

APERÇU

■ Séminaire de lancement EZA à Milan



59 séminaires sont prévus au programme de formation d'EZA pour l'année budgétaire 2013. Thèmes principaux : défis structurels du marché du travail, le Paquet emploi de la Commission européenne présenté dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, perspectives de l'action syndicale en Europe pendant et après la crise ainsi que le bilan de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Page 3

■ Fin du premier cycle de séminaires EZA sur le dialogue social destiné aux dirigeants de syndicats et d'organisations de travailleurs

Comment les représentants de travailleurs peuvent-ils devenir et rester des négociateurs importants au sein du dialogue social? Et comment peuvent-ils rester crédibles dans la défense de leurs adhérents? EZA a jugé qu'il était de son rôle de présenter ici des solutions possibles et a conçu un nouveau modèle moderne de formation pour représentants de travailleurs qui ait un impact durable et enseigne en premier lieu les connaissances fondamentales dans les organisations. Des organisations syndicales du Portugal, d'Espagne, d'Italie et de Pologne coopèrent avec des universités pour donner ensemble des cours à des membres de syndicats. Ce premier cycle qui comprenait quatre semaines de cours, un cours en ligne et la présentation des mémoires s'est terminé avec succès en décembre.

Page 4

EDITORIAL



Chers amis,

Il y a eu un temps où les taux de chômage des états du Nord et du Sud de l'Union monétaire européenne affichaient peu de différences. C'était en 2007. Sous les effets de la crise financière et de la crise de la dette, d'énormes divergences ont apparu. Lászlo Andor a présenté début janvier le rapport 2012 sur la situation sociale et sur l'emploi et a dressé un portrait sombre. Un bilan sombre offrant peu de perspectives d'amélioration pour 2013. La situation sur le marché de l'emploi a énormément empiré et donc la situation sociale de nombreux citoyens européens.

Le prochain sommet européen apportera-t-il le tournant décisif? Un tour-

nant apportant des investissements intelligents dans l'Europe du Sud pour y favoriser la création d'emplois et la compétitivité. Il est plus qu'urgent d'offrir aux citoyens des perspectives qui les sortiront de l'impasse dans laquelle ils se trouvent en leur permettant de s'engager de nouveau et à participer au façonnement de l'avenir. Les mesures à prendre immédiatement pour stimuler la croissance ainsi que leur mise en œuvre doivent donc pouvoir offrir aux travailleurs une base moderne et équitable. Les partenaires sociaux et les gouvernements y sont appelés autant les uns que les autres. Chaque citoyen européen a bien été obligé de voir et voit encore que l'économie a ses propres lois. Mais aucune société qui tient à préserver des structures démocratiques ne peut se passer d'une économie qui soit au service des personnes. Qu'elle se trouve en Europe du Sud, de l'Est ou du Nord. L'Europe est un continent où il faut efficacement contrer les tendances aux climats. Il faudrait y veiller à temps à l'avenir.

*Roswitha Gottbehüt,
Secrétaire générale*

La stratégie Europe 2020 comme réponse partielle de l'Union européenne à la crise

1 Comme l'a dit le Président Barroso dans son « discours sur l'état de l'Union de 2012 », l'Union européenne continue à être en crise. Les temps sont difficiles pour tous. Il ne s'agit seulement d'une crise financière, économique et sociale mais aussi d'une crise de confiance.

La réaction à cette crise a montré qu'il y avait (et qu'il y a encore) un problème de gouvernance, la réponse de l'Union européenne (à la fois des institutions européennes et des états membres) ne semble pas avoir été suffisamment efficace. Et

elle semble être en contradiction avec le message politique.

D'une part, la stratégie Europe 2020 émet un message clair et cohérent sur l'objectif global qui est de réaliser une croissance intelligente, durable et inclusive. La stratégie Europe 2020 définit une croissance qui soit intelligente en favorisant des investissements plus efficaces dans l'éducation, la recherche et l'innovation; durable en engageant un pas décisif vers une économie à faible intensité de carbone; et inclusive en mettant l'accent sur la création d'emplois et la réduction de la pauvreté.

D'autre part, les préoccupations à court terme des responsables politiques semblent s'écarter quelque peu de ces objectifs stratégiques : croissance, oui, mais est-ce le moment d'être ambitieux en terme de protection environnementale ? Emploi, oui, mais est-ce le moment de revendiquer la qualité des emplois ? Inclusion sociale, oui, mais est-ce possible de protéger les plus pauvres contre les conséquences des programmes d'austérité ? Voici les principaux messages que nous entendons ici et là : c'est sur les emplois qu'il faudrait se concentrer – en temps de crise et de chômage massif, personne ne devrait se plaindre de la qualité des emplois. Avoir un travail devrait suffire ! Autrement dit, on ne devrait pas importuner nos entreprises – en particulier les entreprises de petite et moyenne taille – en leur imposant des charges comme la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ou autre législation sociale. En d'autres mots, les objectifs de promotion de l'emploi et d'amélioration des conditions de vie et de travail (article 151, TFUE) semblent suspendus en attendant la fin de la crise.



2 Mais il y a aussi quelques développements positifs. La coordination des politiques économique, budgétaire et fiscale a été renforcée. La Commission a proposé des mesures pour restaurer la croissance durable en réglementant mieux le secteur bancaire, en améliorant la politique industrielle, en proposant un Cadre financier pluriannuel qui soit approprié (le budget à long terme de l'UE pour 2014-2020), en encourageant la taxe sur les transactions financières et en adoptant un paquet emploi ambitieux. Ces propositions montrent que le crédo libéral selon lequel le meilleur moyen d'atteindre les objectifs passe par la dérégulation a perdu en popularité. Le message est plutôt « une meilleure régulation » que « moins de régulation ».



3 Des changements sont intervenus aussi dans l'opinion publique. Depuis le début de la crise, nous avons vu que les marchés globaux qui sont interconnectés sont plus rapides et plus puissants que les systèmes politiques nationaux qui sont fragmentés. Ceci ébranle la confiance dans les prises de décisions politiques. L'opinion publique n'est pas forcément convaincue que les réformes structurelles en cours soient justes et équitables. Dans certaines parties de l'Europe, la pauvreté augmente et le taux de chômage est massif, en particulier chez les jeunes.

Que ce soit l'emploi dans les structures collectives qui ait été très largement touché par la crise est un fait nouveau et problématique dans cette crise. Actuellement, ce sont surtout les hommes qualifiés du secteur de l'industrie, qui constituent le cœur de notre classe ouvrière, qui sont affectés. Les répercussions touchent donc un grand nombre de ménages qui sont inquiets de leur avenir et de leur rôle dans la société. Ceux-ci revendiquent une meilleure protection et une plus grande solidarité. Les gens sont également sceptiques sur les capacités de l'UE à prendre des décisions et à les protéger. Dans les temps de crise, le processus de prise de décision de l'UE semble trop lointain, trop complexe et trop lent. Et aussi sans doute, l'UE paraît mettre plus l'accent sur l'austérité que sur la croissance et l'emploi et elle paraît demander plus d'efforts de la part des pauvres que de la part des riches. La question est donc de savoir quelle sorte de message « social » l'Europe peut donner pour répondre au défi actuel. Comment les Européens peuvent-ils regagner confiance en l'avenir ?

Perspectives / Conclusion

Il nous faut revenir à une croissance et un emploi durables, à plus de compétitivité mais aussi à plus de cohésion sociale en Europe. Il convient entre autres de réaliser à l'échelle européenne des investissements ciblés dans les domaines offrant un haut potentiel de croissance et d'emploi. C'est aussi précisément l'objectif principal de la proposition faite par la

Commission pour le futur budget européen 2014 à 2020. Malheureusement, nous voyons chez certains de nos gouvernements peu d'empressement à assurer un financement approprié des instruments clés qui peuvent aider à compenser l'impact social négatif de la crise (Fonds social européen, Fonds européen d'ajustement à la mondialisation ou Aide aux personnes démunies).

L'Europe qui s'est vu décerner (en le méritant) le Prix Nobel de la paix doit s'attacher avec ambition et détermination aux conséquences sociales de la crise. Elle le fera si les citoyens font pression sur les dirigeants de l'UE pour qu'ils soutiennent les réformes équitables et ambitieuses.

Ellen DURST

Chargée de mission

Commission européenne

DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion

Dialogue social, Relations industrielles

Limitation de responsabilité :

Les avis exprimés dans cet exposé sont uniquement ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux de l'Union européenne. ■

Séminaire de lancement d'EZA à Milan

« Priorités du dialogue social européen » était le thème du séminaire de lancement du Centre européen pour les travailleurs (EZA) qui s'est déroulé à Milan en Italie, le 22 et le 23 novembre 2012, en collaboration avec la Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura (FEDER.AGRI.) et organisé avec le soutien de l'Union européenne. 120 délégués des organisations de travailleurs socio-chrétiennes en provenance de 25 pays européens se sont réunis pour échanger leurs idées sur le programme de formation d'EZA 2013.

Avec 17 projets parmi les 59 projets prévus au total – comme c'était déjà le cas l'année précédente – le domaine thématique des « Défis structurels sur le marché du travail » constituera ici le point fort. Le thème central sera le paquet de l'emploi de la Commission européenne dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

En outre, en 2013, deux coordinations de projet consacrées aux thèmes des « Perspectives de l'action syndicale en Europe en ces temps de crise et après la crise : les défis, les ébauches stratégiques, l'auto-compréhension et les positionnements » ainsi que la « compatibilité entre vie familiale et professionnelle », seront mises au banc d'essai.

L'exposé de Mme Barbara Gerstenberger de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fonds européen) de Dublin portant sur le thème « La stratégie Europe 2020 et le paquet d'emploi de l'UE » a connu un grand retentissement : les organisations de travailleurs participent à la conception et font ensemble du bon travail ». Selon les connaissances actuelles du Fonds européen, vingt pour cent des travailleurs européens ont des emplois de faible qualité. Dans ce contexte, le stress et la flexibilité des heures de travail sont un grand problème. En outre, elle a indiqué que dans le domaine de la sécurité et de la protection sanitaire sur le lieu de travail, aucune évolution à la hauteur des efforts n'avait été enregistrée en dépit des empressements de la Commission européenne.

Mme Gerstenberger s'est exprimée de manière sceptique concernant la question des « emplois verts » comme « machine de travail ». Avec des « emplois verts », il ne faut pas s'attendre en dessous de la ligne à la création de plus d'emplois, étant donné que d'autres emplois existants



Ouverture du séminaire de lancement avec discours de bienvenue de Carlo Costalli, président du MCL, Alfonso Luzzi, secrétaire général de Feder.Agri. et Bartho Pronk, président d'EZA (de droite à gauche)

sont réduits dans ce contexte. Ceci n'est pas aussi un thème primordial chez nos partenaires sociaux parce que le dialogue social ne joue qu'un moindre rôle dans les entreprises qui se créent. Les « emplois verts », on entend ici les emplois dans le domaine des soins de santé pourraient plutôt jouer un rôle plus important lors de la création de nouveaux emplois, néanmoins, la qualité de l'emploi devrait y être améliorée.

Le programme de formation d'EZA a été présenté dans le cadre d'une discussion menée entre les délégués des organisations des diverses régions européennes, Mme Barbara Gerstenberger du Fonds européen et le public réunis autour d'une table ronde ouverte et très animée.

Mme Ellen Durst, chargée de mission pour le dialogue social sectoriel au Bureau du dialogue social et des relations de travail de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne, a tiré dans son exposé un « bilan intermédiaire ayant trait aux éléments de la politique sociale et de la politique des travailleurs de la stratégie Europe 2020 selon le point de vue de la « Commission européenne ». En l'occurrence, elle s'est référée au rapport de « Mise en œuvre du pacte pour la croissance et l'emploi de la Commission européenne, adressé au Conseil européen du 18/19 octobre 2012 et contenant une comparaison des résultats atteints jusqu'ici et des travaux à réaliser.

Dans leur contributions, les participants on constaté que le dialogue social était une voie importante pour la paix sociale

en Europe. Ils ont déploré que les organisations de travailleurs perdaient leur force et leur influence pendant la crise et ils ont réclamé un dialogue social régulier, étant donné que les organisations de travailleurs et d'employeurs connaissent exactement les compétences requises sur le marché du travail.

En outre, les participants ont discuté des emplois délaissés dans l'industrie pour le secteur des services, surtout dans les services ménagers et sanitaires, des domaines dans lesquels les organisations de travailleurs traditionnelles n'ont pas la partie belle. Elles devraient se familiariser avec un nouveau domaine qui exige plus qu'une simple introduction de standards minimum. Étant donné qu'il s'agit d'un domaine souvent individualisé comptant en outre une grande proportion de migrants qui ne connaissent pas bien leurs droits, les organisations de travailleurs devraient avoir ici un rôle clé à jouer lors de la mise en œuvre des législations nationales.

Les thèmes de la fuite des cerveaux, de la sécurité de l'emploi en tant que facteur important de la planification familiale, le stage générationnel, le chômage élevé en Europe, la revendication d'un taux de 40 % de travailleurs spécialisés analogue au taux de 40 % d'académiciens dans la stratégie Europe 2020, l'évolution démographique en Europe et le système de formation binaire étaient encore au centre des débats. ■

Fin du premier cycle de séminaires sur le dialogue social destiné aux dirigeants de syndicats et d'organisations de travailleurs



Participant et participants du séminaire organisé par Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw en octobre 2011 à Lublin

Apprendre, c'est comme ramer à contre-courant. S'arrêter, c'est reculer (Lao-Tseu, philosophe chinois, 3 à 4 siècles avant J.C.).

Le sens de cette citation est évident pour toute personne appartenant au monde syndical qui s'investit depuis des décennies dans la défense des travailleurs et constate que le monde du travail change de plus en plus vite. Il y a peu d'autres organisations qui aient dû autant se transformer de l'intérieur pour faire face aux défis engendrés par la globalisation.

Une représentation forte des travailleurs est aujourd'hui plus importante que jamais car de plus en plus de travailleurs sont concernés par des emplois précaires, ont perdu leur emploi ou sont obligés d'offrir leurs compétences sous de très mauvaises conditions de travail. De plus, la baisse du nombre des adhérents est cause d'un grand souci. Les représentants européens des travailleurs, les comités d'entreprises et les délégués du personnel se battent contre cette évolution en sachant que pour réussir, il leur faut sans cesse suivre des formations.

Comment les représentants de travailleurs peuvent-ils devenir et rester des négociateurs importants au sein du dialogue social ? Et comment peuvent-ils rester crédibles dans la défense de leurs adhérents ?

Proposer ici des solutions possibles est la tâche d'EZA. Il était aux yeux d'EZA nécessaire d'offrir aux représentants des travailleurs un nouveau modèle de formation qui soit moderne et d'un impact durable. Il fallait ici donner la priorité à la transmission des connaissances fondamentales dans les organisations. Voici ce que cherchait EZA à obtenir en un cycle de séminaires : des organisations de travailleurs de différents pays coopèrent

avec des universités pour donner ensemble des cours à des syndicalistes. Ce premier cycle comprenant quatre semaines de cours, un cours en ligne et la présentation des mémoires s'est terminé avec succès en décembre.

Il proposait des modules d'enseignement interactifs rassemblant d'une part des professeurs hautement qualifiés venant de l'institut ISCET du Portugal, des universités Bicocca de Milan et San Pablo CEU de Madrid ainsi que de l'Akademia Ignatianum de Cracovie et d'autre part des centres membres FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores), FLC (Fondazione Luigi Clerici), USO - CCFAS (Unión Sindical Obrera - Centro Confederal de Formación y Acción Social) et Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw. Les participants se voyaient expliquer des méthodes de travail portant sur différents thèmes comme la gestion de base, l'importance d'une direction et d'une gestion de qualité dans les syndicats et leur financement ou comment on aboutit aux résultats de la recherche et comment les exploiter à ses propres fins. Les professeurs universitaires ont expliqué des aspects importants du droit du travail, l'importance des corrélations macro-économiques et leurs répercussions sur les travailleurs ainsi que les méthodes de négociation à appliquer au sein du partenariat social en vue d'améliorer les relations de travail. Le fonctionnement des comités d'entreprise européens a été un sujet traité ainsi que l'apprentissage des techniques de communication permettant d'aller à l'encontre des conflits.

Les formateurs ont tous eu recours à des méthodes de travail très différentes. Il y a eu peu d'exposés et la formation s'est

déroulée pour la plus grande part en appliquant des méthodes créatives et innovantes qui invitaient les participants à une foule de débats. Les cours ont duré en moyenne cinq jours, ce qui a permis d'offrir aux participants une spécialisation thématique et curriculaire dans tous les aspects traités. Les cours se sont terminés sur une rencontre d'évaluation où les participants ont été invités à proposer de nouveaux thèmes pour de futurs séminaires.

Pour le cours final proposé en ligne, les universités ont posté sur le site Internet d'EZA les thèmes parmi lesquels les participants pouvaient choisir celui de leur mémoire. Ces travaux ont été ensuite présentés dans un séminaire de clôture.

Le prochain cycle de cours a déjà commencé et se réalise en coopération avec Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw en Pologne, LDF Education Center (Vsi Lithuanian Labor Federation Education Center) en Lituanie, IFES (Institutul de Formare Economică și Socială) en Roumanie ainsi qu'avec des universités partenaires de ces pays. ■

MENTIONS LÉGALES

Publication

EZA

Centre Européen pour les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2
D-53639 Königswinter
Tél. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
Courriel : eza@eza.org
www.eza.org

Rédaction

Roswitha Gottbehüt (responsable),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Conception graphique et composition

HellaDesign, Emmendingen
Courriel : helladesign@web.de

Photos

EZA, Commission européenne,
EDS-FNS

Mode de parution

Quatre éditions par an



Cette publication est réalisée avec l'aide financière de l'Union européenne.