

APERÇU

■ Luc Cortebeek à l'Assemblée générale de l'EZA



Luc Cortebeek, Président du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) se remémore, à l'occasion de l'Assemblée générale de l'EZA à Copenhague, 100 ans d'existence de l'OIT et se projette dans les 100 prochaines années d'activités de l'OIT *Page 2*

■ Faisons le point sur la réforme du code du travail français

Joseph Thouvenel, Vice-président de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) prend position, à titre personnel et syndical, sur le débat actuel concernant la réforme du code du travail en France *Page 3*

■ Alliance européenne pour un dimanche libre



Hannes Kreller du KAB allemand présente l'alliance, ses objectifs et ses activités présentes à l'échelon européen *Page 4*

EDITORIAL



Chers lecteurs et lectrices, chers ami(e)s de l'EZA,

Quelle est la valeur ajoutée européenne d'une tasse de café ? Ou, autrement dit : connaissez-vous l'« indice-capuccino » européen ? En voilà des questions incongrues, me direz-vous.

L'Union européenne débat actuellement du prochain cadre financier pluriannuel. Jean-Claude Juncker a récemment appelé les Etats-membres à libérer plus de moyens financiers afin de boucler les trous dans le futur budget européen causés par le Brexit ainsi que par les nouvelles missions liées à la défense, à la migration et au changement climatique : « Cela coûte, chaque jour, l'équivalent d'une tasse de café au contribuable européen, pas

plus. Et j'estime que l'Europe vaut plus qu'une tasse de café quotidienne. » Quelle valeur (majorée) accordons-nous à cette Europe que nous avons jadis bâtie pour défendre nos valeurs et poursuivre ensemble nos objectifs ? Quelle est la valeur que nous accordons à la paix, à la liberté, à la démocratie, à l'Etat de droit, à l'économie sociale de marché, à l'égalité des chances pour tous les citoyens en Europe ? Il est judicieux de financer, à l'avenir, au travers des fonds européens, avant tout ces projets qui apportent une valeur ajoutée européenne. Le travail éducatif de l'EZA qui investit dans les citoyens, qui renforce le dialogue européen et donc la dimension sociale en Europe remplit ce critère de valeur ajoutée... dans les prochains mois, nous serons tous appelés à nous mobiliser, au niveau national et européen, en faveur d'un financement suffisant des projets sociaux !

PS : Selon l'« indice capuccino » de Politico, il en coûterait, au fait, en moyenne, moins d'une demi-tasse de café aux citoyens de la plupart des Etats-membres de l'UE.

Sigrid Schraml, Secrétaire générale

Les grands axes du programme de formation de l'EZA en 2018

Les thèmes des « Nouvelles conditions de travail : le numérique et les stratégies syndicales », « Travailler et vivre dans un monde numérisé », « Le Socle européen des droits sociaux » et « La qualité du travail » tracent les grands axes du programme de formation 2018 du Centre européens pour les travailleurs (EZA). En outre, le thème des « Stratégies des institutions européennes » est approfondi cette année avec l'accent placé sur le « renforcement des capacités ». Le projet dédié aux organisations de travailleurs dans les Balkans occidentaux sera également poursuivi.

Les autres thèmes sont « L'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché de l'emploi », « L'emploi des jeunes et les marchés inclusifs de l'emploi » ainsi que « La santé et la sécurité au travail : des emplois sains ».

Le programme complet de formation est dès à présent disponible sur le [site web](#) de l'EZA.

Pour marquer la rentrée académique, le séminaire du CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) sur le thème de « L'avenir de l'Europe – la dimension sociale » se tiendra du 5 au 6 avril 2018 à Utrecht, Pays-Bas. Victoria Znined ■

Le centenaire de l'OIT – remontons le temps. Le bicentenaire de l'OIT – anticipons.

Discours de Luc Cortebeek, Président du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) lors de l'Assemblée générale du Centre européen pour les travailleurs (EZA), Copenhague, Danemark, le 2 décembre 2017

Merci pour votre aimable invitation. L'époque est chargée et exigeante, notamment à l'OIT. Très intéressant pour vous car EZA s'est vu octroyer l'année dernière le statut d'observateur de l'OIT. (...)

Vous m'avez demandé de remonter à il y a cent ans et d'anticiper le 200ème anniversaire de l'OIT. (...)

Rappelons le Président Franklin D. Roosevelt qui s'adressait, en 1941, à une Conférence tripartite de l'OIT à la Maison blanche. Il est alors revenu sur ses origines dans lesquelles il avait été personnellement engagé.

Tournant son regard sur 1919, Roosevelt déclarait : « À l'époque, l'OIT était encore un rêve. Qui avait alors entendu parler de gouvernements qui se réuniraient pour valoriser les normes du travail au plan international ? L'idée d'une concertation des personnes concernées – les travailleurs et les employeurs de différents pays – avec les gouvernements pour déterminer ces normes du travail était encore plus folle. » (...)

L'OIT ne suscitait pas un grand enthousiasme parmi les employeurs. Certains estimaient, cependant, que les nouveaux dispositifs tripartites pourraient promouvoir une coopération utile avec les syndicats dans des situations où les deux parties avaient le sentiment que les tentatives interventionnistes des États devaient être contenues. (...)

Tous les syndicats n'étaient pas convaincus de l'utilité de l'OIT. Certains y voyaient une collaboration de classes. La reconnaissance mutuelle des deux parties en tant que partenaires de la négociation collective n'est devenue réalité qu'à la veille de la Seconde Guerre mondiale. (...)

De nombreux changements se sont opérés depuis la chute du mur de Berlin en 1989. Ce fut un des facteurs moteurs importants de la mondialisation. (...) Le modèle social de marché était sous pression. (...)



La crise financière et de la dette de 2008 fut un nouvel enjeu pour l'OIT et, en 2012, le groupe des employeurs attaquait l'objectivité du Comité d'experts dans l'évaluation annuelle de l'application des conventions et recommandations dans tous les pays et s'en prenait également au droit de grève. La crise au sein de l'OIT était réelle, une de ses parties constituantes ne croyait plus en son modèle.

J'étais alors négociateur pour les travailleurs et après plus de deux ans, début 2015, nous parvenions à un accord avec les employeurs sur certaines interprétations. La percée était et demeure importante (...).

Mais ne nous limitons pas aux cent années écoulées, tournons notre regard vers l'avenir de l'OIT. (...) En ma qualité de président du Conseil d'administration de l'OIT, je suis membre de droit de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. (...) La discussion sur l'avenir du travail nous arrive à un moment où les certitudes s'estompent. (...)

Quelque 201 millions de personnes sont sans travail et le sous-emploi est à la hausse. Le travail précaire et informel augmente. (...)

La mondialisation a été un déclencheur positif dans les pays ou sous-régions qui l'ont réglementée. Cependant, la politique largement dominante de la non-réglementation a eu pour nous des répercussions catastrophiques.

L'onde de choc de la mondialisation ne nous ébranle que maintenant. Nos sociétés en paient un lourd tribut. C'est sur cette terre qu'est semé l'« avenir du travail ». (...)

L'avenir du travail que nous voulons est réglementé. Il ne se décline pas en un seul enjeu mais en sept :

1. Nouvelles technologies (...)
2. Besoin d'emplois (...)
3. Migration (...)
4. Explosion des « formes de travail atypique » (...)
5. Inégalité croissante (...)
6. Développement durable (...)
7. Entreprises (...)

L'OIT devra gérer la conjugaison de ces enjeux complexes. Comment ? Essayons en empruntant sept voies d'action :

1. Recherche et suivi permanent (...)
2. Emplois, potentiel élevé d'une demande insatisfaite (...)
3. Salaires et protection sociale (...)
4. Améliorer, réévaluer la réglementation du travail, pas de dérégulation (...)
5. Entreprises axées sur l'investissement/la croissance durable (...)
6. Besoin de stabilité sociale (...)

Mesdames et messieurs,

La 7ème voie est que « le travail ne peut être une marchandise. » En 1919, pour justifier la fondation de l'OIT, était prononcée la célèbre phrase : « ...une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. » En 2017, les travailleurs ne se sentent pas reconnus.

Ouvrons-nous pleinement à l'avenir du travail en reconnectant les attentes des citoyens et des travailleurs avec l'économie réelle, la société réelle.

Je vous remercie !

Le discours intégral se trouve également sur le [site d'EZA](#).

Débat sur la réforme du droit du travail français – du point de vue syndical

Si il est souhaitable de simplifier notre Code, ces allègements ne résoudre pas pour autant nos difficultés. En effet, dans le cadre d'un marché unique et d'une mondialisation prégnante, nous subissons une véritable concurrence déloyale en matière fiscale, environnementale et sociale.

Je ne prendrai qu'un exemple.

Vous gagnez au loto et vous êtes passionné par les produits de nettoyage, choisissez-vous de construire une usine de fabrication de lessive en France ou en Bulgarie ? Dans le premier cas, vous aurez à respecter nombre de normes fiscales, environnementales et sociales. Dans l'autre, vos obligations seront des plus légères, alors que vous vous trouverez en compétition au sein du même marché. Vous jouez la même partie, mais avec des règles différentes. Ce sont des centaines de milliers d'emplois qui sont en jeu.

Les modifications proposées par le gouvernement ne répondent qu'à la marge à ce défi et encore cette marge est structurellement viciée par une vision étroitement matérialiste du monde du travail.

Le plus choquant est le plafonnement des indemnités qu'un salarié peut obtenir en réparation d'un préjudice.

Le grand principe du droit qui veut qu'un juge, après avoir constaté et mesuré un préjudice, puisse fixer une réparation correspondant au dommage subi par la victime est désormais valable pour tous à l'exception des salariés.

L'Union Syndicale des Magistrats a réagi en estimant que « ce projet porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge ».

Autre point inquiétant, l'élargissement du champ de la négociation de l'entreprise, qui permettra par exemple à un employeur de supprimer les primes (rentrée scolaire, maternité, ancienneté, etc.) prévues par la convention collective. C'est la porte ouverte au moins-disant social, redoutable processus qui tire l'ensemble de la collectivité vers le bas.

Quelle logique y a-t-il à déclarer vouloir combattre les distorsions de concurrence au sein de l'Europe, tout en favorisant ce dangereux processus dans notre pays ? L'argument avancé est celui de la proximité: l'entreprise qui connaît ses clients, son marché, ses obligations, ses perspectives, serait plus à même de fixer ses propres règles. En fait, ce qui pourrait sembler être du bon sens n'est que la traduction dans les textes de l'hyper-individualisme qui ronge notre société.

Pour la CFTC, la branche est un bon niveau de régulation. Elle connaît les spécificités, les contraintes, les possibilités de son secteur. L'intérêt d'une profession, c'est de pouvoir agir dans le cadre d'une concurrence loyale, où chacun a les mêmes droits et les mêmes devoirs. Quand une branche fixe des minima salariaux ou une durée de congé maternité supérieure au socle national, c'est la garantie que, dans ce secteur, la légitime compétition entre entreprises ne se fera pas sur la recherche de la rémunération la plus basse ou au détriment des mères de famille.

Si, dans les petites entreprises, il est possible de déroger à l'obligation de verser des primes prévues par la convention collective, quelle garantie existe-t-il pour qu'un donneur d'ordre n'impose pas à un sous-traitant la suppression des dites primes afin de faire baisser les coûts de production ? La petite entreprise n'aura pour choix que d'obtempérer ou de perdre son client.

Autre danger le changement du périmètre du licenciement économique. Aujourd'hui, si une multinationale veut licencier, c'est la situation de celle-ci dans les pays où elle est implantée qui est prise en compte pour apprécier ses difficultés financières. Avec les ordonnances, seuls ses résultats en France feront foi. Il faut être d'une grande naïveté pour croire que des entreprises qui s'organisent pour ne quasiment pas payer d'impôts sur le territoire national n'auront pas la capacité de manigancer des montages pour plomber les comptes de leurs filiales françaises et justifier ainsi des licenciements économiques.



Joseph THOUVENEL

Marié – 2 enfants
Vice-président de la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

Il a commencé à travailler à 16 ans comme manœuvre en horticulture, a effectué son service national au 9ème régiment des chasseurs parachutistes, a travaillé pendant 5 ans comme ouvrier de nettoyage.

Rentré comme garçon de recettes dans une société de bourse, il deviendra négociateur sur groupe de créées, puis responsable des souscriptions/attributions dans une société de bourse.

Il fut membre des autorités de tutelle des marchés financiers en France, Conseil des Bourses de Valeur (CBV) et du Conseil des Marchés Financiers (CMF) et de la commission des sanctions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Il est membre du bureau d'EZA (Centre européen pour les travailleurs), membre du comité exécutif de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), membre du comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

Il est membre du Conseil Economique Social et Environnemental Français (CESE) ; Auditeur de la 53ème session de l'IHEDN (Institut des hautes études de la défense nationale).

Il possède une expérience humanitaire :
- En France : 10 ans d'accueil de rue des sans-abris

- A l'étranger : missions humanitaires notamment dans des pays en guerre

Il est également chroniqueur radio et TV.
Auteur de « Chroniques Chrétiennes Sociales et Sociétales » aux éditions TEQUI

Je crains que les impératifs de l'idéologie matérialiste l'emportent sur quelques principes essentiels, comme le respect de la valeur travail qui, comme l'affirme la doctrine sociale de l'Eglise « n'est pas une simple marchandise ou un élément impersonnel de l'organisation productive », la personne étant « la mesure de la dignité du travail ».

Joseph Thouvenel
Vice-Président de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

L'Alliance européenne pour le dimanche

Depuis des années, les heures de travail deviennent de plus en plus souples en Europe. Le travail d'équipe et de fin de semaine sont en constante augmentation. Des heures d'ouverture 24h/24h sont devenues la règle pour de nombreux commerces. Les dimanches et jours fériés deviennent des jours de travail normaux, et de nombreux secteurs économiques les considèrent comme tels. Ce phénomène affecte de plus en plus de personnes et leurs familles.



Ces développements ont joué un rôle déterminant dans la création de l'Alliance européenne pour la protection du dimanche, le 18 février 2011. Un réseau a vu le jour ; il est constitué des alliances nationales et européennes pour un dimanche libre, parmi lesquelles des syndicats européens, des organisations patronales, des organisations de la société civile, des Eglises et associations religieuses. En Europe, plus de 100 organisations soutiennent l'Alliance européenne pour le dimanche

(www.europeansundayalliance.eu).

L'Alliance européenne pour le dimanche poursuit trois objectifs essentiels :

- Elle défend la protection de la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que leur droit à une limitation de la durée maximale du travail et à une période de repos hebdomadaire, qui inclut en principe le dimanche.
- Elle met en garde contre l'augmentation de la pression économique, qui mine actuellement les réglementations nationales relatives aux conditions de travail.
- Elle demande aux institutions européennes de protéger le dimanche comme jour de repos hebdomadaire généralement commun au sein de l'UE.

Le dimanche libre et des temps de travail décents sont très précieux pour les citoyens

européens. Les partenaires de l'Alliance sont convaincus que les législations et pratiques européennes et nationales doivent prévoir une meilleure protection de la santé, de la sécurité et de la dignité humaine ainsi qu'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Le 3 mars est une journée d'action particulière. Il s'agit du jour où en 321 après J.C., l'empereur romain Constantin 1er décréta : « Au jour vénérable du soleil, que les magistrats et les habitants se reposent et que tous les ateliers soient fermés » – date de naissance officielle du dimanche libre. C'est la raison pour laquelle, les Alliances nationales mènent des actions le 3 mars en commémoration de la Journée internationale du dimanche libre.

L'engagement des Alliances européennes et nationales en faveur du dimanche libre est varié : les Alliances nationales réagissent en fonction de leur situation politique respective en incitant les citoyens à se forger une opinion, par des discussions politiques, des manifestations, des initiatives parlementaires, des clarifications au niveau constitutionnel, des études scientifiques relatives aux effets sur la santé et des actions contre le travail dominical au niveau des entreprises.

Les partisans européens de cette approche se sont réunis à plusieurs reprises au Parlement européen à l'occasion de « conférences sur le temps » afin de discuter avec les députés des situations de travail décentes. Lors de la dernière conférence, les répercussions de la numérisation sur le temps de travail, en particulier le dimanche, ainsi que la protection sociale des travailleurs étaient au centre du débat.

L'Alliance européenne pour le dimanche a, en outre, fondé un groupement d'intérêt qui soutient ce débat au niveau du Parlement européen. L'accent y est mis en particulier sur les répercussions du travail dominical sur les familles, la santé au travail, les conséquences économiques et l'engagement social, tel le bénévolat, et le sport.

Un succès partiel a déjà été enregistré eu égard à l'intégration de la protection du

dimanche dans la directive européenne sur le temps de travail. Dans un avis relatif à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, le Comité européen économique et social a présenté son point de vue. Il y a souligné qu'il doit y avoir un jour de repos commun par semaine. Après ce vote massif en faveur d'un jour de repos, l'Alliance européenne pour le dimanche espère que les bases des décisions politiques ultérieures du Parlement et du Conseil européen ont ainsi été jetées.

Les partenaires de l'Alliance sont d'avis que pour rester compétitif, il faut innover ; pour innover, il faut être créatif, et pour être créatif, il faut du temps libre passé ensemble. C'est pourquoi le dimanche libre n'a pas seulement pour but de protéger les travailleurs et leurs familles. Il est également essentiel pour le développement économique en Europe.

Hannes Kreller, KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V., Mouvement des travailleurs catholiques d'Allemagne)

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

Sigrid Schraml (responsable), Matthias

Homey, Norbert Klein, Victoria Znined,

Esmeralda Van den Bosch

Conception graphique et composition

HellaDesign, Emmendingen

Courriel : helladesign@web.de

Photos

EZA, CFTC

Mode de parution

Quatre éditions par an



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