

APERÇU

■ **Chapelet de cinq séminaires EZA consacrés au paquet « Emploi » de l'UE**



En exergue : La qualité des nouveaux emplois et les défis pour les organisations de travailleurs en matière de qualité des emplois dans l'économie « verte » et les secteurs des TIC (technologies de l'information et la communication) et des soins de santé *Page 2*

■ **Groupe de travail conjoint de l'EZA et l'ETUI à Bruxelles**

Le thème du chômage des jeunes en Europe, un des défis majeurs pour les organisations de travailleurs dans le cadre du dialogue social *Page 3*

■ **Coordination de projets EZA « Perspectives d'action syndicale »**

Interrogations centrales : défis, approches stratégiques, culture syndicale et positionnement *Page 3*

■ **Plates-formes et réseaux au sein de l'EZA**



Entretien avec Heidi Rabensteiner, plate-forme internationale pour l'égalité des chances (IPEO) :

objectifs, méthodes de travail, composition, groupe-cible *Page 4*

EDITORIAL



Chers amis,

l'Europe doit actuellement gérer un très grand nombre de dossiers épineux. Tous les défis – qu'il s'agisse de négocier une bonne solution politique pour les citoyens en Ukraine, des efforts pour réduire le taux de chômage élevé en UE ou d'assouplir les politiques d'austérité imposées par les crises et de promouvoir une croissance pérenne – partagent un dénominateur commun et significatif : Toutes les personnes concernées, les Ukrainiens, les jeunes chômeurs ou les travailleurs menacés par le dumping salarial aspirent surtout à plus de justice sociale. Ils voudraient avoir plus d'opportunités afin

d'atteindre une paix intérieure et extérieure, une stabilité qui, à maints égards, se fonde sur la préservation d'un cadre juridique sain. De nombreuses décisions sont entrées en vigueur au cours des derniers mois, à titre d'exemple, l'union bancaire attendue avec tant d'impatience ou actuellement la directive d'exécution que le Parlement européen doit encore voter et qui doit empêcher les abus à l'encontre des travailleurs détachés en Europe. En matière de justice sociale, il reste encore beaucoup de pain sur la planche.

Comment s'exprimeront les citoyens et citoyennes européens à la fin du mois de mai lors des élections européennes 2014 ? Accorderont-ils leur confiance aux partis dont les représentants ont défendu le modèle social européen de façon ouverte et constructive ? La meilleure des politiques sociales est et demeure un emploi assuré. Tel doit être l'objectif poursuivi lorsque les élus politiques évoquent aujourd'hui une économie durable. Nous vous encourageons, dès lors, à vous rendre aux urnes.

*Roswitha Gottbehüt,
Secrétaire générale*

L'industrie du bâtiment, témoin d'une catastrophe sociale

Une trentaine de représentants syndicaux issus des industries du bois et du bâtiment participèrent, les 4 & 5 février 2014 à Belgrade, à un séminaire inscrit dans le cadre du projet spécial de l'EZA consacré au dialogue social pour les organisations de travailleurs des Balkans occidentaux. Les participants s'étaient déplacés depuis la Belgique, les Pays-Bas, la Serbie, la Croatie, l'Ancienne république yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Roumanie et la Bulgarie.

Un des principaux thèmes abordés fut l'incidence des flux migratoires et de la libre circulation des services sur le dialogue social en Union européenne. Les participants se concentrèrent sur les effets dévastateurs de la libre circulation des services et du marché intérieur sur les emplois, les salaires et les conditions de travail dans le secteur de la construction. Les travailleurs sont exploités et les emplois déclarés

disparaissent ou sont remplacés par du travail précaire et informel. Actuellement, nous sommes loin de l'approche originelle de la Directive concernant le Détachement des Travailleurs (Directive « Détachement ») qui fut, à l'époque, le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux et était destinée à concilier l'égalité de traitement de tous les travailleurs et un haut degré de protection sociale avec un marché de concurrence libéralisé.

Les syndicats européens épinglent la nécessité d'une campagne coordonnée afin de mettre un terme au dumping social et d'exiger de véritables sanctions et la création d'un Europol social. Ils sont furieux du mépris qu'affichent les institutions européennes pour les préoccupations des travailleurs et avertissent que négliger de relever ce défi attisera plus que jamais le sentiment croissant d'euroscépticisme.

Tom Deleu ■

Chapelet de séminaires EZA consacré au paquet « Emploi » de l'UE

L'heure n'est pas à un assouplissement des marchés du travail en Europe mais à la création d'emplois de qualité en ces temps de crise de l'emploi dans toute une série de pays européens. » Telle fut la conclusion du séminaire organisé à la fin du mois de janvier à Madrid sur le thème des « Nouveaux emplois en Union européenne (UE) : Créer des conditions de travail pérennes et de qualité; la mission la plus urgente du dialogue social ». Dans un même temps, ce rendez-vous préparé par le centre de formation de la fédération syndicale espagnole USO en collaboration avec l'EZA marqua aussi la fin d'une série de cinq séminaires consacrée au paquet « Emploi » inclus dans la Stratégie Europe 2020. L'appui scientifique à ce séminaire fut assuré par l'institut de recherche pour le travail et la société (HIVA) de l'Université catholique de Louvain en Belgique. Ainsi, des pistes et des résultats de recherche purent alimenter les débats et des évolutions issues de la pratique purent, à leur tour, étoffer les travaux scientifiques. Lors des sessions de formation, le HIVA livra un exposé inaugural intitulé « La qualité des nouveaux emplois et les défis pour les organisations de travailleurs – Le paquet « Emploi » de la Stratégie Europe 2020 et la qualité des emplois dans l'économie « verte » et les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC) et des soins de santé ». A l'issue de ce chapelet de séminaires, un rapport de recherche doit désormais être rédigé qui tiendra compte aussi des résultats de ces rencontres.

Le paquet « Emploi » de l'UE

Le paquet « Emploi » de l'UE a été présenté en avril 2012 et se compose de documents stratégiques qui indiquent les intersections entre la politique de l'emploi en UE et les autres champs politiques qui devraient promouvoir une croissance intelligente, pérenne et inclusive. Les champs présentant le plus grand potentiel d'emploi en UE sont notamment énumérés aux côtés des meilleures méthodes de création d'emplois supplémentaires dans les Etats-membres de l'UE. Selon les estimations de l'UE, les champs spécifiquement épinglés sont ceux des



Madrid, janvier 2014 : Participants lors de l'ultime rencontre du chapelet de cinq séminaires consacrés au paquet « Emploi » dans le cadre de la Stratégie Europe 2020

« emplois verts » ainsi que les secteurs des TIC et des services et soins de santé. Ces segments économiques sont identifiés pour leur haut potentiel d'emploi et l'UE table sur une croissance future de ces segments.

Série de séminaires EZA

Les thèmes abordés lors du chapelet de séminaires EZA brassèrent également des interrogations de nature générale concernant le marché du travail. Lors de plusieurs rencontres, des critiques furent émises à l'adresse des recettes actuellement appliquées dans le but de surmonter les crises économiques et certains se demandèrent si ces recettes n'exerçaient pas des pressions supplémentaires sur des marchés de l'emploi déjà fortement fragilisés par la crise. De l'avis de certains, l'action politique ne parvient pas, très loin s'en faut, à créer de bons emplois dans ces secteurs pourtant identifiés par l'UE comme porteurs d'un grand potentiel d'emploi.

Dans le domaine de l'économie « verte », il apparut clairement que la qualité des emplois avait permis souvent d'éradiquer certes des risques de santé traditionnels mais que, dans un même temps, de nouveaux risques étaient aussi apparus. « Souvent, les tâches exécutées dans ce secteur ne correspondent pas à l'image projetée la plupart du temps par ce segment qui veut associer des notions de dynamisme, d'innovation et d'écologie aux services et aux biens produits. Par ailleurs, la survie de ce segment économique dépend aussi grandement des aspirations éthiques des entreprises. » Une des conclusions tirées indiqua que ces

aspirations pourraient être utilisées par les organisations de travailleurs afin d'améliorer la qualité des emplois.

Il apparut que les emplois dans le domaine des TIC se distinguaient, à maints égards, par un haut niveau de qualification des travailleurs, une grande autodétermination et, en règle générale, de bons salaires. « Dans un même temps, les salariés de ce secteur sont soumis à des contraintes temporelles lourdes et travaillent durant de longues heures. »

De l'avis des participants, dans le secteur des soins de santé, la qualité des emplois varie selon que les travailleurs sont employés dans un établissement d'une certaine taille et d'une certaine structure ou travaillent dans le domaine des soins à domicile, qui connaissent, par ailleurs, une forte croissance. « Dans le deuxième cas de figure, les conditions de travail s'accompagnent souvent d'une rémunération moindre, d'une pression affective et temporelle élevée et d'horaires inconfortables. »

Les débats mirent aussi en lumière que les grands défis auxquels étaient confrontées les organisations de travailleurs portaient avant tout sur l'adaptation à ces nouveaux développements et sur la réorganisation de ces secteurs perçus comme générateurs d'emplois. « Il s'agit de sortir des sentiers battus et d'explorer de nouvelles pistes de représentation au niveau de l'entreprise. »

Cependant, ces séminaires conclurent également à la nécessité de préserver l'emploi et de créer de nouveaux postes dans les segments manufacturiers en Europe et de ne pas s'appuyer exclusivement sur le secteur des services.

Groupe de travail conjoint de l'EZA et l'ETUI



Bruxelles, février 2014 : Photo de famille des participants au groupe de travail conjoint de l'EZA et l'ETUI sur le thème du chômage des jeunes en Europe

Le chômage des jeunes en Europe : un des plus grands défis des organisations de travailleurs dans le cadre du dialogue social », tel fut le thème abordé par le groupe de travail de l'EZA réuni du 18 au 19 février 2014 à Bruxelles lors d'une rencontre organisée en collaboration avec l'ETUI (Institut syndical européen) et avec le soutien de l'Union européenne. Trente-cinq représentants de l'EZA et de l'ETUI issus d'Espagne, Italie, Roumanie, Portugal, Belgique, Ancienne république yougoslave de Macédoine (ARYM) se réunirent afin d'étudier cette thématique en adoptant surtout le point de vue des jeunes représentants des travailleurs.

Les participants s'accordèrent pour reconnaître que le chômage chez les jeunes n'était certes pas une problématique neuve mais qu'il s'apparentait, avec la

crise, à une poudrière. Les actions de la Commission européenne sont, à leur sens, trop faibles et inefficaces ; et surtout, ces actions ne devraient pas être couplées à des mesures d'austérité drastiques au niveau national et à un affaiblissement du dialogue social. « Fondamentalement, on peut s'interroger si la totalité des mesures de l'UE pour lutter contre le chômage des jeunes peut compenser les répercussions de la politique d'austérité. »

De l'avis des participants, les concepts de formation scolaire et professionnelle doivent être élargis pour ne plus être limités à un métier spécifique et les filières de formation professionnelle doivent également être plus proches du monde de l'entreprise. « En outre, le blason de la formation en entreprise doit être redoré. Les informations à ce sujet ne doivent pas

être le fruit du hasard. Il importe de jeter des ponts plus solides entre les filières professionnelles qualifiantes et les universités. Le problème récurrent réside dans le fait que les qualifications ne peuvent souvent pas être couplées à des offres d'emploi réelles. »

Dans ses conclusions, Ulisses Garrido, directeur du département Enseignement et Formation de l'ETUI, en appela à plus de stabilité pour les jeunes. Selon lui, le sentiment dominant parmi les travailleurs, surtout les jeunes, est un sentiment d'angoisse. « Les organisations de travailleurs doivent travailler au plus près de la réalité des travailleurs et parler leur langage. »

Andreas Gjecaj, secrétaire général de la FCG en Autriche, s'inscrivit en faux contre le critère unique de la compétitivité. « Les jeunes sont notre avenir et non pas notre problème. » Les conditions d'emploi précaires ne peuvent être érigées en normes, selon Andreas et la formation est plus qu'un investissement dans le capital humain. Le secrétaire général conclut que la mission des organisations de travailleurs était d'enrichir le débat par l'apport de valeurs et de participer à l'identification de ceux qui décident de ces valeurs et de leur hiérarchie.

Le rapport complet et les exposés peuvent être consultés sur le site en ligne de l'EZA www.eza.org. Victoria Znined ■

Perspectives d'action syndicale en Europe

Six rencontres organisées par les centres affiliés à l'EZA, à savoir Recht&Plicht, Krifa/WOW, Eurofedop, F.N. Coresi/ Cartel Alfa, KK NSZZ "Solidarność" et CFT donnèrent la possibilité d'analyser ce thème. Dans l'ensemble, ces séminaires orientés sur des secteurs, des régions ou des structures syndicales spécifiques mirent en lumière que le dialogue social ne s'avérait souvent pas être l'outil optimal dans la quête globale de justes conditions de travail.

Au travers des structures de participation internes, des possibilités de codétermination au niveau de l'entreprise et du dialogue social et politique, les travailleurs et travailleuses veulent défendre leurs intérêts. Ces canaux sont perçus par les employeurs, les entreprises et les élus d'un œil critique, d'une part et utilisés de façon restrictive, d'autre part. Par conséquent, au-delà des simples constats, les participants s'interrogèrent, à de multiples reprises, sur les façons pour les travailleurs et travailleuses de mieux s'organiser et de

mieux défendre leurs intérêts.

Ce vaste champ thématique peut être délimité aussi par des questions auxquelles les participants tentèrent de répondre :

- Quels canaux les syndicats peuvent-ils utiliser ?
- Quel est leur avenir en Europe ?
- Comment le travail syndical évolue-t-il ?

Des exemples en attestent : La situation salariale de nombreux travailleurs et travailleuses est précaire, les perspectives d'avenir sont incertaines et les conditions de travail et la législation du travail se sont détériorées. Et pourtant, en définitive, des opportunités de réorganisation émergent comme le prouvent ces trois exemples.

L'EZA et le niveau européen jouent, en l'occurrence, un rôle essentiel car le tissage de réseaux et la mutualisation des expériences gagnent en importance sans oublier qu'à l'échelon européen, il devient de plus en plus crucial d'exercer des pressions afin de participer à l'élaboration des politiques. Ces consi-

dérations ont toute leur pertinence dans la gestion transfrontalière des expériences et des qualifications professionnelles. Durant les séminaires, les participants recommandèrent, à cet égard, que plus de moyens européens fussent alloués à la qualification du personnel de formation.

En ce qui concerne le travail syndical, un bon point de départ est l'utilisation d'outils de communication compatibles avec l'internet. L'expérience de certaines organisations prouve que les clips, les programmes d'actualités et les divers canaux de contact donnent des résultats efficaces.

La situation de l'emploi et des salaires demeure au centre des préoccupations. A titre d'exemple, le recours croissant à des stagiaires pour l'exécution des tâches fut critiqué, tout comme ses répercussions directes sur de nombreux autres contrats de travail. Le même constat s'applique au travail intérimaire. Ces deux pratiques doivent être endiguées.

Volker Scharlowsky ■

Réseaux et plates-formes de l'EZA

Entretien avec Heidi Rabensteiner, plate-forme internationale pour l'égalité des chances (International Platform for Equal Opportunities, IPEO)

Heidi, tu es responsable de la plate-forme IPEO. Quels sont les objectifs de cette instance ?

En ces temps de crise économique, les femmes occupent une position fragilisée sur le marché du travail. Par conséquent, la plate-forme internationale pour l'égalité des chances entend rehausser le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail au nom de la justice sociale et rendre possible la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour les femmes et aussi les hommes grâce à la flexicurité.

Comment la plate-forme fonctionne-t-elle ?

Sur le terrain, un petit groupe de professionnels composé de cinq femmes et d'un homme est aux commandes et se réunit trois à quatre fois l'an afin de définir le thème et les objectifs annuels. Le fait que les membres de ce groupe d'experts traitent déjà dans leur vie professionnelle du thème de l'égalité des chances a une incidence positive sur les avancées globales de la plate-forme.

La plate-forme internationale se réunit un fois l'an, à l'automne, à Bressanone (Tyrol du Sud/Italie). Les rencontres se déroulent en trois langues : l'allemand, l'italien et l'anglais. Les participants et participantes donnent également des exposés et leurs interventions nourrissent un échange animé d'idées, d'expériences, de pistes, etc.

Qui participe à votre plate-forme ?

La plate-forme internationale pour l'égalité des chances a été fondée en 2003 par l'EZA. Depuis 2012, j'en assume la direction. Actuellement, nous comptons en nos rangs des organisations de travailleurs opérant en Italie, Autriche, Allemagne et République tchèque. Petit à petit, nous souhaitons élargir le cercle de nos membres à d'autres pays.

En 2012, notre thème de travail fut « Comment accélérer l'avènement de l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail? » En 2013, nous avons passé au crible « Le rôle des organisations de travailleurs dans l'augmentation du taux d'emploi des femmes » et en septembre 2014, nous nous pencherons sur un autre thème, « Quid de la vie professionnelle et vie privée des femmes à partir de 50 ans ».

Qui visez-vous au travers de votre travail ?

Au travers de notre travail, nous souhaitons surtout sensibiliser sur des thèmes spécifiques tels que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, l'égalité des chances en termes de conditions de travail et de rémunération, le plafond de verre, les modèles trop rigides du temps de travail et le retour toujours plus difficile ou entravé sur le marché du travail. D'autres défis portent le nom de répartition des responsabilités familiales, amélioration de la perception des rôles d'éducateur et de soignant joués par les pères, promotion unilatérale du double

rôle assumé par les femmes, recours aux primes pour garder les femmes au foyer en temps de crise, échec de l'éradication des entraves à l'égalité etc. Voici autant de champs importants que les partenaires sociaux pourraient aborder dans le cadre du dialogue social.

Qui peut vous rejoindre et sous quelles modalités ?

La plate-forme peut encore être élargie, nous privilégions la participation des experts et expertes issus de pays qui ne sont pas encore représentés sur la plate-forme.

Quiconque au sein d'une organisation de travailleurs est intéressé à rejoindre la plate-forme et à partager son expérience bénévole ou professionnelle dans le domaine de l'égalité des chances peut s'adresser à moi.

Je te remercie de cet entretien et te souhaite un franc succès dans votre travail.

Victoria Znined ■

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, Solidarność

Mode de parution

Quatre éditions par an



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



Heidi Rabensteiner
c/o AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Pfarrhofstraße 60/a, via Maso della Pieve
I - 39100 Bolzano
Tél : 00 39 - 0471-254199
Fax : 00 39 - 0471-1880494
E-mail : info@afb.bz