de production des entreprises multinationales, avec une responsabilité spécifique pour les syndicats dans l'entreprise mère. Sur ce point, une tâche centrale des syndicats est de demander l'application des accords-cadres internationaux conclus entre les fédérations syndicales mondiales avec leurs affiliés et la direction des entreprises. Ceci passe également par le renforcement de la revendication syndicale historique auprès de l'Organisation mondiale du commerce, à savoir garantir un travail décent dans la production de tout bien soumis au commerce mondial.

IndustriAll European Trade Union rassemble des syndicats de l'industrie des matières premières, de la production et de l'énergie de toute l'Europe, et sera une force à prendre en compte avec plus de 7 millions de travailleurs et plus de 230 affiliés. Nous emploierons notre force encore plus efficacement comme contrepoids face aux employeurs européens et aux fédérations professionnelles, notamment quand il s'agira de représenter les intérêts des salariés industriels face à l'Union européenne et à ses institutions.

Une fédération européenne des travailleurs industriels forte dépend de syndicats nationaux forts. IndustriAll European Trade Union soutiendra également les organisations affiliées dans leurs luttes pour construire des organisations fortes au niveau national.

IndustriAll European Trade Union reconnaît que la syndicalisation, le recrutement et la rétention de membres doivent être la priorité absolue de ses organisations affiliées nationales. Des millions de travailleurs ne sont pas encore affiliés à un syndicat en Europe. Les employeurs et les gouvernements s'attaquent désormais aux droits des syndicats à la syndicalisation. En conséquent, 'la syndicalisation des non-syndiqués' est majeure pour la réussite du mouvement syndical en Europe.

L'industrie demeure le fondement de l'économie européenne et la base de la force de nos organisations syndicales. L'industrie manufacturière est d'une importance clé dans la création de richesses en Europe. L'industrie de l'UE emploie plus de 34 millions de personnes, représente trois quarts des exportations de l'UE et compte pour plus de 80% des dépenses de R&D. Elle contribue dans une large mesure à assurer la richesse des

travailleurs européens et de leurs familles et est le « moteur » de l'économie européenne. L'industrie est également une force motrice quant à la création d'emplois dans le secteur des services. L'industrie était et sera de nouveau le pilier de la croissance et de la richesse en Europe et c'est ainsi qu'elle doit être conçue par les décideurs européens. L'industrie même est responsable de la durabilité de la production. La transition vers une économie plus durable sera possible uniquement si l'industrie y contribue. C'est d'elle que doivent venir les solutions permettant de dissocier la croissance économique de l'utilisation de matières premières de plus en plus rares, de réduire les émissions de gaz à effet de serre, de garantir une production efficace d'énergie renouvelable et d'accroître l'efficacité énergétique. La production industrielle requiert une série de conditions fiables et stables permettant de développer des normes économiques, technologiques et sociales qui constituent le « modèle européen », et assurent notre développement social, économique et environnemental.

Les modifications apportées au modèle économique et social doivent être déterminées par les intérêts de tous les citoyens européens et être basées sur des principes démocratiques et sociaux. Nous insistons, par conséquent, sur la reconnaissance implicite des droits et de la position des syndicats en tant que seuls organes représentatifs légitimes des travailleurs dans les négociations collectives. Le droit de grève et de rassemblement des travailleurs doit être respecté. Nous demandons que des salaires décents soient payés à tous les travailleurs, quelle que soit leur place dans la chaîne d'approvisionnement. Nous renforcerons par conséquent nos réseaux transnationaux et défendrons et encouragerons les droits syndicaux à travers toute l'Europe.

Les conditions de vie des travailleurs migrants sont un problème sérieux dans la vie sociale, politique et économique européenne. IndustriAll European Trade Union se bat pour l'obtention de droits pour les travailleurs migrants, vise à la solidarité entre les travailleurs locaux et les travailleurs migrants et assure une lutte commune pour de meilleures conditions de vie et de travail. IndustriAll European Trade Union condamne également sévèrement le racisme et la xénophobie croissants dans le monde entier et défend la fraternité et l'internationalisme.

Le cœur de nos travaux – et ce dans tous les domaines d'activités - est axé sur les efforts visant à assurer des emplois décents et sûrs.

Nous utiliserons les synergies générées par l'unification des organisations affiliées aux syndicats industriels européens pour lutter contre les conditions de travail précaires et l'exclusion sociale et nous œuvrerons afin d'offrir à chaque travailleur en Europe les mêmes possibilités de gagner un salaire décent. Nous rejetons toutes les formes de discrimination et prendrons des mesures spécifiques afin d'améliorer la représentation des femmes dans notre organisation.

Les travailleuses souffrent, plus que quiconque, des conséquences des crises politiques et économiques du système capitaliste. Elles doivent travailler pour des salaires plus bas, elles sont confrontées au mobbing et différentes sortes de discrimination sur le lieu du travail et sont licenciées plus facilement que les travailleurs masculins. Les travailleuses ont été forcées de rester à la maison et de servir leur famille et ce sont elles qui sont employées dans des conditions précaires. IndustriAll European Trade Union prendra des mesures adéquates pour améliorer l'implication des femmes dans son organisation et ses activités.

La position de l'industrie manufacturière dans la création réelle de richesses est capitale. Nous pensons dès lors qu'il est essentiel que ces conditions soient reflétées dans

l'interaction entre l'économie réelle et le secteur financier. L'emploi industriel doit être protégé contre les risques systématiques du secteur bancaire. Ceci nécessite une large re-régulation du secteur financier afin d'éviter une récurrence des crises des dernières années. C'est le secteur financier qui doit servir les intérêts de l'industrie et non l'inverse.

Dans cet esprit, les membres fondateurs s'accordent sur la résolution suivante, qui fixe les objectifs politiques des quatre principaux domaines politiques de la nouvelle fédération :

1. La vision des travailleurs industriels en faveur d'une industrie européenne durable

Nous sommes convaincus que l'Europe doit relever son ambition afin de préserver et de renforcer son tissu industriel et les emplois qu'il produit tout en transformant les processus de production en chaînes de valeur durables. Il convient pour ce faire de mettre en place une politique industrielle européenne, globale et cohérente, permettant le développement des industries. L'industrie et les services qui lui sont liés demeurent essentiels pour le bien-être, l'emploi et l'innovation – en particulier dans la réalisation de solutions efficaces en ressources et en énergie et respectueuses de l'environnement mais aussi dans le renforcement des normes sociales. La politique industrielle européenne doit anticiper et gérer le changement de manière socialement responsable, en utilisant des outils financiers et réglementaires adéquats. Mais cela ne se fait pas automatiquement, des outils politico-industriels sectoriels et intersectoriels spécifiques doivent être développés à cet effet ; des outils qui doivent pouvoir être jaugés à la création et pérennisation d'emplois de qualité dans l'industrie européenne tout au long de la chaîne des valeurs. L'Europe sociale ne peut exister sans dialogue social constructif et droits de négociation collective développés. Nous considérons que les dialogues sociaux sectoriels existants apportent des exemples de bonne pratique de coopération avec les employeurs. D'autres démarches favorisant une participation active à la conception politique d'un cadre politico-industriel sont essentielles. Nous sommes persuadés que seule une Europe sociale effective peut raviver l'enthousiasme des citoyens pour l'idée européenne et faire obstacle aux sentiments anti-européens.

Les Etats-providence connaissent de fortes restrictions et l'Europe sociale n'a quasiment pas progressé tandis que la libéralisation des marchés de l'emploi a créé davantage d'emploi précaire et atypique. Le déclin de la sécurité de l'emploi a miné la confiance des consommateurs. Le pouvoir d'achat et la consommation intérieure ont été frappés par l'importance accordée à la réduction des coûts. De plus, avec un dumping social généralisé, les écarts de compétences se sont creusés, les investissements ont baissé et l'accès au crédit s'est contracté.

L'industrie européenne doit se préparer aux mégatendances mondiales en matière d'amélioration des ressources et d'efficacité énergétique, en élaborant des concepts durables pour la mobilité et en facilitant l'adaptation à l'évolution démographique par la technologie. Sans une base industrielle forte, l'Europe ne parviendra jamais à faire face à ces mégatendances exigeantes, ni à préserver les niveaux de vie actuels. Les décideurs politiques devront finalement remettre l'accent sur l'économie réelle. Il est temps aujourd'hui d'unir nos forces et de lutter ensemble pour le maintien et la création d'emplois de qualité dans la fabrication européenne. Nous avons besoin d'urgence de politiques sociales, économiques et industrielles coordonnées et durables afin de stimuler la demande, de maintenir et développer l'emploi, de protéger les postes de travail dans

l'économie réelle et de rétablir la confiance de l'opinion publique, qui a disparu avec la montée de la crise financière.

La politique industrielle devrait être axée sur l'élaboration d'un nouveau modèle de croissance basé sur l'innovation, des technologies durables, des postes de travail sûrs et sains, la production économe en énergie et en ressources, et l'internalisation des coûts écologiques à travers toute la chaîne de fabrication. Selon industriAll European Trade Union, la durabilité a trois dimensions : sociale, environnementale et économique. Dimension sociale signifie porter la responsabilité à la fois du bien-être des travailleurs et de la société affectée par les activités industrielles.

Nous demandons pour ce faire que la stratégie « Europe 2020 » de l'UE et l'initiative phare « Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation » soient adaptées en termes de politique industrielle. Elles doivent être fondées sur six principes :

1.1. L'Europe a besoin d'une forte assise industrielle et d'une solide base sociale, incluant :

- La reconnaissance de la dimension sociale de la politique industrielle dans l'agenda de l'UE
- La cohésion sociale et la promotion de la sécurité économique et sociale
- L'extension de la participation des travailleurs dans les décisions relatives aux politiques économiques et d'emploi
- Un examen systématique des chaînes de valeur industrielles par la Commission et par le biais d'outils politico-industriels avec l'implication des partenaires sociaux
- Des programmes crédibles d'apprentissage tout au long de la vie
- La considération de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les activités de RDI dans l'industrie
- Des politiques actives et socialement acceptables en matière de marché de l'emploi et de l'industrie, applicables à tous les travailleurs quel que soit le type de contrat
- Des systèmes d'éducation efficaces et financés de manière adéquate, satisfaisant toutes les exigences de formation et d'éducation des travailleurs hautement qualifiés et universitaires en science, technologie, ingénierie, mathématiques pour encourager la production innovatrice de biens et les services durables en Europe.

1.2. Des politiques monétaires, fiscales et budgétaires axées sur la croissance, telles que :

- Des mesures destinées à renforcer la demande intérieure
- L'association des politiques macroéconomiques et industrielles afin de créer des emplois industriels de haute qualité
- Le développement et la mise en place progressivement une politique économique européenne commune incluant l'harmonisation du niveau minimum d'imposition des entreprises à l'échelle de l'UE, afin d'éviter le dumping fiscal et d'endiguer la concurrence entre sites au sein de l'UE;
- Des mesures contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale
- Le passage en matière de politique européenne de l'UE de la baisse de l'inflation et de la modération salariale au renforcement du pouvoir d'achat et à des conditions de vie acceptables.
- Les marchés financiers doivent être re-régulés en introduisant des mesures telles qu'une Taxe sur les transactions financières (TTF)
- L'intensification de la croissance économique, la lutte contre la spéculation et la promotion de l'emploi via :

- La création d'euro-obligations pour stopper la spéculation contre la dette publique des Etats membres
- Un rôle plus large pour une banque centrale européenne contrôlée démocratiquement dans la stabilisation des marchés financiers et la stimulation de la croissance productive
- Un plan d'investissements européen financé en émettant des obligations pour des projets et des partenaires publics/privés afin de renforcer l'infrastructure européenne : (par ex. transport transnational ou réseaux énergétiques, etc.)

1.3. Les conditions d'investissement dans l'industrie manufacturière européenne doivent être examinées d'urgence :

- Le crédit doit être garanti pour les entreprises industrielles, en particulier les PME
- Les fonds structurels et régionaux européens doivent être réorientés afin de remplir les objectifs en matière de création d'emplois, pour tous les travailleurs, et de politique industrielle
- L'engagement du secteur privé à dépenser 3% de la production économique totale en R&D devrait être garanti et stimulé
- La R&D dans les technologies des matériaux, de la production et dans les technologies énergétiques et environnementales devrait être soutenue afin que l'Europe puisse respecter ses objectifs en matière de climat et devenir un pionnier mondial et très concurrentiel dans le domaine de la production industrielle durable
- Un soutien ciblé devrait être apporté aux nouvelles technologies et aux nouveaux secteurs industriels, notamment dans la biotechnologie, le génie génétique, les énergies durables, les nouveaux matériaux et les substances actives et la nanotechnologie
- Un soutien ciblé devrait être apporté aux nouvelles technologies et aux nouveaux secteurs industriels, notamment dans la biotechnologie, le génie génétique, les énergies durables, les nouveaux matériaux et les substances actives et la nanotechnologie, en lien avec de vastes activités scientifiques de consultation et de recherche, en vue de l'évaluation de l'impact sur la santé et sécurité et des choix technologiques.
- Des critères sociaux et écologiques devraient être adoptés en matière d'achats publics
- Les mécanismes du marché et la répartition des risques devraient être rééquilibrés afin de garantir que les politiques d'investissement à long terme soient plus avantageuses que la spéculation à court terme.

1.4 Le développement durable, mettant en particulier l'accent sur la transformation socialement équitable de toutes les industries, doit être encouragé :

- De nouvelles stratégies industrielles permettant de préserver et d'améliorer durablement l'infrastructure industrielle européenne doivent être élaborées
- Une politique communautaire en matière de changement climatique, ancrée au plan mondial, doit garantir que toutes les industries améliorent en permanence leur performance et leur responsabilité environnementales au plan mondial tout en préservant la compétitivité internationale
- En luttant contre la fuite de carbone par l'amélioration continue des performances environnementales, le suivi étroit des politiques de l'UE en matières d'industries énergivores, la participation active dans des initiatives

communes de R&D, et, lorsqu'inévitable, des mesures telles que les mécanismes d'ajustement aux frontières

- En l'absence de telles conditions, l'Union européenne devrait viser des objectifs ambitieux de réductions d'émissions mais toujours rester prudente et garder à l'esprit les impacts sur la compétitivité et les emplois industriels.
- Garantir de manière responsable l'accès aux matières premières ainsi que leur recyclage
- En stimulant la création d'emplois en accroissant l'efficacité énergétique, la qualification des travailleurs et une utilisation plus efficace des ressources.

1.5 L'industrie européenne requiert une politique énergétique européenne efficace et responsable pour encourager son autosuffisance :

- Un développement massif des énergies renouvelables afin d'arriver à un approvisionnement énergétique durable et respectueux de l'environnement à des prix abordables, et réduire la dépendance aux importations d'énergie
- Des normes européennes et des incitations à l'amélioration du rendement énergétique doivent être introduites
- La promotion d'un réseau intelligent de production énergétique européenne
- Un bouquet énergétique durable garantissant la sécurité de l'approvisionnement et l'accessibilité économique
- L'utilisation dès que possible des sources énergétiques européennes
- La réévaluation de la stratégie de la Commission sur la libéralisation des marchés de l'énergie
- Un rôle accru pour les pouvoirs publics européens et nationaux dans les marchés énergétiques
- La création d'une Agence européenne de l'énergie et l'amélioration de la planification nationale
- L'introduction de nouveaux projets en matière de production énergétique assurant l'approvisionnement en électricité à long terme, en particulier l'électricité durable
- L'investissement dans des technologies énergétiques améliorées

1.6. Des règles de fonctionnement équitables doivent garantir :

- Le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT
- Des conditions de travail décentes dans le monde entier en coopération avec IndustriAll Global Union
- Une approche durable vis-à-vis d'une politique commerciale mondiale et de l'UE, qui contrecarre la concurrence déloyale de production ne respectant pas les droits fondamentaux des travailleurs et appliquant des normes nettement inférieures en termes de durabilité
- Des normes professionnelles de santé et de sécurité élevées
- Les normes environnementales
- La protection de la propriété intellectuelle et des connaissances
- Une stratégie pour la croissance et la prospérité dans les pays développés et en développement
- Des mesures de transferts efficaces pour les emplois en cas de réorganisations d'entreprises causées par la libéralisation du commerce.
- La transparence des aides d'Etat dans le monde entier

La mise en œuvre en Europe des objectifs décrits requiert une politique industrielle et sectorielle active de la part des syndicats. Pour pérenniser les sites et l'emploi, il est d'une importance cruciale pour l'Europe que les salariés soient impliqués activement

dans la conception de la politique industrielle à tous les niveaux – européen, national, régional, sectoriel et entreprise. L'Europe n'a pas seulement besoin de projets conjoints pour l'avenir ; elle a besoin de projets concrets dans lesquels les gens peuvent être impliqués, s'engager et qui peuvent les inspirer.

Le but premier d'industriAll European Trade Union est d'influencer la politique dans le sens de nos intérêts au moyen d'une politique industrielle intersectorielle et d'une politique de branche sectorielle. Il s'agit d'une culture syndicale active de dialogue avec les employeurs. Dans certains secteurs, le dialogue social a débouché sur des succès tangibles, ce qui inclut notamment des débats sur des thèmes spécifiques. En outre, une politique industrielle et sectorielle syndicale indépendante et tournée vers les salariés doit être intensifiée vis-à-vis des institutions européennes. La participation des travailleurs sera donc une pierre angulaire de la politique industrielle européenne dans les années à venir.

2. Politique d'entreprise active pour des emplois et des conditions de travail durables

La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise est un pilier du modèle social européen. Les droits d'information, de consultation et de participation, ainsi que les négociations collectives au niveau de l'entreprise/ou de la filiale, jouent un rôle essentiel dans le développement des intérêts des travailleurs et la promotion de l'emploi durable et de qualité.

La participation des travailleurs est également essentielle pour assurer la durabilité de l'entreprise à long terme. Les entreprises sont manifestement plus stables et plus solides lorsque leurs travailleurs apportent une participation active grâce aux droits d'information, de consultation et de participation, tant au niveau national qu'europpéen. La promotion du développement durable à l'échelle de l'entreprise signifie également anticiper et gérer le changement d'une manière socialement responsable.

La pression exercée sur les travailleurs employés dans l'industrie manufacturière à travers l'Europe a augmenté. IndustriAll European Trade Union rejette les stratégies d'entreprise qui conduisent à mettre les travailleurs en concurrence les uns contre les autres, génèrent le dumping social et le travail précaire, et minent les droits sociaux et syndicaux. Pour aboutir à une relance durable et créer les conditions de la croissance et de la cohésion sociale en Europe, il convient de promouvoir un nouveau modèle de croissance basé sur l'innovation, la réindustrialisation, les technologies durables et la production économe en ressources et en énergie afin de répondre aux nouveaux besoins sociétaux et de relever les défis naissants.

Au niveau de l'entreprise, la gestion de la transition vers la croissance durable implique d'investir dans les technologies et les produits ainsi que dans les personnes, par la promotion de politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie. Des qualifications sont cruciales pour la participation démocratique dans les entreprises.

Afin de réaliser ses ambitions, industriAll European Trade Union est résolue à promouvoir des politiques coordonnées au plan européen, afin de garantir que les salariés et leurs représentants soient mieux armés pour faire face aux stratégies transnationales d'entreprises multinationales.

2.1. Développer les droits d'information et de consultation des Comités d'entreprise européens

Les représentants des travailleurs doivent avoir leur mot à dire dans la stratégie de l'entreprise, afin de défendre et promouvoir les intérêts des travailleurs et l'emploi stable et encourager le développement durable des entreprises. Ils doivent par conséquent être informés et consultés en temps voulu pour jouer un rôle actif dans le processus de prise de décisions. Les membres du CEE devraient être capables de coordonner les diverses stratégies locales dans un souci d'efficacité tant au niveau local qu'europpéen. A cet égard, industriAll European Trade Union pense que la nouvelle directive sur les Comités d'entreprise européens (CEE) crée de nouvelles opportunités. Elle permet d'avoir plus d'influence sur les décisions industrielles et stratégiques, afin d'encourager l'emploi durable et de mieux anticiper et gérer le changement.

L'objectif de notre politique d'entreprise doit être de mettre les CEE en position de bâtir des ponts efficaces entre les pays en s'appuyant sur le soutien transnational de nos organisations affiliées : dans les CEE, les stratégies et les domaines d'actions menés respectivement au niveau local par les représentants des travailleurs peuvent et doivent être coordonnés de façon optimale et pour le bien de l'ensemble de la main d'œuvre européenne.

IndustriAll European Trade Union:

- Encouragera la mise en place de nouvelles négociations et renégociations sur les CEE
- Elaborera des stratégies permettant d'utiliser tout le potentiel de la nouvelle directive sur les CEE
- Renforcera la coordination syndicale des CEE, notamment par la formation et par un échange actif de connaissances et de bonnes pratiques
- Fournira une formation, un soutien et un renforcement du réseau des coordonateurs CEE et une meilleure participation aux activités sectorielles d'industriAll European Trade Union
- Améliora le soutien des CEE grâce à une meilleure assistance des coordinateurs
- Soutiendra et développera le fonctionnement des CEE en influençant les agendas des CEE en fonction de la politique industrielle d'industriAll European Trade Union et en utilisant pleinement les nouveaux droits de formation destinés aux CEE.

2.2. Encourager la participation dans les sociétés européennes (SE)

La participation des travailleurs aux organes décisionnels des SE est un outil important pour renforcer l'influence des travailleurs sur la gouvernance des sociétés et promouvoir leurs intérêts dans les entreprises. Dans notre stratégie de négociation sur les comités d'entreprise des SE, les mêmes normes politiques minimales que pour les CEE s'appliquent. Notre objectif est de renforcer et de développer davantage la participation des salariés dans tous les pays européens. Déjà l'article 17 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs stipule qu'il est nécessaire de davantage développer la participation des salariés.

IndustriAll European Trade Union:

- Soutiendra activement la mise en place de la participation des travailleurs dans les SE
- Assurera un niveau élevé de participation des représentants des salariés et des représentants syndicaux dans les conseils d'administration et de surveillance

- S'engagera à renforcer les structures et droits liés à la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise dans tous les pays et à œuvrer pour une interaction stratégique de la représentation des travailleurs à tous les niveaux de l'entreprise.

2.3. Développer la coordination syndicale dans les entreprises multinationales

La coordination syndicale dans les entreprises multinationales est essentielle pour encourager un engagement mutuel à avancer ensemble, élaborer des stratégies communes et empêcher les travailleurs d'être mis en concurrence les uns contre les autres, ainsi que décider d'actions conjointes au plan européen.

IndustriAll European Trade Union :

- Engagera des actions concrètes, notamment dans les cas de restructurations transnationales, pour promouvoir le processus d'établissement de la confiance et de recherche d'un terrain d'entente
- S'appuiera sur les groupes de coordination syndicale qui, en collaboration avec les CEE, constituent un forum idéal pour coordonner les stratégies des syndicats et des salariés ainsi que pour décider d'actions communes et, par conséquent, contribuer à l'élaboration de solutions équitables pour tous.

2.4. Mettre l'accent sur l'anticipation et la gestion du changement

Le changement doit être mieux anticipé et géré au niveau de l'entreprise, afin d'assurer le développement durable de l'entreprise et d'éviter les effets négatifs du changement sur les travailleurs et l'emploi.

IndustriAll European Trade Union:

- Encouragera les pratiques innovantes afin de mieux anticiper et gérer le changement
- Inclura l'utilisation des droits d'information/de consultation/de participation et la négociation d'accords cadres européens pour améliorer les efforts quant à l'anticipation et l'adaptation au changement
- Encouragera le maintien et le développement des compétences et de l'expertise de la main d'œuvre également dans l'optique de remplacer les travailleurs retraités et de la formation professionnelle
- Continuera à encourager le développement d'emplois plus qualifiants et respectueux de la santé
- Œuvrera en faveur de l'adaptation au changement et à sa gestion tout au long de la chaîne de valeur d'une manière socialement responsable. En particulier, des pratiques novatrices doivent être développées pour améliorer les droits des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur, notamment entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

2.5. Négocier des accords-cadres européens

La négociation d'accords cadres européens est essentielle pour assurer l'harmonisation vers le haut des conditions de travail et garantir des solutions équitables pour tous.

IndustriAll European Trade Union:

- Utilisera la procédure de mandat interne pour des négociations au niveau de l'entreprise et adoptée par industriAll European Trade Union, qui offre des règles claires et démocratiques permettant de négocier dans les entreprises

International Trade Union House (ITUH) - Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B-1210 Brussels
Tel: +32 (0)2/227 10 10 info@industriall-europe.eu www.industriall-europe.eu

multinationales et de garantir que les prérogatives syndicales, telles que les conventions collectives, sont respectées. On attend des syndicats qu'ils adhéreront toujours à cette procédure au niveau européen.

- soutiendra la négociation d'accords cadres internationaux conformément aux lignes directrices de la 'Fédération Syndicale Mondiale' (IndustriAll Global Union) et impliquera tous les affiliés concernés et avec la participation syndicale dans la mise en œuvre et le suivi des accords.
- Encouragera des accords en matière de responsabilité sociale des entreprises, la Charte sociale européenne, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les conventions de l'OIT en termes d'accords cadres européens et internationaux.

2.6. Promouvoir les droits syndicaux

Partout, les droits syndicaux sont attaqués, mais la situation est particulièrement dramatique en Turquie ainsi que dans certains pays et certaines entreprises d'Europe de l'Est et du Sud-est.

IndustriAll European Trade Union:

- s'appuiera sur les CEE, la participation au conseil d'administration et les syndicats dans le pays où est établi le siège social européen de l'entreprise afin de promouvoir les droits syndicaux dans toute sa chaîne de production.
- intégrera la défense des droits syndicaux dans la stratégie syndicale lorsqu'il s'agira de traiter ou de négocier les conséquences sociales d'actions prises par des sociétés.

3. Négociations collectives et politiques sociales

Notre stratégie de négociation collective reste axée sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs, la coordination des politiques nationales relatives aux négociations collectives et le développement permanent, l'amélioration et la promotion d'un agenda européen actif en matière de politique sociale et de négociations collectives, axé sur une politique salariale offensive. Afin d'atteindre ces objectifs, il est absolument nécessaire d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives. Au cours des dernières années, les syndicats européens ont été confrontés à un déclin du taux de couverture des conventions collectives et à une dérive salariale négative.

Au cours des dernières décennies, on a assisté à un changement radical du schéma de l'emploi industriel. Le travail précaire a considérablement augmenté dans tous les pays européens et les secteurs industriels, ce qui est très préoccupant. Les formes d'emploi qualifiées de "normales", "standard" ou "typiques" s'érodent, et les jeunes, les femmes et les migrants sont particulièrement affectés par cette évolution. En outre, la crise économique et financière et ses conséquences ont indubitablement eu, et ont encore, un grand impact sur les négociations collectives et la politique sociale à travers toute l'Europe, avec des effets visibles sur les résultats, les stratégies, la structure de base des négociations collectives et les politiques sociales telles qu'elles sont appliquées par les employeurs et les gouvernements. Cette situation est exploitée par les employeurs et les gouvernements pour essayer de réduire les salaires et les conditions de travail et d'introduire des emplois plus précaires.

Même avant l'adoption du "six-pack", la Commission européenne avait entamé un processus d'examen analytique – appelé le Semestre européen – dans le contexte des plans budgétaires nationaux des Etats membres. Dans ce cadre, la Commission

européenne et le Conseil européen formulent des recommandations plus détaillées à plusieurs Etats membres – en particulier aux pays avec des déficits financiers élevés – telles que : réductions des salaires dans le secteur public, abolition de l'indexation salariale et préférence aux négociations salariales décentralisées au niveau de l'entreprise. Cela signifie que la gouvernance économique – en dépit de la décision du Parlement européen – intervient déjà dans les systèmes de négociations collectives et les salaires fixés par conventions collectives et interviendra également dans le futur si les recommandations de l'UE sont transformées aveuglement en législation nationale par les différents Etats nationaux qui n'écourent ni ne consultent correctement les partenaires sociaux et, de ce fait, contournent, voire modifient les systèmes nationaux de négociations collectives. Nous rejetons avec véhémence ces attaques contre la liberté de négocier des conventions collectives et contre les systèmes de négociations collectives existants ; et nous résisterons à ces attaques néolibérales. Il y a néanmoins une tendance globale claire – y compris parmi les syndiqués – à souhaiter mettre un terme à ce processus, à résister à ces stratégies et à élaborer des stratégies propres pour surmonter ce dilemme.

Nous devons continuer à rendre nos politiques visibles et à les lier plus étroitement à notre affiliation syndicale, y compris les intérêts du nombre croissant de nos affiliés de la catégorie 'employés'. Des syndicats nationaux forts, une industriAll European Trade Union forte et des stratégies européennes coordonnées en matière de négociations collectives restent la réponse la plus viable au danger correspondant de concurrence sociale, de dumping salarial, de risques pour la santé et la sécurité et de spirale descendante des salaires et des conditions de travail. Dans le cadre d'une approche coordonnée de tous les domaines politiques, nous devons soutenir les syndicats en Europe et leurs stratégies de campagne envers une plus grande syndicalisation des travailleurs, sans omettre les secteurs plus récents et traditionnellement moins organisés.

Pour atteindre cette série d'objectifs politiques, nous appelons à suivre les principes suivants :

3.1. Politiques salariales

Il devient urgent de coordonner les négociations collectives au plan européen. Là où, dans le passé, elles étaient limitées par des évolutions salariales négatives, elles sont aujourd'hui confrontées à d'autres difficultés en raison des restrictions imposées par des gouvernements nationaux et des organisations transnationales telles que la Commission européenne et le Fonds Monétaire International. Les programmes de consolidation des pays endettés de l'Union européenne conduisent en fait à des réductions salariales drastiques et à la destruction des négociations collectives.

Nous devons :

- Défendre une politique salariale offensive en vue d'une forte augmentation salariale pour compenser le taux d'inflation et garantir que les salaires des travailleurs profitent encore de l'augmentation de la productivité
- Poursuivre et renforcer notre stratégie européenne de coordination salariale
- Examiner l'impact de la règle de la coordination salariale afin de la renforcer et de l'améliorer – si cela s'avère être utile
- Elargir et défendre le taux de couverture de salaires négociés collectivement
- Réduire le secteur des bas salaires en Europe par le biais de négociations collectives et/ou des réglementations légales – par exemple sur les salaires minimums – en accord avec les pratiques dans les pays individuels

International Trade Union House (ITUH) - Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B-1210 Brussels
Tel: +32 (0)2/227 10 10 info@industriall-europe.eu www.industriall-europe.eu

- Soutenir l'humanisation du travail et des modèles d'équilibre vie privée - vie professionnelle.

3.2. Temps de travail

L'organisation et la régulation du temps de travail demeurent prioritaires dans l'agenda des négociations collectives – un outil important dans la lutte contre le chômage.

Nous devons :

- Suivre le processus visant à éventuellement introduire une nouvelle directive sur le temps de travail (DTT) et/ou les négociations concernant cette question
- Evaluer comment améliorer et renforcer la Charte sur le temps de travail.
- Trouver des solutions en matière de temps de travail, garantissant un équilibre équitable entre vie privée et vie professionnelle.
- Explorer davantage et promouvoir le chômage partiel (Kurzarbeit), les contrats de solidarité et la réduction du temps de travail comme mesures éventuelles pour surmonter la crise économique (sans impact négatif sur le calcul des pensions).

3.3. Emploi précaire

L'emploi précaire sape l'emploi industriel ordinaire. Il sape également les qualifications, les conditions salariales et de travail ainsi que nos efforts collectifs. Un recours limité au travail flexible est nécessaire pour être capable de gérer les pics d'activités ou les emplois de nature très saisonniers, mais industriAll European Trade Union doit lutter contre le recours à l'emploi précaire.

Nous devons :

- Promouvoir l'utilisation de contrats à durée illimitée avec un employeur
- Combattre l'emploi précaire
- Limiter le recours aux travailleurs intérimaires à un minimum absolu
- Limiter le recours aux contrats temporaires et à durée limitée
- Rejeter le recours intensif aux contrats à temps partiel forcés et encourager les droits des travailleurs à transformer leurs contrats à temps partiel en contrats à temps plein s'ils le souhaitent
- Rejeter le recours au faux statut d'indépendant et aux contrats zéro heure

3.4 Accords-cadres européens

La négociation et la mise en œuvre d'accords cadres européens au niveau de l'entreprise est un outil de plus en plus important pour nos syndicats.

3.5. Revendications communes

Nous considérons que les revendications communes sur la formation et le travail précaire permettent de renforcer les positions et stratégies communes et de les mettre en pratique. Nous devons :

- Continuer de promouvoir et de surveiller la mise en œuvre de revendications communes déterminées et organiser des événements et des évaluations spécifiques
- Poursuivre notre coopération dans ce domaine avec d'autres Fédérations syndicales européennes (FSE), avec la 'FSM' et la CES
- Procéder à une évaluation détaillée des résultats de la revendication commune sur le travail précaire.

3.6. Questions de politique sociale

Les questions de politique sociale sont étroitement liées aux négociations collectives. Nous devons :

- Accorder une attention particulière à toute initiative législative ou structurelle de la Commission en matière de politique sociale, par exemple sur la flexicurité, les retraites, la santé et la sécurité au travail, le temps de travail et le détachement des travailleurs.
- Réaffirmer notre position concernant la directive services et la directive sur le détachement des travailleurs, afin d'éviter toute spirale descendante de concurrence sur les salaires, les conditions de travail et le marché de l'emploi.
- Examiner les systèmes existants de dénonciation des dysfonctionnements, et les problèmes qui y sont liés – souvent inclus dans des chartes éthiques – et examiner les possibilités de protection des travailleurs contre l'éventuel impact négatif de ces systèmes.

3.7. Emploi et sécurité de l'emploi

Le travail précaire n'est pas seulement limité aux contrats précaires ; tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat d'emploi, peuvent se retrouver dans une situation précaire. Nous estimons, par conséquent, qu'il est prioritaire de protéger l'emploi industriel en Europe et de lutter pour celui-ci.

3.8. Outils

Afin d'atteindre nos objectifs politiques, la série d'outils suivante doit être élaborée ou optimisée :

- **Le réseau Eucob@n** : la coordination salariale est un axe essentiel de notre politique de négociations collectives ; il est donc important de surveiller tous les aspects de la règle, y compris la dérive salariale négative et tous les éléments qualitatifs des conventions collectives. Nous devons :
 - Renforcer le réseau Eucob@n.
 - Elargir le réseau à la politique d'entreprise et inclure les négociations importantes au niveau de l'entreprise.
 - Développer davantage le rapport annuel Eucob@n.
- **Réseaux régionaux de négociations collectives** : ces réseaux révèlent que les négociations collectives ne présentent plus seulement un intérêt au plan national mais qu'elles jouent un rôle important dans la coordination pratique des politiques de négociation. A ce titre, nous devons renforcer cette partie de notre stratégie et procéder à un tour d'horizon et à une évaluation de ces réseaux régionaux.
- **Système européen de relations industrielles** : nous devons également mettre l'accent sur le développement ultérieur du futur système européen de relations industrielles et sur l'initiative de la Commission relative à un système de conventions collectives transnationales. Cela signifie plaider en faveur d'un cadre européen légal **respectant totalement tant les droits fondamentaux que les pratiques et législations nationales dans ce domaine** pour les négociations collectives et le droit de grève.

Les négociations collectives restent au cœur du syndicalisme. Nous devons régulièrement réévaluer nos lignes directrices et les normes minimales, et nous assurer qu'elles jouent un rôle plus concret et plus actif dans la stratégie syndicale nationale et

européenne. Pour ce faire, nous devons assurer une étroite coordination entre nos divers comités, tant sur le plan opérationnel qu'en termes de mode de communication.

4. Dialogue social européen : renforcer notre capacité d'action conjointe, optimiser l'impact politique, développer notre capacité de négociation

Les syndicats affiliés à industriAll European Trade Union sont convaincus que le dialogue social européen offre d'importantes possibilités qui doivent être utilisées. Au niveau sectoriel, il sert de forum aux fédérations syndicales européennes et aux associations patronales européennes permettant d'examiner et d'être consultées sur les politiques publiques européennes pertinentes pour leurs secteurs. Mais le dialogue social européen nous offre avant tout un outil et une plateforme de promotion des politiques d'industriAll European Trade Union vis-à-vis de l'industrie et des associations d'employeurs européennes ainsi que des institutions européennes. Une des clés de voûte d'industriAll European Trade Union consistera, par conséquent, à encourager un dialogue social européen efficace, concret et axé sur les résultats dans nos secteurs.

En outre, nous reconnaissons que souvent le dialogue social européen n'a pas répondu aux attentes des syndicats européens. Il s'est toutefois avéré positif dans de nombreux cas sectoriels en servant d'outil d'ajustement de politiques industrielles ou d'entreprise. Par contre, un point négatif est qu'il ne s'est pas imposé comme un élément moteur dans l'harmonisation des normes sociales et des conditions de travail en Europe. En dépit de son rôle clairement défini dans le Traité de la Communauté européenne, il n'a pas encore conduit à une amélioration durable de la politique sociale et de la politique de marché de l'UE sur la base de négociations entre les partenaires sociaux européens.

Compte tenu des limites existantes, nous sommes déterminés à exploiter et développer le dialogue social sectoriel européen en tant qu'instrument permettant d'influencer les politiques européennes et en tant que plateforme d'action conjointe permettant de défendre les intérêts de nos secteurs et de renforcer progressivement nos capacités de négociation. Dans ce contexte, les Comités européens de dialogue social sectoriel (CDSS) revêtent une importance particulière. Actuellement, industriAll European Trade Union est le partenaire social officiel dans 11 des 42 comités existants : métallurgie ; produits chimiques ; industries extractives ; gaz ; électricité ; acier ; construction navale ; papier ; textiles & habillement ; tannage & cuir ; chaussures.

La crise économique et financière a révélé qu'un dialogue social fort et des solutions négociées, acceptées par les deux composantes de l'industrie, sont essentiels pour diriger nos industries en ces temps difficiles. Cette remarque est particulièrement vraie pour le niveau national où les partenaires sociaux de nombreux pays européens ont négocié des réponses politiques à la crise. De son côté, le dialogue social au niveau européen peut apporter une contribution à ce processus en cherchant à influencer les politiques européennes, en garantissant que celles-ci visent à conserver un secteur industriel fort et durable avec des niveaux élevés d'emploi de haute qualité en Europe.

Les traditions, expériences et niveaux de progrès en matière de dialogue social sectoriel européen varient au sein de notre organisation. Nous devons nous efforcer d'apporter ensemble une nouvelle dynamique au dialogue social, notamment aux secteurs qui ne sont pas encore couverts par le dialogue social.

Le dialogue social requiert avant tout un engagement des organisations patronales actives au niveau européen dans nos secteurs.

4.1. Améliorer le fonctionnement, la participation et la coordination politique

Le dialogue social européen devrait être utile, axé sur les résultats et apporter une valeur ajoutée à nos organisations affiliées, ce qui requiert la participation active, l'engagement et un rôle initiateur des représentants syndicaux. Mais il faut également que les activités de dialogue social soient l'expression de notre politique industrielle et de nos activités sectorielles ainsi que de nos négociations collectives et stratégies en termes de politique d'entreprise.

IndustriAll European Trade Union met en place un Comité de dialogue social destiné à servir d'interface entre les divers Comités de dialogue social sectoriel (CDSS) pour les échanges et la coordination politique. Les questions intersectorielles présentant un intérêt pour plusieurs CDSS, tels que la formation et les compétences sectorielles ou les sujets liés aux industries énergivores, devraient faire l'objet d'une approche commune d'industriAll European Trade Union.

En outre, industriAll European Trade Union organisera des débats stratégiques avec des représentants des comités politiques, sectoriels et horizontaux afin de garantir que nos activités de dialogue social soient fermement ancrées dans nos politiques. Il sera également important de créer des synergies entre les activités de dialogue social d'industriAll European Trade Union et le dialogue social multi-sectoriel européen.

4.2 Le dialogue social, outil de consultation

IndustriAll European Trade Union se félicite que la fonction consultative des Comités de dialogue social sectoriel ait récemment été renforcée. Les CDSS ont le droit d'être consultés par la Commission européenne sur les initiatives législatives, dans le cadre des évaluations d'impact. Il s'agit là d'une réalisation importante permettant de faire entendre notre voix dans l'élaboration des stratégies politiques de l'UE dont les impacts en matière sociale, d'emploi et de compétitivité sont cruciaux pour les secteurs d'industriAll European Trade Union.

IndustriAll European Trade Union demande que les services de la Commission informent et consultent systématiquement le CDSS sur les initiatives pertinentes mais elle met en garde contre une transformation des CDSS en comités techniques. En tant qu'expression de leur autonomie, les partenaires sociaux sectoriels devraient toujours pouvoir traiter cet outil de manière flexible et en fonction de leurs besoins. Il est cependant clair que la participation à cet exercice requerra des investissements accrus en termes de temps et d'expertise.

4.3. Améliorer les résultats et l'impact

IndustriAll European Trade Union est résolue à continuer d'améliorer les résultats du dialogue social européen. Quelle que soit l'importance de l'échange d'informations et de la diffusion des idées, les travaux des CDSS devraient de plus en plus aboutir à des mesures conjointes, des positions et des engagements conjoints. Nous continuerons également à œuvrer en faveur d'accords contraignants et à appeler les organisations d'employeurs à créer les capacités nécessaires pour les négociations.

Il est important que les résultats du Dialogue social européen soient transposés au niveau national. L'accord conclu sur la protection des travailleurs contre la poussière de silice prévoit déjà un processus de surveillance strict et contraignant sur la mise en œuvre au niveau national de cet accord. Un autre accord est « l'accord-cadre européen sur les profils de compétences pour les opérateurs de processus et les superviseurs de

premier niveau dans l'industrie chimique », qui doit être implémenté au niveau national. Ces deux exemples constituent par conséquent des références importantes.

4.4. Renforcement des capacités

L'absence de structures de dialogue social représentatives, fonctionnant bien, dans certains des nouveaux Etats membres de l'UE, ainsi que dans les pays adhérents, candidats et candidats potentiels à l'adhésion, préoccupe industriAll European Trade Union. Une des conditions de la réussite du dialogue social européen est qu'il puisse se fonder sur les bonnes structures et pratiques de dialogue social national existantes.

Par conséquent, nous nous engagerons dans les activités de renforcement des capacités organisées par la CES, l'OIT ou l'UE et soutiendrons nos organisations membres dans ces pays.

4.5. Portée des activités

Les CDSS continueront d'être actifs dans les domaines suivants :

- Surveillance des développements industriels et des évolutions en matière d'emploi
- Consultation sur les politiques pertinentes de l'UE et formulation de positions (ex : politiques industrielles, commerciales, de concurrence, énergétiques, minières, REACH, et environnementales, etc.)
- L'extension et le renforcement de la participation des travailleurs dans les entreprises ainsi que les droits à l'information et à la consultation à tous les niveaux
- Santé et sécurité au travail
- Image du secteur
- Evolution démographique
- Responsabilité sociale des entreprises
- Education, formation et apprentissage tout au long de la vie (y compris les conseils sectoriels sur les compétences)
- Promotion de pratiques novatrices en termes de postes de travail

Les partenaires sociaux de nos divers secteurs coopéreront également sous la forme de projets conjoints, en profitant de la ligne budgétaire de l'UE 01 sur les relations industrielles et le dialogue social.

Le travail commun sur des projets permet non seulement de faire passer les stratégies des partenaires sociaux dans les divers secteurs, mais il peut aussi être considéré comme un moyen d'améliorer la qualité du dialogue social européen, l'engagement, la confiance et la coopération entre les partenaires sociaux.

4.6. Rôle de la Commission européenne

Le soutien financier et administratif continu de la Commission européenne est essentiel pour le fonctionnement des CDSS, et industriAll European Trade Union préconise une augmentation des ressources de la Commission. En outre, il est essentiel que la Commission européenne respecte pleinement l'autonomie des partenaires sociaux.