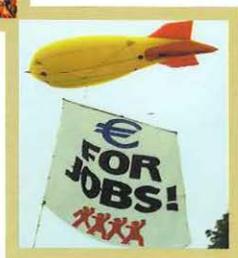


Rapport d'activités 1995/98



Helsinki 29/6 - 2/7 1999



B - LA CES, FORCE REPRÉSENTATIVE

8 - AFFILIATION ET STRUCTURES

8.1	L'évolution des adhérents	84
8.2	Les organes statutaires	85
8.3	Structures syndicales spécifiques	87

9 - LES INSTRUMENTS D'ACTION

9.1	Le Dialogue Social	87
9.2	Les relations avec les Institutions	92
9.3	La fonction consultative	96
9.4	Les mobilisations européennes	97

10 - LA COOPÉRATION SYNDICALE AU NIVEAU INTERNATIONAL	100
-------------------------------------------------------	-----

ANNEXES

a)	Institut Syndical Européen	103
b)	Bureau Technique Syndical	107
c)	ASE/AFETT	112
d)	EUROCADRES	116
e)	FERPA	119
f)	Conseils Syndicaux Interrégionaux	120
g)	Membres du Comité de Direction de la CES	124
h)	Membres du Comité Exécutif de la CES	125



INTRODUCTION

Le présent rapport fait état, pour l'essentiel, des orientations de politique syndicale et des actions de la Confédération Européenne des Syndicats après le VIIIème Congrès statutaire qui s'est tenu à Bruxelles en 1995.

Le trait marquant de la période a été notre engagement pour l'emploi.

Dès le début de la CIG pour la Révision du Traité, nous avons demandé, pour l'Union, de nouvelles compétences en matière d'emploi, soutenant nos revendications par de multiples mobilisations au niveau national et européen, surtout en 1997. Finalement nous avons eu gain de cause : un Titre sur l'emploi a été inclus dans le Traité d'Amsterdam, les "Lignes directrices pour l'emploi" sont d'application, des "plans annuels" sont élaborés, un système de surveillance de leur application est mise en place au niveau européen. De nouveaux espaces ont ainsi été ouverts à l'initiative syndicale.

Tout cela est bien mais clairement insuffisant par rapport à la nécessité de s'attaquer au chômage de masse qui perdure en Europe, vu que les mesures prises ne sont pas encadrées dans une stratégie coordonnée de croissance, bien au contraire.

Au moment même de l'introduction de l'Euro en 1998, nous sommes revenus à la charge afin de souligner qu'une fois la stabilité économique et monétaire atteinte, il était possible et nécessaire de définir une politique macro-économique orientée vers la relance de la croissance et de l'emploi. Pour l'instant, le message n'est pas passé.

S'il est vrai qu'à la veille du Congrès, le Conseil Européen de Cologne a approuvé un "Pacte pour l'Emploi" censé réaliser, grâce au "dialogue" entre tous les acteurs (Conseil, Commission, Banque Centrale et Partenaires Sociaux), un policy-mix plus adapté à la nouvelle donne de l'économie européenne, il est également vrai que ce

même Conseil Européen a donné son aval à une politique économique ne répondant pas à cette exigence.

La contradiction est patente.

Il faudra donc que la CES s'emploie au travers de ce "dialogue" avec les décideurs en matière budgétaire, monétaire et fiscale à faire reconnaître que, sans une croissance soutenue et durable, il n'y aura jamais de réponses conséquentes pour l'emploi. La question centrale en Europe n'est pas l'inflation, mais le chômage.

Durant les quatre années qui se sont écoulées, des résultats significatifs ont été obtenus dans le cadre du Dialogue Social et en particulier dans les négociations européennes avec les organisations représentatives des employeurs. Nous sommes parvenus à trois Accords-cadres européens sur le congé parental, le temps-partiel et les contrats à durée déterminée. La voie conventionnelle à la régulation sociale européenne est désormais une réalité, même si l'on doit regretter que les réticences des employeurs aient, jusqu'à présent, empêché d'exploiter toutes ses potentialités. En effet, de multiples propositions avancées par la CES ont rencontré une fin de non recevoir qu'il est nécessaire de surmonter.

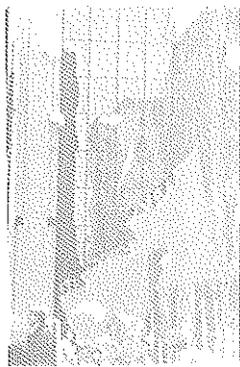
Par contre la pratique du Dialogue Social est en train de s'étendre davantage au niveau sectoriel et, à ce propos, la mise en place de Comités du Dialogue Social envisagée par la Commission dans tous les secteurs, du privé et du public, peut offrir de nouvelles possibilités d'initiative aux Fédérations Syndicales Européennes.

Quant à l'élargissement de l'Union Européenne, troisième volet prioritaire de notre action, la CES ne s'est pas limitée, depuis le dernier Congrès, à affilier les Centrales Syndicales des pays candidats de l'Europe Centrale et Orientale, mais elle a également développé les activités nécessaires pour assurer l'indispensable participation syndicale à ce processus. Tel était plus particulièrement le but de la constitution, dans chaque pays, des Commissions syndicales pour l'intégration. La CES reste en effet convaincue que la dimension sociale représente un élément es

sentiel pour la réussite des nouvelles adhésions à l'Union.

Enfin, il faut constater qu'après le VIIIème Congrès, la CES a davantage conforté son assise : vingt et une Confédérations Syndicales Nationales ont été affiliées à la CES et six autres ainsi qu'une Fédération Syndicale ont obtenu le statut d'observateur.

Incontestablement, la CES est devenue l'organisation représentative, unitaire et pluraliste, du syndicalisme européen.



A - LES POLITIQUES DE LA CES

1 - LE COMBAT POUR L'EMPLOI

1.1 - Le cadre macro-économique

La période allant de 1995 à 1998 s'est malheureusement achevée comme elle avait en grande partie commencé : les taux de chômage restent désespérément élevés, la confiance officielle voulant qu'une réelle reprise soit en marche se révèle non fondée et de fâcheux événements internationaux semblent y contribuer largement. En 1995, les turbulences monétaires internationales et les taux d'intérêts à long terme en hausse avaient porté préjudice au commerce européen et à la confiance des consommateurs, alors qu'en 1998, les difficultés procédaient plutôt de la baisse de la demande résultant des crises qui frappaient l'Asie, la Russie et qui s'ébauchaient en Amérique latine.

Mais pourquoi l'Union Européenne n'avait-elle pris aucune mesure pour contrer ces événements ? A cet égard, la situation s'est légèrement améliorée dernièrement car l'Union Européenne a obtenu les moyens de mettre en œuvre des politiques actives. Fin 1997, l'Europe était bien mieux parée pour, par exemple, s'attaquer aux causes structurelles du chômage qu'en 1995, le Chapitre Emploi ayant été ajouté au Traité.

L'union économique et monétaire a également été mise en œuvre mais, sur le plan de la politique macro-économique, la volonté de

s'éloigner de la mentalité pré-UEM "la stabilité remède de tous les maux" et d'exploiter au maximum les possibilités existantes afin de renforcer les actions nationales par le biais de politiques européennes communes et coordonnées n'apparaissait pas encore clairement.

Année après année, la priorité absolue de la CES en 1995 était de veiller à ce que les syndicats jouent un rôle actif dans le nouveau "Processus pour l'emploi d'Essen". Celui-ci tire son nom du Conseil européen de décembre 1994 qui, inspiré par le Livre Blanc sur la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi de 1993 avait sanctionné à la fois des «recommandations» d'actions nationales qui seraient entreprises par toutes les parties impliquées, dont les Partenaires Sociaux, et le suivi annuel des programmes qui en découleraient au niveau de l'Union Européenne.

En 1996, une tentative a été menée sur l'initiative du Président de la Commission, M. J. Santer, pour contrer l'aggravation de la crise du chômage par un renforcement de l'engagement envers le processus d'Essen grâce à l'adoption d'un "Pacte de confiance pour l'emploi. Celui-ci devait refléter au niveau européen le type de pactes tripartites en cours de négociation dans certains pays. La CES a soutenu cette initiative mais, compte tenu de la dégradation de la situation économique, a insisté pour qu'en parallèle aux politiques du marché du travail, ce pacte prévoie également l'adoption de politiques économiques actives, en particulier dans le cadre de la fiscalité et des projets d'investissements européens.

Sur le plan de la fiscalité, le Comité Exécutif a adopté une Résolution spécifique en octobre 1996. Celle-ci appelait à davantage d'actions européennes pour contrer, premièrement, la concurrence fiscale déloyale qui affaiblissait la capacité des Etats membres à recueillir des fonds et, deuxièmement, la tendance à taxer les travailleurs moins mobiles – plutôt que le capital – ce qui avait des effets néfastes sur l'emploi. La CES a étayé ses considérations auprès du Groupe de réflexion à haut niveau sur la fiscalité qui conseillait le Commissaire Monti. Sur le plan de l'investissement, le Comité Exécutif a exhorté le Conseil européen de Dublin tenu en décembre à demander à l'EcoFin de dégeler les ressources fi-

nancières supplémentaires nécessaires à la construction des réseaux transeuropéens (TEN).

À l'époque, le pacte pour l'emploi n'a pas eu de retentissement de taille, ne recevant, dans le meilleur des cas, qu'un maigre soutien de la part des employeurs et de nombreux Gouvernements. La priorité fut donc donnée à la fin de l'année 1996 à la mise en œuvre d'un pacte d'une toute autre dimension – le Pacte de Stabilité.

Ceci a incité la CES à adopter en novembre 1996 une Déclaration essentielle sur "l'Union Economique, Monétaire et de l'Emploi". Celle-ci réitérait le soutien de la CES à l'UEM mais constatait avec inquiétude que le projet s'apparentait dans l'esprit de nombre de citoyens, de par l'approche adoptée, à un projet sur le chômage. La CES insista donc pour que la poursuite des objectifs chiffrés liés à la stabilité des prix et à l'équilibre budgétaire soit accompagnée d'objectifs réels liés à la croissance et l'emploi; le Pacte de Stabilité devienne un Pacte de Croissance, d'Emploi et de Stabilité; une interprétation moins automatique des critères de convergence soit appliquée au moment de décider des pays admis dans la phase finale de l'UEM; enfin, des dispositions spécifiques soient ajoutées au Traité afin de permettre la création d'une union complémentaire pour l'emploi.

En juin 1997, des progrès réels ont été accomplis sur ce dernier point grâce à la Conférence Intergouvernementale d'Amsterdam, qui ajouta un chapitre Emploi au Traité. Et en novembre 1997, avant même que le Traité soit officiellement ratifié, le Sommet pour l'Emploi de Luxembourg commença à mettre ce chapitre en œuvre en adoptant les premières Lignes Directrices pour l'Emploi de l'Union Européenne comprenant, pour la première fois, des cibles spécifiques d'envergure européenne.

En 1998, de nouvelles procédures virent le jour, coordonnées au niveau interne par le Comité Emploi de la CES et au niveau externe par le Groupe de Travail sur le Marché du Travail du Dialogue Social, pour maximiser l'apport des Partenaires Sociaux tant dans l'élaboration et le suivi du plan d'action national de chaque pays

que dans le suivi et la révision des Lignes Directrices au niveau européen.

Malheureusement, il ressortit de plus en plus clairement en 1998 que même si l'introduction imminente de l'euro protégeait une grande partie de l'Europe des spéculations et turbulences monétaires destructrices, elle ne pouvait empêcher que la crise mondiale, qui se propageait depuis l'Asie, ne sape un processus de reprise qui s'était ébauché en 1997. La CES réaffirma que pour préserver sa propre reprise et relancer l'économie mondiale, l'Europe devait s'unir et adopter des politiques actives tant sur le plan de l'offre que de la demande, et qu'elle ne devait pas uniquement se donner les moyens d'une gestion monétaire mais également d'une gestion économique. Ceci imposait l'adoption de politiques actives qui empêcheraient le dumping fiscal tout en encourageant les investissements.

La CES a transmis ce message lors d'une rencontre avec le Président de la Banque Centrale Européenne à Francfort en novembre 1998. Monsieur Wim Duisenberg déclara qu'une politique monétaire exagérément restrictive ne serait pas poursuivie dans l'unique but de faire de l'Euro une devise forte et que l'obligation de soutenir les objectifs généraux de politique économique de l'Union serait entreprise une fois les objectifs de stabilité atteints. La Banque restait cependant convaincue que le chômage était essentiellement de nature structurelle et qu'il ne serait donc pas perméable aux modifications des politiques monétaires ou budgétaires. Il fut décidé de continuer à rencontrer les Partenaires Sociaux lors de "sommets" deux fois par an et de nouer également des contacts à des niveaux plus spécialisés.

Enfin, lors du sommet de Poertschach en novembre 1998, les Gouvernements se sont engagés à ce que les politiques soient animées d'un nouveau souffle. A la veille de l'introduction de l'Euro, les Chefs de Gouvernement ont lancé à Vienne un nouveau Pacte pour l'Emploi qui ne visait pas uniquement à renforcer les Lignes Directrices pour l'emploi mais également à adopter des politiques économiques coordonnées visant à rétablir la croissance ainsi que la stabilité.

La CES fit part de sa volonté de jouer un rôle actif dans ce nouveau Pacte, à la condition que les échanges soient réciproques. Dans la nouvelle donne post-UEM, la concertation était requise entre les responsables de la politique monétaire (la BCE), de la politique budgétaire (EcoFin) et de la fixation des salaires (les Partenaires Sociaux) et serait entreprise par le truchement d'un nouveau Comité Permanent de l'Emploi.

La CES exhorterait la BCE à diminuer davantage les taux d'intérêt, puisque l'objectif de stabilité était atteint, et l'EcoFin à aller de l'avant dans le financement des projets d'investissements européens et dans sa lutte contre la concurrence fiscale nuisible. La CES attendrait des organisations patronales européennes qu'elles adoptent une attitude plus positive à l'égard des problèmes sociaux, du Dialogue Social en général et de dossiers comme l'organisation du travail, le temps de travail, les changements structurels et en particulier la protection sociale.

1.2 - Les politiques du marché du Travail

Dans son Manifeste pour l'Emploi, adopté par le Comité Exécutif en décembre 1995, la CES avait mis l'accent sur l'évolution de la nature et des conditions du travail et sur le besoin de concevoir un modèle qui conjuguerait emploi, compétitivité, croissance et stabilité, tout en encourageant la cohésion sociale et économique, la solidarité et l'égalité des chances entre hommes et femmes. Somme toute, un modèle qui ferait rimer sécurité et motivation renforcées pour les travailleurs avec adaptabilité accrue pour les entreprises.

Un grand pas a été franchi dans cette direction lors du Sommet pour l'Emploi de Luxembourg, avec l'adoption ultérieure des Lignes Directrices pour l'emploi de 1998 reposant sur quatre piliers – l'accès à l'emploi, l'esprit d'entreprise, l'adaptabilité, l'égalité des chances – et sa transposition dans des plans d'action nationaux. La CES et ses organisations affiliées ont pris ce processus très au sérieux : l'emploi devenait enfin une priorité, des actions et objectifs communs étaient décidés au niveau européen et un système de surveillance multilatérale était mis en place, compre-

nant la possibilité d'inclure des recommandations propres à chaque pays.

Dans sa contribution au Sommet pour l'Emploi de Luxembourg, adoptée par le Comité Exécutif en octobre 1997, la CES a réaffirmé le besoin d'une approche intégrée et d'une meilleure coordination des politiques économiques et de l'emploi général ainsi que des politiques industrielles afin de veiller à ce que la juste proportion d'offre et de demande puisse être mise en œuvre pour lutter contre le chômage. La quantification des Lignes Directrices, destinée à faciliter la coordination et les suivis ultérieurs ainsi qu'à garantir la pleine participation des Partenaires Sociaux à tous les stades du processus, était également au nombre des exigences présentées au Sommet pour l'Emploi.

Le processus de surveillance interne établi par la CES nous a permis de suivre attentivement la mise en œuvre des Lignes Directrices pour l'emploi, en identifiant les points forts et les lacunes du processus ainsi que le besoin d'élaborer une approche intégrée entre les quatre piliers. La CES estime que la réponse apportée à la crise que traverse l'emploi en Europe doit passer par la mise en œuvre de politiques du marché du travail actives, qui contribuent à la création d'emplois et à l'adaptation aux conditions changeantes, aux politiques d'égalité des chances et de non-discrimination, ainsi que par des mesures particulièrement destinées à répondre aux différents besoins des groupes ciblés en vue de leur insertion ou leur réinsertion sur le marché du travail.

Même si elle considère que l'approche préventive du pilier de l'accès à l'emploi est encourageante car elle comprend des cibles chiffrées et des objectifs clairs en termes de calendrier et de performance pour le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, la CES aurait souhaité que davantage de cibles européennes soient incluses dans les Lignes Directrices.

En outre, cette approche préventive ne doit pas détourner l'attention des efforts qui devront être déployés pour assurer la réinsertion professionnelle de millions de chômeurs et d'exclus en Europe, et les dispositions incitant les exclus du marché du travail

à chercher du travail ou à entreprendre des formations ne doivent pas menacer le droit des hommes et femmes sans emploi à recevoir un revenu équitable.

Cette stratégie s'articule autour d'un apprentissage tout au long de la vie et d'un accès permanent à la formation, à l'orientation, à la consultation, aux qualifications et aux compétences, qui sont considérés comme des droits individuels à la fois au niveau national et au niveau européen. Les Partenaires Sociaux et les pouvoirs publics ont la responsabilité commune de définir les instruments qui donnent accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle doivent être adaptés et prendre une nouvelle dimension afin de prendre en considération les modifications sociales, technologiques et économiques tout en étant à même de répondre aux besoins des individus. Les jeunes devraient avoir accès à un enseignement et à une formation professionnelle initiale de grande qualité, reposant sur des bases solides, sur une orientation et une consultation claires, comprenant des contrats d'apprentissage et d'autres programmes leur permettant de se doter de qualifications reconnues. Les adultes, avec ou sans emploi, devront avoir la possibilité de mettre à jour et d'élargir leurs compétences tout au long de leur vie active. Pour atteindre ces objectifs, la CES a proposé trois cibles supplémentaires qui devraient être incluses dans les Lignes Directrices pour l'emploi : que les abandons scolaires prématurés soient réduits à zéro, que le pourcentage des salariés bénéficiant d'une formation atteigne 5 % et que dans les quatre ans, au moins 20 % des sans-emploi reçoivent une formation ou bénéficient de mesures similaires durant leur période de chômage.

Pour que les sans-emploi retrouvent du travail, de nouveaux emplois durables et de grande qualité doivent être créés. Le développement de l'esprit d'entreprise et des PME est essentiel. Mais il existe également une création d'emplois potentielle dans des secteurs qui ne sont pas directement exposés aux exigences de la concurrence mondiale, comme les initiatives locales pour l'em-

ploi et l'économie sociale, dont les activités liées à l'environnement et la réponse à de nouveaux besoins sociaux qui n'ont pas encore été comblés à ce jour. La recherche et le développement ont également un rôle crucial à jouer et pour y parvenir, la CES estime que les Lignes Directrices sur l'emploi devraient comporter l'objectif d'augmenter les dépenses de recherche et de développement pour atteindre 2,5 % du PIB de l'UE.

La CES considère que les gains potentiels, tant pour les travailleurs que pour les entreprises, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la réorganisation et de la réduction du temps de travail, d'une meilleure participation aux postes disponibles, n'ont pas encore été suffisamment exploités. Les Partenaires Sociaux doivent prendre leurs responsabilités et négocier de nouvelles formes de flexibilité positive, qui débouchent sur de plus hauts niveaux de sécurité et de motivation pour les salariés et de plus hauts niveaux de productivité et de compétitivité pour les entreprises. Malheureusement, au niveau européen, nous ne sommes pas encore parvenus à entreprendre des négociations avec les organisations patronales sur aucun de ces points. De même, et étant donné le maigre succès rencontré au niveau du Dialogue Social, la CES souhaiterait que la Commission Européenne use de son droit d'initiative et soumette des propositions de législations sociales dans cet important domaine, ainsi que dans celui de l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, une attention toute particulière doit être consacrée aux obstacles auxquels se heurtent les femmes, à la fois en termes d'accès ou de retour sur le marché du travail et de conciliation de la vie professionnelle et familiale. Aux yeux de la CES, les Lignes Directrices pour l'emploi devraient aller au-delà de la simple énumération des domaines dans lesquelles des actions s'imposent. Il est nécessaire d'arrêter des cibles spécifiques, notamment sur la parité salariale, la réduction et l'élimination du différentiel entre hommes et femmes en matière de chômage, l'augmentation du nombre de gardes d'enfants disponibles. Par ailleurs, l'égalité des chances devrait être intégrée dans tous les piliers de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Après son évaluation interne de l'élaboration des Plans d'Actions Nationaux de 1998, la CES, dans une Déclaration adoptée par le Comité Exécutif à l'occasion du Conseil européen de Cardiff en juin 1998, a exhorté les Etats membres à dûment prendre en considération les implications financières des PAN ainsi qu'à articuler et renforcer les actions pour l'emploi au niveau local, régional, transfrontalier, national et européen. En outre, nous avons souligné combien il était impérieux de renforcer la participation des Partenaires Sociaux dans la préparation des PAN ainsi que dans leur mise en œuvre, suivi et révision tout en regrettant la mauvaise volonté de l'UNICE de s'engager dans des négociations portant sur la formation, l'organisation du travail et le temps de travail.

La Stratégie Européenne pour l'Emploi et le processus établi par le Sommet pour l'Emploi de Luxembourg permettent de nous acheminer vers une Europe plus démocratique, reposant sur la justice sociale, la cohésion économique et sociale et l'intégration sociale.

1.3 - Les Fonds Structurels et l'emploi

Dans le domaine des politiques des Fonds Structurels, trois importants événements ont marqué la période 1995-1998 : la publication du premier rapport sur la Cohésion économique et sociale dans l'Union Européenne (novembre 1996), la publication de l'Agenda 2000 comprenant les propositions de la Commission pour la réforme des Fonds Structurels (juillet 1997) et le projet mené par la CES pour élaborer des stratégies qui permettent aux organisations syndicales de participer de manière plus efficace aux activités des Fonds Structurels (1996-1998).

Pour la CES, les Fonds Structurels demeurent les principaux instruments de promotion et de cohésion sociale et économique et de solidarité au sein de l'Union. Ils complètent avantageusement les politiques nationales et devraient permettre un développement global plus harmonieux ainsi qu'un environnement durable pour l'UE. Ils doivent contribuer au développement et à la relance de l'emploi dans l'Union par le biais d'une meilleure complémentarité entre les politiques structurelles de l'UE, les autres do-

maines de l'UE et les politiques nationales. Cette réorientation des Fonds Structurels, destinée à prendre en considération les politiques en matière d'emploi, a été reconnue par le Conseil européen lors de son sommet de Florence.

Autre caractéristique essentielle de la politique adoptée par la CES à cet égard, et réitérée dans la Résolution de son Comité Exécutif en mars 1996 : le principe de partenariat. La mise en œuvre efficace des activités des Fonds doit reposer sur le principe de partenariat et les organisations syndicales doivent être reconnues en tant que partenaires à part entière et impliquées à tous les niveaux : depuis les prévisions, la mise en œuvre et le suivi jusqu'à l'évaluation des résultats.

Ces considérations constituèrent le fondement de nos analyses du rapport de Cohésion sociale et économique ainsi que des propositions soumises par l'Agenda 2000.

Le rapport sur la Cohésion économique et sociale a démontré que l'Union Européenne devait maintenir et développer davantage ses politiques structurelles puisque les progrès accomplis en matière de convergence économique et sociale entre les pays n'ont pas été accompagnés d'une convergence entre les régions d'un même pays ou en matière de création d'emplois. En réalité, l'avantage compétitif des régions les plus favorisées s'est accru en termes de revenus, de création d'emplois, de recherche et de développement tandis que les régions les plus défavorisées continuent à être à la traîne et sont confrontées à un éventail de problèmes structurels. Le chômage et le faible niveau de qualifications de la main-d'œuvre sont les plus sérieux d'entre eux, sans oublier que ces pays ne disposent toujours que d'infrastructures déficientes, qui empêchent l'amélioration des conditions de vie et de travail et de la qualité de vie en général. Il va de soi que les efforts déployés par la plupart des Etats membres en vue d'atteindre les critères de convergence pour la troisième phase de l'UEM ont une influence directe sur ces résultats.

La CES a mis tous ces facteurs en exergue dans sa contribution

aux débats sur l'avenir des politiques structurelles de l'UE, adoptée par le Comité Exécutif en décembre 1997.

Dans l'optique d'éviter que la polarisation entre les régions de l'Union Européenne ne s'accroisse et compte tenu de l'élargissement futur de celle-ci, la CES estime que l'effort global de l'Union Européenne en faveur de la cohésion économique et sociale doit être renforcé et doit se concentrer davantage sur les régions et groupes sociaux où le besoin se fait le plus cruellement sentir, pour parvenir à des niveaux plus élevés d'efficacité, de transparence et de visibilité.

Les citoyens et travailleurs européens doivent être les premiers bénéficiaires des Fonds Structurels. Les actions des Fonds doivent premièrement se concentrer sur la création de nouveaux emplois de meilleure qualité et durables, y compris dans les secteurs de l'économie qui doivent être développés pour combler les nouveaux besoins sociaux restés sans réponse, ainsi que sur le développement des ressources humaines par le biais d'un enseignement et de formations professionnelles tout au long de la vie.

Deuxièmement, les Fonds doivent se concentrer sur la recherche, le développement et l'innovation, ainsi que sur un renforcement du développement régional urbain et rural. La promotion des Pactes Territoriaux pour l'Emploi alliée à la participation active des syndicats est la clé de la progression du développement régional.

Troisièmement, l'impact de l'intervention des Fonds doit être estimé, suivi et évalué. A cette fin, la CES propose d'inclure une analyse de leur impact en termes de création d'emplois, de qualité des emplois créés, de développement des qualifications des travailleurs et de la situation des groupes les plus défavorisés. Des méthodes communes et transparentes ainsi que des indicateurs de suivi et d'évaluation de l'impact en termes qualitatifs et quantitatifs doivent être élaborées en étroite coopération avec la Stratégie Européenne pour l'Emploi. L'égalité des chances et la protection de l'environnement sont des thèmes horizontaux dont les répercussions doivent être évaluées dans le cadre de toutes les interventions des Fonds Structurels.

Dans l'optique de réorienter les Fonds dans une perspective plus centrée sur l'emploi, les Partenaires Sociaux doivent participer pleinement à leur mise en œuvre. La CES, par le biais de plusieurs séminaires nationaux et européens et d'une étude qu'elle a réalisée, a analysé la situation actuelle de la mise en œuvre du principe de partenariat. Grâce au réseau syndical de spécialistes, nous avons évalué le fonctionnement des fonds d'un point de vue syndical ainsi que notre capacité à influencer le choix de l'orientation politique à différents niveaux.

Les conclusions démontrent que la participation des Partenaires Sociaux est totalement insuffisante. Plus concrètement, en matière de partenariat, qui procède pourtant des réglementations des Fonds Structurels, ce principe est loin d'être mis en œuvre uniformément dans l'Union Européenne : des divergences, et parfois des contradictions, se font jour aux différents niveaux de participation des Etats membres; le principe de partenariat est loin d'être dynamique et est souvent relégué au rang de simple formalité. Nous avons également constaté qu'il n'existe aucun fil conducteur du partenariat depuis le niveau européen jusqu'au niveau local, en passant par le niveau national et régional.

Au niveau européen et à l'exception du Fonds Social Européen, les organisations syndicales ne disposent d'aucun autre forum qui leur permettrait de s'entretenir avec les Etats membres et la Commission sur la mise en œuvre des autres Fonds Structurels.

Aux yeux de la CES, la participation des organisations syndicales à tous les niveaux des interventions des Fonds Structurels par le truchement d'un partenariat authentique et dynamique améliorera la situation. Cette participation sera cruciale si nous voulons relever les défis de l'emploi et du développement des ressources humaines et renforcer la cohésion économique et sociale ainsi que la solidarité entre les régions européennes.

Pour que nous puissions jouer pleinement notre rôle, les représentants syndicaux auprès des différents organes responsables de la mise en œuvre des Fonds devront bénéficier de meilleures qua-

fications et informations. Une aide technique devrait être mise en œuvre dans cet objectif spécifique.

Durant cette dernière période, des progrès considérables ont été accomplis sur le plan de l'élaboration d'une stratégie syndicale européenne liée aux opérations des Fonds Structuraux. La conclusion des négociations de l'Agenda 2000 démontre que nombre de propositions de la CES ont été intégrées dans les réglementations de la prochaine période de programmation 2000-2006. La réussite de leur mise en œuvre sera tributaire de la participation active des syndicats à tous les niveaux.

1.4 - L'environnement et l'emploi

L'environnement et l'emploi étaient au centre d'une Communication de la Commission en 1997. La CES et le Bureau Européen pour l'Environnement ont mis sur pied un projet, en collaboration avec leurs organisations affiliées dans cinq Etats membres de l'UE (l'Allemagne, le Danemark, le Royaume-Uni, l'Italie, l'Espagne), qui a démontré la relation encourageante existant entre l'environnement et l'emploi, dans des domaines comme les transports publics, l'agriculture biologique et le développement rural, la conservation de l'énergie et la rénovation urbaine.

Les résultats du projet ont été présentés lors de la conférence de Cardiff en mai 1998, à l'occasion de laquelle la CES et le BEE ont adopté une Déclaration commune sur l'environnement et l'emploi. Cette Déclaration insiste sur le fait que les politiques de l'emploi peuvent, tout en remplissant leurs objectifs spécifiques, contribuer à réduire la pression qui pèse sur l'écologie et le tarissement des ressources naturelles. Le lien encourageant tissé entre l'environnement et l'emploi peut être favorisé par une réforme des écotaxes, en assignant la tâche au Fonds Structuraux de promouvoir à la fois le développement durable et la création d'emplois. Le potentiel de création d'emplois et d'amélioration de la qualité de vie dégagée par le soutien aux initiatives locales, aux politiques écologiques des autorités locales et à l'économie sociale est énorme.

Le projet sur l'environnement et l'emploi marquait la naissance

d'une coopération concrète avec le BEE et d'autres organisations environnementales.

L'environnement et l'emploi étaient au centre de l'intervention de la CES sur les changements climatiques. L'Union Européenne a joué un rôle décisif dans les négociations de Kyoto sur les changements climatiques. La CES, tout en apportant son soutien aux objectifs généraux de la politique sur les changements climatiques, a obtenu que les considérations relatives à l'emploi soient enfin converties en une stratégie européenne et que l'Union Européenne use de son influence au niveau international pour que l'importance de la justice sociale soit reconnue dans les changements climatiques.

2 - LA RÉGULATION SOCIALE DU MARCHÉ INTÉRIEUR

2.1 - Les accords-cadres européens

La période s'écoulant de 1995 à 1999 a marqué l'achèvement des trois premiers accords-cadres européens du processus de "législation négociée" présenté dans l'Accord de Politique Sociale annexé au Traité de Maastricht et intégré dans le Traité d'Amsterdam en 1999, qui s'inspirait de la convention CES, UNICE, CEEP du 31 octobre 1991.

Cette période a également été témoin de l'achèvement en juin et septembre 1998 des deux premiers accords-cadre sectoriels dans le cadre du processus de l'Accord de Politique Sociale, dans les secteurs maritime et des chemins de fer, qui ont été négociés après l'exclusion de certains secteurs et activités de la Directive sur le temps de travail de 1993. Les deux Accords seront entérinés par le Conseil comme réglementation de l'Union Européenne. La Fédération européenne du Transport n'a pas été à même de conclure un Accord concernant le secteur du transport routier suite à la position adoptée par le patronat, et la Commission a présenté une nouvelle proposition législative.

Les conventions intersectorielles sur le congé parental, le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée ont signifié un nouveau départ du Dialogue Social européen et reflété le rôle insti-

tutionnalisés en pleine progression des Partenaires Sociaux dans le domaine de la réglementation sociale. Le Conseil a adopté deux des trois Accords sous la forme de Directives, et la troisième est en bonne voie.

Malheureusement, il a été impossible de négocier des Accords sur deux dossiers : celui du harcèlement sexuel et celui des droits à la consultation et à l'information. Cette période n'a pas non plus vu se négocier un accord-cadre "volontaire" (à savoir, qui serait négocié de manière indépendante par les Partenaires Sociaux et ne se fonderait pas sur une proposition de la Commission) au niveau intersectoriel, même si au niveau sectoriel, un Accord de ce type a été conclu dans le secteur de l'agriculture en 1997.

Il est trop tôt pour évaluer l'impact des accords-cadres intersectoriels sur le plan de leur contenu et du rôle joué par les Partenaires Sociaux dans le processus de l'Accord de Politique Sociale. (Nous entamerons une première évaluation dans le courant de cette année sur l'Accord de congé parental). Dans chaque Accord, la CES avait pour objectif de renforcer les intérêts de tous les travailleurs par le biais de critères minimaux qui ne laisseraient aucune place au dumping social et consolideraient la position de chaque pays.

L'Accord sur le congé parental, adopté en décembre 1995 et mis en œuvre dans une Directive le 3 juin 1996, découle d'une consultation menée par la Commission sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Deux éléments principaux se dégagent de cet Accord : l'obligation d'accorder une période minimale de congé parental de trois mois à chaque parent et l'obligation d'accorder des interruptions aux parents actifs afin qu'ils puissent régler des problèmes familiaux urgents. Des aspects novateurs comprenaient le principe selon lequel le congé parental ne pouvait être transféré entre parents (dans l'optique d'inciter davantage les hommes à tirer parti du congé parental) et l'accent placé sur la souplesse avec laquelle il était possible de bénéficier du congé parental. Un guide d'interprétation de cet Accord a été publié par la CES en 1997.

L'Accord sur le temps partiel, adopté en mai 1997 et mis en œuvre dans une Directive le 15 décembre 1997 a instauré le droit des travailleurs à temps partiel de bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés à temps plein dans toutes les conditions d'emploi. L'Accord a également présenté les manières dont la qualité du travail à temps partiel pouvait être améliorée (par des formations, une augmentation du temps de travail, une meilleure mobilité professionnelle). Celles-ci, tout en n'étant pas obligatoires, contribuent à améliorer le statut des travailleurs à temps partiel et à leur accorder de réelles chances. Un guide de la CES sur cet Accord est en cours de réalisation.

L'Accord sur le travail à durée déterminée, adopté en mars 1999 et aujourd'hui sur le point de devenir une Directive, prévoit également l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée dans toutes les conditions d'emploi, tout en soulignant que l'emploi à durée indéterminée doit être la norme. En outre, il exhorte les Etats membres à prendre des mesures qui empêcheront l'exploitation des travailleurs à durée déterminée en fixant par exemple des raisons objectives de renouvellement des contrats et/ou une limite maximale du nombre de renouvellements des contrats et/ou la durée totale maximale de ces contrats successifs. Cet Accord contient également des références spécifiques au besoin de développer la formation des travailleurs à durée déterminée, la mobilité professionnelle et l'accès aux postes permanents.

L'Accord sur le travail à durée déterminé étant achevé, des mesures seront dorénavant prises pour préparer le troisième cycle de négociations possibles sur le travail atypique, à savoir sur le travail temporaire.

La CES s'est considérablement améliorée dans l'art de mener des négociations supranationales lors des trois cycles de négociations intersectorielles. La mixité des délégations chargées des négociations a joué un rôle important en termes de contenu et de qualité des négociations, ainsi que des résultats qu'elles ont portés. Une participation équilibrée des Confédérations Nationales et des Fédérations industrielles européennes a également contribué à

assurer un réel apport collectif à ces négociations. Un précieux travail préparatoire aux négociations a été assuré par la collaboration de l'ISE.

Maintenant que trois accords-cadres ont été conclus, le temps est venu d'évaluer en profondeur les objectifs et méthodes de travail élaborés par la CES à ce jour. Cette évaluation comportera :

- une analyse de la relation entre accords intersectoriels et sectoriels
- une réflexion sur les buts et objectifs en matière d'accords "minimaux"
- l'étude du rôle des Partenaires Sociaux dans la mise en œuvre et le suivi des accords
- des discussions portant sur la manière dont les négociations avec le patronat pourraient être plus équilibrées
- la révision si nécessaire des procédures internes d'application de l'Article 13 des Statuts de la CES.

Sur ce dernier point, il est à souligner que l'Exécutif de la CES a adopté des règles de procédure en octobre 1996, destinées à clarifier les rôles et responsabilités respectifs de la CES et des organisations affiliées. Un document sur les méthodes de travail permettant de compléter et d'améliorer les règles de procédure a été adopté par l'Exécutif en 1998.

Après le mini-sommet du Dialogue social de Vienne le 4 décembre 1998, la CES a envoyé à l'UNICE et au CEEP une liste des priorités qui devraient être négociées dans le programme de travail qui devrait être approuvé de manière indépendante par les Partenaires Sociaux.

2.2 - La législation sociale

Le début de cette période de Congrès s'est caractérisé par une impasse au sein du Conseil sur plusieurs initiatives déjà présentées, par les hésitations de la Commission à prendre de nouvelles initiatives et, pour couronner le tout, par les critiques essuyées par les législations sociales européennes.

En ce qui concerne le Conseil du Travail et des Affaires sociales, le climat politique était caractérisé par le fait qu'il avait en vain essayé de réglementer les contrats de travail à temps partiel et qu'il n'était parvenu à se prononcer (à la fin de 1994) sur la Directive sur l'organisation du temps de travail qu'en y introduisant d'importantes lacunes, comme l'exclusion de grands groupes de travailleurs. Le Gouvernement britannique avait néanmoins pris l'initiative inhabituelle de remettre en question le fondement juridique de cette Directive devant la Cour de Justice Européenne, mais sans succès. En outre, un débat concernant la révision de la directive portant sur le transfert d'entreprises avait été lancé dans l'objectif de réduire la protection des travailleurs.

Alors que le Programme d'Action de la Commission en matière de Politique Sociale en 1989 comprenait plus de 20 nouvelles initiatives législatives, le Programme d'Action Sociale (PAS) qui s'en suivit, présenté en avril 1995, était pratiquement exempt de toute nouvelle initiative relative au droit du travail. Il comprenait en revanche de nombreux documents préparatoires (Livres verts, Livres blancs, Communications, Rapports).

Contrairement à ce programme, la Résolution du Congrès de la CES de 1995 donne une orientation précise des objectifs, politiques et mesures concrètes qui pourraient être entreprises, dont de nouvelles initiatives législatives. Par conséquent, la position de la CES à l'égard du PAS de 1995 (Comité Exécutif, juillet 1995) émettait des critiques quant à cette absence de proposition de nouvelles initiatives législatives de la part de la Commission. Les obstacles politiques au niveau du Conseil étaient également vivement déplorés.

En réponse, la CES se concentra sur la voie des négociations avec les Partenaires Sociaux, pour rallier des soutiens en faveur des réglementations européennes existantes, pour éviter qu'elles ne soient démantelées et pour exhorter le Conseil à se prononcer sur les propositions en souffrance. Parallèlement, la CES a accordé une grande priorité à la présentation de propositions lors de la Conférence Intergouvernementale conduisant au Traité d'Amsterdam pour que les failles du Traité soient comblées.

A l'instar de la CES, le Parlement Européen (Commission des Affaires sociales et de l'Emploi) a critiqué le deuxième PAS d'avril 1995 pour son manque d'ambition et de nouvelles initiatives sociales réelles et a convié la Commission à le revoir et à y apporter des améliorations. Au début de l'année 1996, la Commission a ouvert un processus de consultation destiné à revoir la PAS 95-97. Dans sa contribution de mars 1996, la CES (par le biais de son Comité Exécutif) a renouvelé ses critiques et a souligné que la dimension sociale était toujours loin d'être une réalité. Elle a réitéré sa demande de nouvelles initiatives concrètes qui devraient être prises au niveau européen. L'accent a été mis sur l'importance d'assurer une marge de manœuvre au niveau européen suite au processus de mondialisation en cours, renforcé par le processus d'intégration européenne. Tout en reconnaissant les mérites de la consultation sur les nouveaux défis, la CES a également clairement précisé qu'il serait inacceptable qu'une procédure de consultation étendue (Rapports, Livres Verts, Livres Blancs, Communications, etc) ne débouche pas au bout du compte sur des résultats concrets et sur des actions qui viseraient à construire la dimension sociale, mais qui en réalité ne serviraient qu'à prolonger et retarder la prise de décision.

Le PAS suivant ayant été reporté, la CES (Comité Exécutif, décembre 1997) a soumis une nouvelle contribution comprenant des propositions concrètes qui devraient être prises (20 nouvelles initiatives au total). La CES a recommandé que le nouveau PAS repose sur une approche globale (abordant les actions à la fois au niveau européen, national et sectoriel), ait pour cible un domaine stratégique d'action concrète (sur l'emploi et le temps de travail, la restructuration la liberté de circulation, l'organisation du travail et les conditions de travail, l'élargissement et les droits européens), et suive un calendrier précis.

Le PAS 1998-2000, enfin présenté par la Commission au milieu de l'année 1998, reflétait effectivement une orientation politique de base semblable à celle proposée par la CES (et le Parlement Européen) mais il était encore moins spécifique que le précédent PAS. Outre l'annonce d'initiatives qui seraient entreprises dans la mise en œuvre de Traité d'Amsterdam (Art. 13 sur la non-discri-

mination) et la mise à jour permanente des règles régissant la liberté de circulation, aucune nouvelle initiative législative n'était annoncée pour faire suite au vaste processus de consultation sur les différents thèmes abordés. Par contre, il y était fait allusion à de nouvelles Communications qui devaient encore voir le jour.

En ce qui concerne les nouvelles initiatives législatives, ce même manque d'ambition caractérisait le programme de travail de la Commission pour 1999. À l'exception de l'article 13 sur la non-discrimination et la partie relative à la libre-circulation, le programme législatif ne comprenait qu'une initiative de suivi, attendue depuis longtemps, sur les secteurs exclus de la Directive sur le temps de travail.

Pour la période actuelle de Congrès, il peut être souligné que les Accords (législatifs) négociés par les Partenaires Sociaux ont joué un rôle essentiel dans le développement du train de réglementations sociales de l'UE (congé parental, contrat de travail à temps partiel et à durée déterminée).

Sur la voie législative traditionnelle, seules deux des propositions déjà présentées au Conseil avant le début de l'actuelle période de Congrès ont été finalisées : une révision de la Directive sur le transfert d'entreprises/la protection des droits des travailleurs et la nouvelle Directive sur l'affectation transfrontalière des travailleurs.

Mais la révision de la Directive sur le transfert d'entreprises/protection des droits des travailleurs a fait peser la menace du démantèlement de la protection actuelle des droits des travailleurs. Dans l'ensemble du processus de prise de décision, la CES a joué un rôle extrêmement actif pour empêcher que cette regrettable évolution ne survienne. Le PE a rempli une mission cruciale dans cette protection des droits des travailleurs, usant au maximum de son influence dans le processus de prise de décision vis-à-vis de la Commission et du Conseil. Durant la Présidence britannique (premier semestre de 1998), le Conseil a approuvé à l'unanimité la révision. Bien que certains points soient toujours remis en question par la CES, il est cependant à signaler que certaines améliorations ont été apportées. Compte tenu des options qui se pré-

sentent aux Etats membres pour transposer cette Directive, une importante fonction de suivi incombera à la CES et à ses affiliés, puisque les procédures continueront dans la période à venir.

Une autre initiative de la Commission (1998) visant à instaurer un mécanisme d'intervention dans la réglementation du marché intérieur est également devenue l'une des priorités absolues de la CES. La proposition initiale de la Commission aurait eu pour effet secondaire de représenter une menace pour les droits syndicaux fondamentaux, y compris pour les droits à l'action revendicative. Grâce à d'intenses négociations entre, d'une part, la CES et ses affiliés, et de l'autre, les Gouvernements des Etats membres et la Commission – et grâce à nouveau au PE qui a usé de son influence dans le processus de prise de décision – la décision finale du Conseil, plutôt que de menacer les droits syndicaux, a au contraire pour la première fois édicté dans un texte juridique que les droits syndicaux fondamentaux, en ce compris le droit à l'action industrielle, devaient être respectés sur le marché intérieur de l'Union Européenne.

Les débats en cours portant sur la révision de la réglementation du Marché intérieur en matière de passation des marchés publics figurent également en tête de la liste des priorités de la Politique Sociale de la CES. La CES cherche activement à convaincre qu'une clause sociale à part entière doit figurer dans les dispositions de passation des marchés publics (Comité Exécutif, décembre 1997). La CES a poursuivi cet objectif auprès de la commission consultative concernée ainsi que par des contacts et des contributions auprès du Conseil et du PE. Bien qu'elle soit toujours en souffrance, la Résolution du Parlement Européen (de janvier 1999) représente un considérable pas en avant vers l'inclusion des droits du travail fondamentaux dans les dispositions révisées, demande présentée il y a longtemps déjà. Celle-ci continuera à figurer parmi les grandes priorités pour la période à venir (qui est également liée à des exigences parallèles en matière d'Accords européens de commerce extérieur, par exemple avec l'OMC).

Le Comité permanent de Politique Sociale de la CES (CPS) s'est

attaché aux dossiers européens en souffrance et aux moyens de relever les nouveaux défis imminents de manière proactive.

Les principaux thèmes abordés concernaient la protection sociale, les droits sociaux fondamentaux, les contrats de travail atypique, le recours à de la main d'œuvre extérieure, l'organisation du travail et les licenciements individuels.

Dans l'optique de renforcer la coopération et d'optimiser le soutien juridique de la CES, le réseau Netlex composé d'experts juridiques des affiliés et coordonné par l'ISE (et en collaboration avec le groupe d'experts juridiques de l'ISE) a subi de nombreuses modifications au cours de l'actuelle période de Congrès.

Le Netlex a joué un rôle important envers la CES, à qui il a proposé des conseils juridiques sur certains des dossiers de la période et préparé des documents juridiques de référence qui ont servi de base comparative pour les propositions de la CIG sur les droits sociaux fondamentaux, pour les nouvelles initiatives politiques spécifiques et pour les négociations des Partenaires Sociaux. Les droits syndicaux fondamentaux et le dossier de l'eupéanisation des relations industrielles ont figuré en tête des préoccupations. Les conférences annuelles et les groupes de travail ont fortement contribué à développer la coopération parmi les affiliés et entre eux. Un certain nombre d'initiatives sont envisagées ou mises en œuvre pour développer davantage le Netlex, comprenant une mise en garde précoce et un suivi de la voie CJE. Les communications via le site Internet de la CES/Netlex sont renforcées dans cet objectif.

La révision du Traité d'Amsterdam, qui a intégré le Titre Emploi et un chapitre de Politique Sociale amélioré (une nouvelle disposition sur l'insertion sociale, une seule procédure intégrant la procédure de protocole social), a marqué un tournant dans la tendance politique à la déréglementation et à la passivité au niveau européen pour accorder dorénavant la priorité absolue à l'emploi, comme ce fut particulièrement le cas dans le processus pour l'emploi de Luxembourg.

Tout en reconnaissant la valeur ajoutée des stratégies communes (et par là, les perspectives louables du processus pour l'emploi de Luxembourg par le biais des PAN), la CES a également rappelé combien il était essentiel, dans le domaine de la Politique Sociale, de continuer à développer le cadre juridique européen et les critères sociaux minimums.

L'exemple de la fermeture de l'usine Renault à Vilvoorde au printemps 1997 avait très clairement mis cette nécessité en évidence et la CES avait réagi en exigeant une révision des Directives européennes concernées ainsi que la mise en application des droits des travailleurs à être informés et consultés.

Dans le contexte des intenses restructurations industrielles découlant de la mondialisation et de l'intégration européenne, ce dossier n'a fait que renforcer, comme la CES l'avait souligné, l'importance d'une stratégie d'anticipation de la politique industrielle au niveau européen; en son absence, les restructurations industrielles en cours pourraient très facilement avoir des répercussions néfastes pour les travailleurs. Deux des propositions clés du groupe de réflexion à haut niveau sur les retombées sociales et économiques des restructurations industrielles (décembre 1998) ont reflété les recommandations de la CES : créer un Observatoire des Relations Industrielles qui anticiperait les changements industriels et obligerait les entreprises à soumettre un rapport social annuel. L'une des priorités de la prochaine période de Congrès sera de veiller à ce que le cadre d'anticipation de la politique industrielle soit mis en œuvre au niveau européen et qu'un Observatoire des Relations Industrielles sur lequel le Dialogue Social sectoriel pourra se reposer soit créé.

Au moment de l'affaire Renault au printemps 1997, la Commission avait soumis un Livre Vert sur un partenariat de nouvelle organisation du travail. Nous constatons à notre grande satisfaction que ce Livre Vert a confirmé le changement de cap (amorcé lors du processus pour l'emploi de Luxembourg) et mis l'accent sur la voie du développement de grande qualité, qui équilibre flexibilité et sécurité, et sur la construction d'un partenariat conforme au modèle social européen.

Dans sa contribution à ce Livre Vert, la CES (Comité Exécutif, octobre 1997) a notamment souligné que les changements de l'organisation du travail devaient reposer sur un assortiment de conventions collectives et de législations et que la voie du Dialogue Social européen devait être développée pour contribuer à élaborer les différents types de partenariats. Les discussions qui ont animé la CES (au sein du Comité de Politique Sociale) ont débouché entre autres sur un vaste rapport de préparation et sur un séminaire abordant des études de cas.

A l'automne 1998, la Commission a soumis une Communication tenant lieu de suivi à la discussion sur le Livre Vert. La CES a constaté avec satisfaction que l'esprit général correspondait en grande partie à ses recommandations en matière de conditions préalables et d'objectifs de modernisation de l'organisation du travail. Lors du mini-sommet sur le Dialogue Social de Vienne en décembre 1998, la CES a regretté que la Commission n'ait pas elle-même tenté de prendre des initiatives législatives en matière de méthodes et d'instruments, et qu'elle ait au contraire transféré aux Partenaires Sociaux la totalité de la responsabilité incombant à l'Europe de trouver des solutions et de construire le partenariat. Même s'il est indéniable que les Partenaires Sociaux jouent un rôle important dans la négociation de solutions, la nécessité d'entreprendre des initiatives législatives l'est tout autant si l'on souhaite que la modernisation de l'organisation du travail devienne une réalité.

Nous sommes donc contraints de conclure que plusieurs des initiatives législatives recommandées par la CES dans le domaine de la Politique Sociale (de 1995 ou avant) n'ont pas encore été entreprises par la Commission. A l'exception du volet Santé et Sécurité, lors de l'actuelle période de Congrès 1995-1999, seule une nouvelle initiative législative a été présentée par la Commission dans le domaine du droit du travail, celle portant sur le droit des travailleurs à être informés et consultés dans les entreprises européennes, et aucune décision n'a été prise par le Conseil en fonction de l'ancien article essentiel de la Politique Sociale, l'article 118 A.

2.3. - La santé et la sécurité au travail

Par rapport à la précédente période de Congrès, qui était riche en nouvelles Directives, la période de Congrès actuelle a été témoin d'un ralentissement sensible de la voie législative européenne, conformément à l'article 118 A du Traité de Maastricht.

Ceci reflète bien évidemment la contribution considérable déjà apportée à la dimension sociale européenne en matière de critères minimums dans le domaine de la santé et de la sécurité et l'impression ressentie par les Etats membres qu'ils étaient déjà plongés dans le processus, puisqu'ils s'affairaient à transposer et appliquer les Directives existantes. Par conséquent, l'attention portée au suivi et aux mesures de soutien non-législatives est devenue l'une des priorités de l'ordre du jour européen.

Lors de l'actuelle période de Congrès, le Conseil a adopté ou atteint une position commune sur huit Directives et des débats portant sur deux propositions de Directives ont débuté.

La CES, grâce en particulier aux connaissances apportées par le BTS, a constamment suivi le processus de prise de décision en la matière et y a activement participé – à la fois au niveau préparatoire (via le Comité Consultatif pour la Santé et la Sécurité) et par le biais du Conseil et du PE.

A l'heure actuelle, aucune proposition législative de la Commission n'est "mise en attente". Nous pouvons donc en conclure que l'impasse législative du domaine de la santé et de la sécurité ne prend pas la même ampleur que celle de la Politique Sociale en général. A l'exception du mode de décision à la majorité, le large consensus maintenu en matière de santé et de sécurité au niveau européen est appréciable. Il convient toutefois de garder à l'esprit que l'exigence d'une analyse de l'impact du principe "moins-mais-mieux" peut se révéler une entrave politique au moment de mettre en œuvre de nouvelles initiatives législatives. Par conséquent, la CES a souligné qu'il était nécessaire de concevoir un concept d'impact socio-économique.

Les initiatives prises par la Commission lors de l'actuelle période

de Congrès reposent sur sa Communication portant sur le 4ème programme d'action révisable sur la santé et la sécurité 1996-2000, lancé à la mi-1995. La CES (Comité Exécutif, octobre 1995) a salué la présentation de ce programme attendu depuis longtemps et reconnu l'importance des mesures de suivi non-législatives dans la mise en œuvre efficace des règles européennes dans la pratique. Par ailleurs, la CES a vivement critiqué l'idée que la Commission n'envisagerait en principe de nouvelles initiatives législatives qu'en "dernier recours", et que celles-ci seraient évitées dans la mesure du possible. Se référant au niveau toujours élevé d'accidents de travail et de maladies du travail ainsi qu'aux nouveaux risques qui apparaissent, la CES a souligné que "de nouvelles législations pertinentes seraient indispensables au niveau communautaire à l'avenir".

La CES a souligné combien il était nécessaire que des ressources suffisantes soient disponibles pour permettre d'accomplir ces tâches et, en particulier, pour garantir une participation suffisante des Partenaires Sociaux, y compris au sein du Comité consultatif pour la santé et la sécurité.

Les dossiers institutionnels ont alimenté les débats en permanence au cours de l'actuelle période de Congrès et se sont retrouvés en tête des priorités de la CES. Un progrès considérable a été apporté par une réforme découlant de la propre initiative du Comité consultatif pour la santé et la sécurité en 1997 qui, par exemple, élargit en pratique la portée du mandat des Comités pour couvrir toutes les initiatives de la Commission liées à la santé et à la sécurité. L'application du Traité d'Amsterdam et le nouveau rôle obligatoire des Partenaires Sociaux, qui est un dossier hautement prioritaire à traiter dans les plus brefs délais, préciseront de manière décisive le contexte dans lequel le dossier de la santé et de la sécurité devra être abordé lors de la période de Congrès à venir.

Malgré les problèmes qu'il a rencontrés, le Comité consultatif pour la santé et la sécurité s'est révélé être un Comité consultatif tripartite essentiel qui, aux yeux de la CES, a contribué et contribue toujours à faire avancer les choses au niveau des nouvelles initiatives européennes. Outre la traditionnelle mission de consultation

pré-initiative du Comité consultatif pour la santé et la sécurité, un nouveau rôle, d'actualité et activement soutenu par la CES, concerne les débats tripartites sur l'évaluation des mises en œuvre au niveau européen. Le BTS a déjà considérablement contribué avec ses propres ressources à organiser de tels débats, par exemple lors de la conférence de décembre 1997.

Au cours de l'actuelle période de Congrès, la Cour de Justice Européenne (CJE) s'est prononcée dans deux des principaux dossiers d'envergure européens en matière de cadre de travail, qui avaient à juste titre fait parler d'eux.

Dans le premier dossier, le Gouvernement britannique avait remis en question la légalité de la Directive européenne sur le temps de travail; cependant, la CJE a jugé (en 1996) que l'organisation du temps de travail (et la période de congé annuelle) était conforme au concept de cadre de travail de l'art. 118 A.

Dans le second dossier, l'avocat général de l'affaire italienne Borsana (CJE C-2/97) avait présenté dans son rapport plusieurs recommandations extrêmement dangereuses qui auraient menacé la mise en œuvre du principe fondamental des critères minimaux européens de l'article 118 A si la CJE lui avait donné raison. La CES avait vivement réagi, et avait exhorté les Etats membres de l'UE à exiger la réouverture du dossier. Heureusement, la décision rendue par la CJE a totalement réitéré l'interprétation existante des critères minimaux de l'article 118 A.

A l'instar des Directives sur le cadre de travail de l'article 118 A, les Directives sur la construction du marché intérieur de l'article 100 A jouent un rôle crucial dans la sauvegarde de la santé et de la sécurité des travailleurs et traitent les risques à la source. Conformément à la nouvelle méthode technique, les dénommées exigences essentielles seront définies en fonction des critères européens par le biais de la procédure CEN/CENELEC.

Le BTS, qui fête son 10ème anniversaire en 1999, joue un rôle indispensable pour le mouvement syndical européen car il contribue à fixer ces critères. Le BTS continuera à un être un instrument

crucial de la CES et veillera à ce que les Directives existantes soient améliorées et que la coopération entre syndicats soit renforcée à l'avenir.

Les activités et opinions de la CES se sont fondées sur la Résolution du Congrès de 1995 ainsi que sur trois Résolutions du Comité Exécutif adoptées lors de l'actuelle période de Congrès.

Nous pouvons constater avec satisfaction que plusieurs des exigences et propositions d'action mises en exergue dans ces Résolutions de la CES ont dans l'intervalle été entreprises et appliquées.

L'accent a été mis sur les initiatives qui devaient être prises pour combler les lacunes existantes (dans le dossier de l'amiante par exemple). Au cours de la période de Congrès actuelle, ces initiatives ont toutefois été progressivement élargies pour relever les nouveaux défis posés dans le domaine de la santé et de la sécurité dans un concept de cadre de travail plus vaste, qui inclut les maladies du travail non traditionnelles et imputables à la mauvaise conception des équipements, à l'organisation du travail et/ou aux contrats atypiques ainsi qu'à l'évolution du marché du travail.

Parallèlement à la coopération et aux précieux conseils du BTS, la CES a organisé plusieurs séminaires lors de l'actuelle période de Congrès, et s'est attelée à la préparation de nouvelles initiatives politiques dans le domaine de la santé et de la sécurité (services pluridisciplinaires de soins aux maladies du travail, problèmes musculaires/osseux, précarisation et évolution du marché du travail et évaluation de la mise en œuvre des Directives).

La Résolution de la CES "Vers un meilleur cadre de travail" (Comité Exécutif, mars 1997) a procédé à une mise à jour générale des principales positions de la CES ainsi que de ses priorités et exigences en matière de développement politique et des nouveaux défis. Afin de relever au mieux ce défi en trois volets (nouveaux risques, difficultés institutionnelles et défis syndicaux) des tâches

prioritaires ont été ébauchées au niveau législatif, politique et syndical.

L'une des principales initiatives lancées lors de cette Résolution a été la campagne syndicale européenne sur les maladies musculaires et osseuses (MMO). Cette campagne est présente dans des activités et campagnes nationales actuellement en cours dans de nombreux pays. Elle poursuit un triple objectif : contribuer à résoudre le problème des MMO, soutenir le développement de l'aspect santé et sécurité dans les secteurs et disposer de réactions concrètes en Europe aux répercussions des critères minimaux européens, en particulier sur le plan de l'approche préventive, pour en identifier les lacunes. La CES a jusqu'à présent organisé notamment (avec le soutien du BTS au printemps 1998) des séminaires spéciaux destinés à soutenir la campagne. Le BTS a apporté sa contribution à cette campagne par le biais d'un sondage syndical. Le PE a précisé qu'il était conscient de ces problèmes, à l'instar d'autres Institutions Européennes. Il semble évident que les MMO seront toujours en tête des priorités lors de la prochaine période de Congrès.

Autre activité prioritaire de la CES, également présentée dans la Résolution de mars 1997 : rallier des suffrages demandant l'interdiction généralisée de l'utilisation de l'amiante et des actions préventives qui protégeront les travailleurs des risques encourus par leur exposition à l'amiante existante. En octobre 1998, le Comité Exécutif de la CES a adopté une Résolution abordant spécifiquement ces exigences et exhortant à une action immédiate. Des progrès sensibles ont été accomplis en la matière, bien que les Canadiens aient entamé une procédure de réclamation auprès de l'OMC à l'encontre de cette interdiction européenne.

La Résolution de mars 1997 de la CES a souligné combien il était important de construire une relation de coopération avec les nouvelles organisations affiliées des PECO, dans le contexte actuel de transition économique et d'élargissement. Deux séminaires spécifiques ont été organisés dans le cadre des Comités de coordination nationaux pour favoriser la coopération avec les coordinateurs nationaux du domaine de la santé et de la sécurité et la

coopération entre ceux-ci. Un réseau de spécialistes a été créé au sein du BTS. La CES demande depuis longtemps que les représentants des Partenaires Sociaux des pays candidats à l'adhésion bénéficient du statut d'observateurs dans le Comité consultatif pour la santé et la sécurité.

2.4 - La protection sociale

Alors même que les questions relatives à la Sécurité Sociale en particulier, et à la protection sociale d'une manière plus générale, sont de la compétence des Etats membres, la Commission et le Conseil ont multiplié les initiatives en ce domaine au cours des 4 années écoulées et alimenté un débat nourri sur ces questions.

Celles-ci ne peuvent pas, du reste, être déconnectées des conséquences de l'instauration des critères de convergences définis à Maastricht ou de la mise en place de l'Euro.

Comment la CES s'est-elle située dans ce débat ? Comment a-t-elle relevé le défi de la protection sociale, lequel est un thème, certes, au cœur des préoccupations syndicales, mais parfois jalousement confiné à l'enceinte nationale ?

Tout d'abord, en se donnant les moyens de s'inscrire dans les débats initiés par la Commission sur ce sujet, auxquels elle avait convié les Partenaires Sociaux, et de faire valoir ses priorités et revendications.

Les moyens mis en œuvre ont été de deux ordres.

La CES a mis en place un "groupe de travail", composé d'experts syndicaux en la matière. Et elle a organisé, en novembre 1996, en coopération avec l'ISE, une Conférence regroupant des syndicalistes et des chercheurs afin d'analyser l'impact des changements dans la société et particulièrement, dans le monde du travail, sur la protection sociale et d'explorer de nouvelles pistes. Cette Conférence a certainement alimenté les opinions que la CES a développée par la suite.

En ce qui concerne l'activité du groupe de travail mis en place par

la CES, elle a porté sur les différents thèmes développés par la Commission.

Ainsi, pour ne citer que les textes les plus récents, la Commission (DG V) a rendu public, en mars 1997, une Communication intitulée Moderniser et améliorer la protection sociale, qui faisait suite à une précédente Communication de 1995 et qui s'intitulait « L'avenir de la protection sociale : cadre pour un débat européen ».

Plus précisément, dans la deuxième Communication de 1997, la Commission analysait, notamment, les défis posés aux systèmes de protection sociale avec, par exemple, la question du chômage ou la multiplication des contrats de travail de formes atypiques (temps partiels, contrats à durée déterminée, "faux indépendants", etc) ou le vieillissement de la population. A la suite du travail réalisé par le groupe protection sociale, un document d'orientation et de positionnement de l'organisation a été réalisé et proposé à l'adoption du Comité Exécutif du 6 mars 1998, dans lequel la CES réaffirmait :

- ▶ sa volonté de défendre le modèle social européen, et notamment les systèmes de Sécurité Sociale et les principes sur lesquels ils sont édifiés que sont les principes de solidarité et d'assurance sociale
- ▶ la nécessité de répondre aux nouveaux besoins qui se font jour, ce qui implique de trouver de nouvelles sources de financement, tout en adaptant les formes existantes
- ▶ en matière de retraite, sa volonté de promouvoir les systèmes de financement par répartition, fondés sur la solidarité entre les générations et entre les retraités eux-mêmes
- ▶ en matière de santé, de s'opposer aux tentatives de privatisation de la sécurité Sociale, qui livrerait aux règles du marché l'organisation de la prise en charge des soins
- ▶ sa volonté d'agir pour permettre aux salarié(e)s de pouvoir toujours mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

De son côté, le Comité des Femmes a émis un avis sur la partie concernant l'individualisation des droits.

De même, la Commission (DG XV) a sorti en juin 1997 un Livre Vert sur les retraites complémentaires dans le Marché Intérieur, et elle invitait les Partenaires Sociaux et toutes les parties intéressées à s'inscrire dans le débat et apporter leurs contributions. C'est ce qu'a fait la CES adressant un courrier à la DG XV dans lesquels il rappelait les positions et les exigences de la CES en ce qui concerne le débat sur les retraites.

Après avoir rappeler l'attachement de la CES aux régimes légaux de pensions et à leur financement selon le mode de la répartition, le secrétaire général a formulé un certain nombre d'exigence, en particulier :

- ▶ la CES ne veut pas que se mette en place des systèmes financiers de retraites complémentaires qui fassent dépendre le montant des pensions du cours de la Bourse ou des fluctuations monétaires;
- ▶ si des régimes complémentaires doivent se mettre en place, la CES demande que ce soit des régimes qui assurent des droits garantis aux affiliés, qui ne viennent pas en concurrence des régimes légaux, qu'ils soient le résultat d'accords d'entreprises ou de branches professionnelles, et que les Partenaires Sociaux, donc les organisations syndicales, soient associés à leur gestion.

Enfin, en juin 1998, le Conseil a adopté une directive sur la sauvegarde des droits à retraite complémentaire des travailleurs migrants. Dans le cadre d'un travail approfondi avec, en particulier les Fédérations professionnelles concernées et Eurocadres, la CES, tout en saluant positivement cette initiative du Conseil, s'est employée à influencer sur la rédaction de cette directive afin de préserver au mieux les intérêts des travailleurs, des retraités et de leurs familles.

Cependant, l'exercice de la réponse à des Communications de la Commission, n'engageant pas de manière significative, voire

contraignante, ni les Etats membres, ni les Partenaires Sociaux, la CES, pour remédier à cette lacune, propose, au niveau européen, une démarche similaire à celle des Lignes Directrices pour l'emploi. L'UE se fixe des objectifs et un calendrier, tout en laissant le choix de la méthode aux Etats membres. Ensuite un suivi et une évaluation sont mis en œuvre, auxquels sont associés les Partenaires Sociaux. Néanmoins, nous ne pouvons perdre de vue, que dans certains domaines, le recours aux normes minimales, par exemple en matière de revenu minimum et de pension minimale, reste de mise. La difficulté pour les obtenir, s'explique par les procédures de décision au Conseil, qui requièrent l'unanimité.

D'autre part, la CES en coopération avec EURES, réseau européen de sociétés d'assurances d'économie sociale, a élaboré un "Code de bonne conduite de gestion des fonds de pension". Il y est stipulé que le fonds de pension, dans la mesure où il vise à être un complément de retraite et non pas seulement un produit d'épargne, doit être collectif et obligatoire et doit au moins privilégier les accords d'entreprises ou de branches. Des critères pour une participation des syndicats à la gestion des fonds de pensions y sont précisés.

Finalement au dernier Forum Social, la CES a travaillé avec la plateforme des ONG, afin de renforcer le rôle des régimes légaux de protection sociale pour lutter contre les mécanismes d'exclusion et de souligner l'importance de nouvelles sources de financement. Enfin, l'on a mis en exergue, les divergences existant entre les mesures préconisées par les grandes orientations économiques et le développement de l'objectif de cohésion sociale.

Sans prétendre toutefois être exhaustif, il convient, néanmoins, d'évoquer ici le travail fait dans le cadre du groupe "coordination des systèmes de sécurité sociale" afin de simplifier les règles communautaires de coordination des règles de sécurité sociale (règlements 1408/71 et 574/72).

Ce thème revêt une importance pour les travailleur(se)s se déplaçant à l'intérieur de l'UE, ceux et celles communément dénommé(e)s travailleur(se)s frontalier(ère)s et migrant(e)s. La co-

ordination de la sécurité sociale, concrétisée dans le Règlement 1408/71 est le corollaire de la libre circulation des personnes. A ce sujet, la Commission a fait, durant ces dernières années, des propositions de modification, entre autres élargissant le champ personnel du Règlement 1408/71 aux fonctionnaires, aux étudiants et stagiaires, et aux ressortissants des Etats tiers. A chaque fois, la CES a donné son avis, soit par écrit, soit au Comité Consultatif pour la sécurité sociale des travailleurs migrants qui est chargé d'examiner les questions liées à la coordination.

Afin de préparer sa position en tenant compte des diverses situations de mobilité, la CES a organisé ces dernières années, des réunions préparatoires au Comité Consultatif regroupant les membres du Comité, représentants des travailleurs, mais aussi les euro-conseillers syndicaux, membres des CSI, chargés de procurer information, avis et conseil sur les conditions de vie et de travail dans les régions frontalières au sein d'un organe dénommé Eures-transfrontalier, et les représentants des Fédérations professionnelles concernées, entre autres Eurocadres et la FETTB.

La Commission vient de lancer une proposition de simplification et de réforme du Règlement 1408/71. La CES a été associée aux travaux préparatoires.

En 1996, la Commission a constitué un groupe de haut niveau pour examiner les questions liées à la libre circulation des personnes, sous la Présidence de Madame Simone Veil. La CES y a participé activement, au sein du groupe, et à l'audition des Partenaires Sociaux. Suite aux conclusions du groupe, la Commission a alors lancé un plan d'action pour la libre circulation. Des propositions législatives sont aujourd'hui sur la table, facilitant la libre circulation des membres de la famille, le regroupement familial, la reconnaissance professionnelle par l'introduction du principe de l'équivalence des situations, les procédures pour l'obtention des cartes de séjour et, à la demande des Partenaires Sociaux, concernant la fusion du Comité Libre circulation et du Comité Sécurité sociale des travailleurs migrants.

Il va de soi que, comme pour les problèmes liés à la coordination

de la sécurité sociale des travailleurs migrants, ces propositions sont discutées à la CES, c'est-à-dire avec les membres du Comité sécurité sociale, les euro-conseillers syndicaux et les Fédérations professionnelles concernées.

2.5 - Les politiques concernant les régions frontalières

A l'instar de l'égalité, l'on peut affirmer que toutes les politiques de l'UE ont un impact sur les régions frontalières. Cependant, l'UE a prévu des outils particuliers au sein de politiques de l'emploi pour favoriser la mobilité des travailleurs ainsi qu'au sein des politiques structurelles pour aider ces régions dans leurs efforts de "rattrapage économique".

L'UE a donc créé en 1992 un dispositif dénommé EURES-transfrontalier, structure de collaboration et de services qui s'est assigné certaines tâches. Ce dispositif veut assurer la circulation de l'information relative aux offres et demandes d'emploi ainsi qu'aux conditions de vie et de travail, entre les régions frontalières concernées, pour en informer le public, mais veut aussi réaliser un inventaire sur les possibilités de formation professionnelle, et en plus, constituer un cadre de dialogue et de concertation entre les partenaires économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi. Ce partenariat est composé de représentants des services publics de l'emploi de deux ou plusieurs Etats membres, et de représentants des Partenaires Sociaux, dont les CSI comptant sur des euro-conseillers syndicaux chargés de procurer information, avis et conseil sur les conditions de vie et de travail.

La CES assure la coordination des CSI au sein de l'EURES-transfrontalier, vis-à-vis des Institutions Européennes, et plus particulièrement de la Commission. Aujourd'hui les Eures-transfrontaliers sont au nombre dix-huit, répartis sur différentes régions frontalières, et comptant 62 euro-conseillers syndicaux au total.

Concrètement ceci signifie que la CES coordonne les contrats des CSI avec la Commission, et définit régulièrement des positions vis-à-vis des problèmes liés à la mise en œuvre du dispositif.

La CES réunit annuellement les euro-conseillers syndicaux pour

faire le point sur les problèmes de sécurité sociale, de fiscalité et de reconnaissance professionnelle, liés à la mobilité des travailleurs. Ces réunions représentent un apport précieux lors de la prise de position au Comité Consultatif pour la sécurité sociale.

La Commission a lancé en 1995 trois projets-pilote concernant un Dialogue social dans la région frontalière, dans le contexte de l'Eures-transfrontalier. Il en ressort qu'à l'instar du dialogue européen, il n'est pas toujours facile de convaincre et de faire bouger les employeurs. Cependant, les obstacles à la mobilité, entre autres ceux liés à la formation et la reconnaissance professionnelle, représentent des thèmes de concertation. Nous citons deux exemples. Le premier a trait au niveau sectoriel, plus précisément de la construction, dans une région germano-hollandaise, où un Dialogue social s'est instauré, au sujet de la reconnaissance professionnelle.

Le deuxième se réfère au niveau interprofessionnel, et des expériences de Dialogue social dans la même région germano-hollandaise et dans la région suédo-danoise, démontrent que l'on réussit à organiser une formation professionnelle pour les chômeur(se)s des deux côtés de la frontière.

Il est possible que l'avènement de l'UEM accélère des concertations entre employeurs et syndicats, on ne peut perdre de vue que les régions frontalières ont une fonction "de laboratoire", révélant les dysfonctionnements du marché intérieur d'abord, de l'UEM ensuite. Les comparaisons des coûts salariaux et non-salariaux, s'avéreront plus faciles, et dans les régions frontalières caractérisées par d'importants flux frontaliers, des pressions peuvent s'exercer pour instaurer un Dialogue social.

Au sein des politiques structurelles, et plus précisément les Fonds Structurels, l'UE a décidé de continuer l'initiative INTERREG II qui doit contribuer au développement socio-économique de l'euro-région. Selon le Règlement des Fonds Structurels, les Partenaires Sociaux peuvent participer à la mise en œuvre de cette Initiative, entre autre la programmation, le suivi et l'évaluation. Ceci ne semble pas être toujours le cas pour les CSI. Cependant, plusieurs CSI ont obtenu des projets dans le cadre d'Interreg, et particu-

lièrement ceux qui sont actifs dans les régions limitrophes aux PECO, comme l'euro-région germano-polonaise-tchèque, dénommée Elbe-Neisse et l'euro-région italo-slovène. Ces projets ont trait à des formations syndicales et professionnelles et à la création d'un observatoire pour l'emploi. Il faut ne pas perdre de vue que les CSI ayant des régions limitrophes aux PECO ne peuvent disposer d'un Eures-transfrontalier car celui-ci se conçoit uniquement dans un contexte de libre circulation des personnes en raison de sa base juridique.

Dernièrement, la politique européenne pour l'emploi, à travers l'élaboration des Lignes Directrices et la mise en œuvre des plans nationaux pour l'emploi, peut représenter une potentialité pour les régions frontalières, à condition que l'UE et les Etats veuillent le décider.

Ces différents dispositifs, mal ou rarement articulés entre eux, et tant au niveau européen qu'au niveau de la région frontalière, reflètent une fragmentation de politiques sans cohérence. Une politique spécifique et cohérente pour les régions frontalières, allant de pair avec la transversalité, visant un environnement favorable à une création d'emplois, s'impose.

3 - DROITS DES TRAVAILLEUR(EUSE)S ET CHANGEMENT INDUSTRIEL

3.1 - Les Comités d'Entreprise européens

L'article 13 de la directive sur les CEE a prévu la possibilité de conclure des Accords avant la date de mise en œuvre de la directive le 22 septembre 1996. Les 5 et 6 octobre 1995, le Comité Exécutif de la CES a réitéré son "appel à toutes les entreprises concernées pour qu'elles entament des négociations avec les syndicats dès aujourd'hui" et a demandé au secrétariat de "développer certains dossiers essentiels en vue de négociations".

Le "protocole de procédures" pour les "négociations de création des Comités d'Entreprise européens" a été accepté par les Fédérations industrielles en février 1996 : l'initiative d'entamer des négociations devrait normalement émaner d'une Fédération

industrielle européenne. Les syndicats du Royaume-Uni, de Suisse et des Pays d'Europe Centrale et Orientale devraient participer dès le départ au processus de création d'un CEE. Le protocole a reconnu le droit des représentants des employés, droit essentiel au bon fonctionnement de tout CEE, à se rassembler en réunions préparatoires, à inviter des spécialistes syndicaux, à préparer en commun l'ordre du jour des réunions, à être informés et consultés comme il se doit. Aux termes du protocole, "il devrait y avoir une représentation juste et équilibrée des hommes et des femmes au sein du CEE et la perspective des genres devrait être intégrée dans le travail du CEE". Le protocole a orienté les négociations ou l'adoption de Lignes Directrices plus spécifiques pour les négociations des Fédérations industrielles individuelles.

Cet appel à la négociation a eu un écho retentissant. Quelque 420 Accords volontaires ont été conclus avant le 22 septembre 1996. Les négociations ont été menées par les Fédérations industrielles compétentes. Dans certains cas, le secrétariat de la CES a assuré la coordination. Le secrétariat a poursuivi ses efforts pour renforcer le soutien aux CEE. Une brochure contenant l'analyse de la Directive-CEE a été publiée en trois langues et deux publications "officielles" ont vu le jour. Nombre d'organisations membres ont pris l'initiative de traduire le document dans d'autres langues.

La CES a salué le fait que la transposition de la Directive-CEE soit préparée dans des groupes de travail conjoints des Etats membres. Les 5 et 6 octobre, le Comité Exécutif a regretté "que les Partenaires Sociaux n'aient pas été conviés à rejoindre ce groupe". Le secrétariat a décidé de créer lui-même un groupe de travail de la CES, de recueillir toutes les informations disponibles et de donner des orientations sur les points vitaux de la transposition.

Les organisations membres ont constamment été tenues au courant de l'évolution de la transposition. Plus de 40 documents de préparation ont été rédigés à ce sujet, une brochure sur la transposition a été publiée en trois langues et de nombreuses informations ont été présentées sur la page d'accueil de la CES.

En 1994, lorsque la Directive-CEE a été adoptée, elle comptait

moins de 40 Accords. Cinq ans plus tard, ils sont plus de 500. Les expériences foisonnent en matière de négociations, d'informations, de consultation et des paramètres dont les Comités d'Entreprise européens ont besoin pour assurer leur bon fonctionnement. Une première évaluation des Accords et pratiques au sein des CEE a été réalisée lors de la conférence commune CES/ISE en octobre 1996. Une deuxième conférence, de moindre envergure, a été organisée par le secrétariat et s'est déroulée en février 1998.

Jusqu'à présent, la CES s'est attelée aux dossiers de sociétés de bonne volonté. Les indociles sont plus difficiles à cerner. La création d'un Organe spécial de négociation (OSN) est parfois proche de la quadrature du cercle. Le CEE vise à nouer des liens entre les travailleurs. Mais pour qu'il voie le jour, ces liens doivent déjà être présents car dans le cas contraire, les travailleurs ne seront pas à même de présenter la demande de création d'un Organe spécial de négociation. Les Fédérations industrielles européennes coordonnent souvent la présentation de la demande de création d'un OSN mais la directive ne leur confie aucun rôle officiel. Nombre de sociétés ont connu des restructurations et des fusions mais elles ont préféré qu'elles se déroulent sans Comité d'Entreprise européen.

Dans la pratique, la mise en œuvre des principes d'information et de consultation est souvent étrangère aux objectifs décrits dans la Directive-CEE. Dans certains cas, en l'absence de documents, les informations sont transmises oralement. La consultation n'est pas prise au sérieux. Les représentants des travailleurs des Comités d'Entreprise européens sont systématiquement mis devant le fait accompli. Renault-Vilvoorde n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. Parfois, les membres des CEE doivent glaner les informations se rapportant aux mesures de restructuration auprès de la presse. Trop souvent, la direction de l'entreprise considère que le Comité d'Entreprise européen n'est qu'un simple organe qui peut légitimer des décisions qui ont déjà été arrêtées. L'occasion de nouer un dialogue avec les représentants des travailleurs n'est pas saisie. Les Accords Volkswagen, Arbed et certains autres prévoient toutefois une consultation suffisamment précoce pour que

les opinions des membres du CEE puissent être prises en considération dans le processus de prise de décision.

En se fondant sur les multiples expériences pratiques, la CES a commencé en 1998 à envisager une révision de la directive. Conformément à l'article 15 de la Directive, la Commission devra étudier la bonne marche de la Directive le 22 septembre 1999 au plus tard, en consultation avec les Etats membres, la direction et les travailleurs au niveau européen.

La CES, l'UNICE et le CEEP ont organisé une conférence commune baptisée "Comités d'Entreprise européens, pratiques et développements" en avril 1999 à Bruxelles, à laquelle 600 personnes ont participé.

3.2 - La Société Européenne

L'achèvement du marché unique a relancé le débat sur le Statut de Société Européenne et sur la participation des travailleurs à la Société Européenne (SE). La fin des années 90 a été témoin d'une vague de fusions à grande échelle, qui déferle toujours. Dans la zone Euro, les entreprises pourraient de plus en plus être intéressées par le statut SE pour faciliter les activités dirigées essentiellement au niveau européen. La CES estime que le statut SE est une possibilité de faire progresser l'économie sur la voie de la démocratie.

La Commission a ouvert les débats par sa Communication du 14 novembre 1995 sur l'information et la consultation des travailleurs. La CES a suggéré de mettre sur pied un groupe de spécialistes qui évaluerait le cadre actuel de participation des travailleurs. Ce groupe a été créé par la Commission en novembre 1996 et avait pour président Étienne Davignon. Son ancien président Ernst Breit représentait la CES. Le Comité Exécutif de la CES a souligné les 6 et 7 mars 1997 qu'il était nécessaire d'instaurer "un cadre européen de participation", supervisé par les Partenaires Sociaux. Le Rapport final du "groupe Davignon" en mai 1997 a souligné que l'avenir d'une SE dépend surtout de l'étroite et permanente participation des travailleurs au processus de prise de décision à tous les niveaux. Compte tenu de l'éventail de systèmes différents, la ma-

nière la plus indiquée d'instaurer une participation des travailleurs pour chaque SE devrait être dégagée par le biais de négociations. Le Comité Exécutif de la CES, les 4 et 5 décembre 1997, "a apporté son soutien à l'approche du groupe de spécialistes préconisant des négociations entre les fondateurs des SE et les représentants des travailleurs sur les détails des aspects que devrait revêtir cette participation" et à la création d'une clause de référence européenne.

Le rapport Davignon a été repris par quatre Présidences ultérieures de l'Union Européenne : les Présidences luxembourgeoise, britannique, autrichienne et allemande. Un compromis n'a pas été atteint lors du Conseil des Affaires sociales de décembre 1997. La clause de référence européenne a été rejetée par une écrasante majorité d'Etats membres. La Présidence autrichienne a déployé des efforts considérables en étroite collaboration avec les Partenaires Sociaux, mais le Conseil des Affaires sociales de décembre 1998 n'est pas parvenu à une conclusion.

La CES a insisté sur le fait qu'aucune SE ne devrait être fondée sans participation. L'avant-projet de réglementation sur le statut SE prend ce point en considération. Une SE ne peut être reconnue sans que des dispositions garantissant la participation des salariés aient été arrêtées.

La transformation d'une S.A. nationale en SE a provoqué quelques inquiétudes car elle pourrait servir à se dérober aux réglementations nationales. Nos arguments ont eu du poids. La Présidence autrichienne a préconisé que les Etats membres prennent les mesures qui s'imposent pour empêcher ces abus. Si la participation existe dans la société qui sera transformée, " l'organe spécial de négociation" ne pourra pas annuler les négociations. Aucun Accord ne pourra prévoir des niveaux de participation des travailleurs inférieurs aux niveaux actuels. Les conventions collectives et les organes nationaux de représentation des travailleurs (Comités d'entreprise centraux) sont maintenus. Il s'agit là de solides garde-fous et les craintes exprimées semblent dorénavant sans fondement.

Les Fédérations Syndicales Européennes ont un rôle essentiel à

jouer dans les négociations transnationales pour garantir la cohérence des négociations. Elles sont aujourd'hui mentionnées à deux reprises, ce qui est une première dans les Directives européennes. Les négociations sur les Comités d'Entreprise européens ont démontré combien la clause de référence était importante pour que les parties restent assises à la table des négociations. La CES a donc exigé une clause de référence à des fins d'information, de consultation et de participation.

La clause de référence sur l'information et la consultation devrait comprendre toutes les expériences vécues jusqu'à présent par les Comités d'Entreprise européens. Les Présidences suivantes ont suggéré de créer une "Représentation des travailleurs", comparable à un Comité d'Entreprise européen, à des fins d'information et de consultation. Ces informations et consultations permettront à la "Représentation des travailleurs" d'entreprendre une évaluation approfondie de l'impact possible des mesures préparées par la direction et se dérouleront à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettra aux représentants des salariés de s'exprimer. Lorsque la direction de la SE décide d'agir sans prendre cette opinion en considération, la "Représentation des travailleurs" aura le droit d'organiser une nouvelle réunion dans l'objectif de parvenir à un accord. Il s'agit là d'un effort considérable découlant des enseignements tirés de l'affaire Renault.

Si aucun accord n'est conclu en matière de participation, la Présidence britannique a proposé qu'il ne devrait y avoir de clause de référence que si la participation existait "avant", dans l'une des sociétés participant à la création de la SE. La CES a en vain plaidé en faveur d'une clause de référence européenne. Les débats furent extrêmement animés.

Le compromis qui s'est finalement dégagé du Conseil prévoit que des normes standard seront d'application :

- ▶ dans le cas d'une SE créée par conversion, s'il existe une participation dans la société convertie
- ▶ dans le cas d'une SE établie par fusion, holding ou création

d'une filiale, s'il existait une ou plusieurs formes de participation, concernant plus de x % des salariés

- ▶ dans le cas d'une SE établie par fusion, holding ou création d'une filiale, s'il existait une ou plusieurs formes de participation, concernant moins de y % des salariés et si l'organe spécial de négociation en décidait ainsi.

Le seuil sera inférieur pour les fusions (x %), plus élevé (y %) pour les holdings et les filiales. La CES tente de garder ces deux seuils aux niveaux les plus bas possibles.

Les normes standard au niveau de la SE seront donc "le système national le plus élevé". Les salariés de la SE pourront élire, désigner, recommander ou s'opposer à un certain nombre de membres de l'organe administratif ou de supervision de la SE qui sera égal à la plus importante proportion applicable dans les sociétés participantes.

La CES a ouvert dès 1996 un débat stratégique portant sur les répercussions que peut entraîner la création d'une SE à la fois aux niveaux européen et national. Les préparations précoces ont permis au secrétariat de concevoir des solutions concrètes et, grâce à celles-ci, d'influencer le débat au Conseil, au sein du Parlement et à la Commission. Les organisations membres ont continuellement mis à jour le site Internet pour informer à la fois les organisations membres et le grand public.

3.3 - La nouvelle initiative pour l'information et la consultation

Le droit des travailleurs et de leurs représentants à être informés et consultés existe dans la plupart des Etats membres de l'Union Européenne. Mais des différences de taille les séparent. Le droit à la consultation et à l'information est limité en Espagne, au Portugal et en Grèce. Le processus d'information et de consultation est développé en France, en Belgique, aux Pays-Bas, en Luxembourg, au Danemark, en Autriche, en Allemagne et dans la plupart des pays scandinaves. Les informations sur une vaste gamme de dossiers financiers comme des plans d'avenir et d'investissement sont

couramment et systématiquement transmises en France et en Allemagne, alors que dans les pays méditerranéens et anglo-saxons, ces informations sont données de manière très arbitraire ou inconsistante.

La législation des Etats membres est fragmentée et plutôt inégale. Une Directive européenne s'impose pour que tous les employés de l'Union Européenne puissent jouir des mêmes droits fondamentaux à l'information et à la consultation et participer à la gestion des changements.

La consultation des Partenaires Sociaux a débuté en novembre 1997. Le Comité Exécutif de la CES de décembre 1997 a donné le feu vert aux négociations avec l'UNICE et le CEEP sur l'information et la consultation. Le Comité Exécutif de mars 1998 a adopté un mandat. Le CEEP a donné son accord mais l'UNICE a refusé les négociations. En novembre 1998, après les élections allemandes, la Commission a enfin présenté la Directive tant attendue.

La CES a salué cette proposition, même si son texte avait été considérablement édulcoré. L'information et la consultation contribuent, comme la Commission le souligne à juste titre, au succès des entreprises. Il est toutefois difficile de comprendre pourquoi le droit à l'information et à la consultation devrait se limiter aux entreprises de 50 employés ou plus, pourquoi la gestion de l'avenir de l'emploi ne devrait préoccuper que les sociétés de plus de 100 employés et pourquoi le secteur public est exclu de la portée de cette Directive. La CES a souligné que l'information et la consultation devaient survenir avant la prise de décision, dans la phase de préparation, si l'entreprise veut bénéficier de ces procédures de consultation et si l'on veut réellement que les représentants des travailleurs participent à la gestion du changement.

La proposition de directive autorise "les Partenaires Sociaux" à conclure des conventions à tous les niveaux nécessaires, y compris au niveau de l'entreprise. La notion de Partenaires Sociaux n'est pas clairement définie. Dans un objectif de clarté, il serait préférable de mentionner que les syndicats et les employeurs sont

des partenaires de négociation. Ces négociations se dérouleraient au niveau national et non à celui de l'entreprise, car toute autre approche irait à l'encontre des systèmes de relations industrielles nationaux existants.

Le secrétariat a commencé à étudier la forme qu'un cadre européen d'information et de consultation des travailleurs pourrait revêtir au début de l'année 1996. Depuis que la Commission a publié la proposition de Directive en 1998, nous avons rédigé une série de documents de préparation portant sur divers thèmes, notamment l'information et la consultation dans le secteur public, dans les PME etc.

En avril 1999 le Parlement Européen s'est prononcé sur cette proposition de directive. Le Parlement a exigé de considérables améliorations, notamment un renforcement de l'information et de la consultation ainsi que l'élargissement de cette directive aux services publics. Les Etats membres sont conviés à promouvoir le Dialogue Social dans les PME afin que les objectifs généraux de la directive puissent également s'appliquer à celles-ci. L'ECOSOC se prononcera en juin 1999. Malheureusement, la Présidence allemande n'était pas prête à reprendre ce dossier.

3.4 - Syndicats et Société de l'information

Il est nécessaire d'instaurer un nouveau cadre de réglementation si les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) doivent promouvoir la cohésion des sociétés européennes. La transition vers de nouvelles formes d'organisation du travail façonnées par les TIC devrait se dérouler dans un esprit de coopération mutuelle entre les Partenaires Sociaux. A ce jour, les débats publics sur les institutions de la vie active se cantonnent souvent à des arguments simplistes sur la réglementation ou la déréglementation. Il s'agit là des principes qui ont orienté la Résolution adoptée par le Comité Exécutif de la CES en réponse au Livre Vert de la Commission "Vivre et travailler dans la société de l'information".

Les TIC permettent de surmonter les principales faiblesses de l'in-

dustrie européenne, l'absence de lien entre les innovations technologiques et organisationnelles.

La CES recherche le dialogue avec toutes les parties intéressées, qui ont l'intention d'utiliser les TIC de manière à promouvoir l'emploi et à améliorer les conditions de travail. Il est essentiel de procéder à une analyse plus détaillée des conséquences que l'utilisation des TIC pourrait entraîner sur les régions et les industries et sur la manière dont la répartition des emplois entre hommes et femmes est susceptible de se développer.

L'accès des syndicats aux réseaux d'entreprises est l'une des pierres angulaires d'un nouveau système de relations industrielles dans la société de l'information. Les télé-travailleurs devraient avoir le droit d'utiliser les réseaux des entreprises pour communiquer, en particulier avec les syndicats et les représentants sur le lieu de travail. Les syndicats et les représentants sur le lieu de travail devraient avoir le droit de distribuer des informations aux télé-travailleurs par le biais des réseaux de la société. Les travailleurs en ligne devraient jouir de droits en ligne.

L'impact de la société de l'information sur les relations industrielles était l'un des pôles d'intense activité du secrétariat. Nous avons assuré la promotion de divers projets qui nous ont permis d'acquérir des connaissances et de l'expérience, comme les projets MIRTI (Models of Industrial Relations in the Information Society) et Musenet (Media Union Information Society and Education Network). A l'heure actuelle, nous cherchons à créer un observatoire européen sur le télétravail, en recueillant des accords et des réglementations de tous les Etats membres de l'Union Européenne. Notre objectif était de recueillir des illustrations pratiques qui refléteraient l'impact de la société de l'information sur les relations industrielles, de faire connaître ces expériences et de méditer sur la manière dont elle influence les stratégies syndicales. Alors que la société de l'information était quasiment absente des activités de la CES avant le congrès de Bruxelles en 1995, nous avons désormais largement abordé ce dossier auprès des Institutions Européennes également. La CES a été conviée à toutes les grandes manifestations européennes sur le télétravail, la société de l'in-

formation et l'emploi. Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Il faudra aboutir à un cadre européen du télétravail et des relations industrielles dans la société de l'information. Comme l'initiative sur le télétravail que la Commission Européenne avait annoncé dès 1996 n'a jamais vu le jour, les Partenaires Sociaux devraient prendre les choses à bras le corps.

4. CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

4.1 - Les politiques de l'égalité

Les activités de la CES, et plus particulièrement de son Comité des Femmes, s'inscrivent en premier lieu "dans le quatrième programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes" ainsi que dans la CIG aboutissant au Traité d'Amsterdam.

Pour atteindre les objectifs fixés dans ce quatrième programme, entre autres la promotion de l'égalité des chances dans une économie en mutation, la conciliation des vies professionnelle et familiale des hommes et des femmes, la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision, l'UE dispose de plusieurs moyens. La CES a choisi de focaliser son action sur les mesures législatives (la mise en œuvre de législations existantes et de nouvelles propositions législatives), ainsi que sur l'intégration systématique de la dimension de l'égalité (gender mainstreaming) dans les autres politiques de l'UE.

En matière de législation, la CES a mis l'accent sur la mise en œuvre de la législation sur l'égalité salariale. A ce sujet, la Commission avait élaboré, à l'intention des Partenaires Sociaux, un "Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale". La CES, à travers le Comité des Femmes et ses organisations affiliées, a organisé des réunions et des séminaires, tant nationaux qu'euro-péens, afin de mesurer la portée du Code et de redynamiser la réflexion et l'action concernant l'inégalité salariale. La sous-valorisation des postes travail occupés majoritairement par les femmes et liés aux mécanismes de ségrégation professionnelle ainsi que les modes de régulation salariale, varient selon les pays,

ont été identifiés comme causes principales de ces inégalités. Au niveau européen, la CES demande des législations améliorant la mise en œuvre de l'égalité salariale, telle que la collecte de données par branche, au niveau national, ainsi que des procédures de conciliation au niveau de l'entreprise, lorsqu'une travailleuse se sent discriminée en matière de rémunération.

Le deuxième accent fort concernant les législations, se réfère à la CIG. Des débats, des actions de lobbying ensemble avec le LEF (Lobby européen des femmes) ont eu lieu. Depuis lors, une coopération constante avec le LEF a été instaurée. Parmi les résultats positifs, nous relevons qu'aujourd'hui, le Traité d'Amsterdam a inscrit l'égalité dans les objectifs de l'UE, et l'intégration de la dimension d'égalité dans toutes les politiques de l'UE, comme un moyen de réaliser cet objectif.

La CES a collaboré avec le PE durant toute la phase de préparation à la décision du Conseil concernant la Directive relative à la charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe. A ce sujet, la CES ensemble avec le LEF (Lobby Européen des Femmes) ont critiqué les Gouvernements pour avoir fait marche arrière sur l'égalité. En effet, la CES et le LEF ont considéré qu'il est essentiel qu'une directive sur la charge de la preuve contienne, au minimum une définition sur la discrimination indirecte. Ceci est fondamental, dans la mesure où, malgré les jugements de la Cour, beaucoup d'Etats membres n'ont pas intégré ce principe dans des lois nationales et en particulier, dans des lois concernant la sécurité sociale.

Finalement, la CES a demandé une révision de la Directive "Maternité" (concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail). Un rapport sur la mise en œuvre pratique des dispositions, y compris en indiquant les points de vue des Partenaires Sociaux, aurait dû être depuis 1997 sur la table. Malgré notre action et les pressions du PE ni le rapport est publié ni des discussions concernant l'évaluation de la mise en œuvre et une révision, sont entamées.

Principalement deux champs d'action politique ont été visés. Le premier a trait au Dialogue social, notamment à travers l'Accord sur le congé parental et l'Accord sur le travail à temps partiel qui sont des mesures d'importance capitale pour les femmes.

Cependant, la CES n'a pas réussi à entamer une négociation sur la protection de la dignité au travail (ou autrement dit le harcèlement sexuel) dû à l'opposition des employeurs. Elle a aussi proposé de créer un groupe de travail "égalité" et s'est trouvée confrontée au même refus.

Le second champ d'action se réfère aux politiques macro-économiques et de l'emploi. A ce sujet, la CES a organisé deux grandes Conférences, afin de mieux faire connaître l'action européenne en matière d'égalité dans les autres politiques, ou en d'autres mots l'approche "gender mainstreaming", à un nombre croissant de femmes. La première s'est penchée sur un thème, en dehors des sentiers battus de l'égalité, notamment l'UEM. "Dix questions sur l'Union Economique et Monétaire" a été le document qui a charpenté le contenu de la Conférence. Cette conférence a permis aux femmes de se familiariser avec ce thème, à première vue très éloigné de l'égalité, et d'en mesurer l'impact sur leur situation collective.

La deuxième Conférence a analysé les plans nationaux pour l'emploi suite aux Lignes Directrices. Quelles mesures les Gouvernements ont-ils prônés en faveur de l'égalité ? Des conclusions pour de nouvelles Lignes Directrices ont alors été tirées et l'efficacité de telle démarche a été soulignée. Il existe, après la Conférence, la conviction que l'élaboration de Lignes Directrices et leur mise en œuvre est un autre moyen pour définir des politiques d'égalité.

D'autres thèmes, tels que les politiques structurelles et plus particulièrement, les Fonds Structurels, le Livre Vert sur la nouvelle organisation du travail, la protection sociale et plus spécialement, l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail, ont également été abordés, sous l'angle de l'égalité.

Dans cette optique d'intégration, nous mentionnons que dans le

contexte du partenariat euro-méditerranéen, la CES ensemble avec l'USTMA a réalisé un séminaire sur l'égalité.

Suite au plan d'action des femmes syndicalistes adopté au Congrès de 1995, la CES a organisé trois séminaires s'adressant aux Fédérations Syndicales Européennes afin de dynamiser l'action syndicale sectorielle en faveur de l'égalité.

Le premier séminaire, intitulé "le mainstreaming" et le Dialogue social européen, s'est articulé autour de trois thèmes, notamment, la situation de l'emploi des femmes en Europe, la dimension de l'égalité dans les négociations collectives et le Dialogue Social européen, et la place des femmes au sein des syndicats. Cependant, la promotion de l'égalité dans le Dialogue Social est un processus de longue haleine comme le corrobore l'étude promue par la Fondation de Dublin sur les négociations collectives et l'égalité des chances.

Le deuxième, s'est adressé aux membres des Comités d'Entreprise européens.

Un troisième séminaire a abordé les problèmes de santé et de sécurité au travail. Bien que ce thème ait été discuté au Comité des Femmes, en conviant les FSE, les responsables de santé et de sécurité ainsi que ceux(elles) d'égalité, l'on nourrissait l'espoir d'influencer de manière concrète les pratiques quotidiennes et de favoriser un échange d'informations entre les participant(e)s, en ce qui concerne leurs expériences dans ce domaine. Le résultat a été une liste de suggestions comme celles d'établir un réseau syndical, à l'échelon européen sur l'égalité, le travail et la santé, par exemple un site Web, ainsi qu'élaborer des "modèles de bonnes pratiques" sur la base desquels une adaptation puisse se faire dans les Confédérations Nationales, les secteurs et les entreprises.

Finalement, le plan d'action requiert un suivi et une évaluation. Annuellement, le Comité Exécutif a été informé de l'état d'avancement des femmes dans les instances de la CES. Pour avoir une image plus globale dans les organisations affiliées, une étude sur

la mise en œuvre du plan, et la comparaison avec la situation en 1993 a été réalisée. Il sera publié à l'occasion du IX^{ème} Congrès.

4.2 - La lutte contre le racisme et la xénophobie

Durant la période 1995-1998, la CES a redoublé d'efforts pour lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et toute forme de discrimination directe ou indirecte. Nous avons été à même de coordonner davantage et de meilleure manière les actions entre niveaux européen et national, nous avons acquis une plus grande expérience commune, les Partenaires Sociaux se sont engagés conjointement dans cette lutte et certains progrès, quoique modestes, ont été accomplis au niveau institutionnel.

Le 21 octobre 1995, lors du Sommet du Dialogue social de Florence, les Partenaires Sociaux ont adopté une Déclaration commune sur la "Prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail". Pour la première fois, ce thème était abordé conjointement par les Partenaires Sociaux au niveau européen. Ceux-ci reconnaissaient ainsi l'existence de ce problème sur le lieu de travail et le besoin d'entamer des actions communes pour le combattre dans leur propre sphère d'influence, à savoir le lieu de travail.

La Déclaration commune aborde un vaste éventail de thèmes : politique et planification, recrutement et sélection, répartition du travail et encouragement, formation et développement, lutte contre la discrimination au sein de la société, gestion des licenciements et des mises en chômage technique, respect des différences culturelles et religieuses et évaluation de l'organisation.

La mise en œuvre des principes édictés dans la Déclaration a varié de pays en pays. Certains signes sont cependant encourageants et prometteurs, notamment en matière de négociations collectives au niveau sectoriel et de l'entreprise ou dans les Déclarations communes adoptées au niveau interprofessionnel, ce qui témoigne de la contribution remarquable des Partenaires Sociaux européens. La CES demeure persuadée que toute action ultérieure en ce sens dépend principalement de la capacité des organisations syndicales, aux différents niveaux, à placer ce dossier dans les priorités

du calendrier du Dialogue Social et des négociations collectives. Elle dépend également de notre capacité à nous montrer novateurs dans nos pratiques syndicales et à signifier très clairement que la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination concerne tous les travailleurs, quels que soient leur sexe, leur âge, leur nationalité, leur origine ethnique, religieuse ou culturelle.

A titre de suivi, la Déclaration commune a été traduite dans toutes les langues des Etats membres de l'Union Européenne, ainsi qu'en arabe, turc et polonais, et a été largement distribuée. Avec le soutien de la Fondation européenne pour l'Amélioration des Conditions de vie et de Travail, un Compendium européen des bonnes pratiques en matière de prévention du racisme sur le lieu de travail a été publié et présenté en novembre 1997, lors d'un séminaire organisé conjointement par les Partenaires Sociaux européens, la Commission Européenne et la Fondation européenne.

En 1996, la CES a lancé une campagne syndicale européenne contre le racisme, la xénophobie et la discrimination sur le lieu de travail à titre de contribution à l'Année européenne contre le racisme. L'objectif de cette campagne était de rechercher des expériences syndicales de lutte contre le racisme sur le lieu de travail, d'échanger les différentes expériences et pratiques syndicales et de promouvoir, au sein des organisations syndicales européennes, une volonté commune de poursuivre cette lutte.

Les résultats de la campagne, publiés sous forme de sondage et présentés lors de la conférence organisée le 21 mars 1997, qui était la Journée internationale contre le racisme, ont clairement démontré que les syndicats se trouvent en première ligne dans cette lutte. Ils soulignaient cependant également que beaucoup de chemin restait à parcourir, à la fois sur la plan interne et sur le plan externe.

Un certain nombre de projets syndicaux nationaux contre le racisme ont été présentés lors d'un séminaire organisé en décembre 1997. En réalité, les actions au niveau national couvrent un vaste éventail de thèmes et revêtent souvent des aspects différents : l'apprentissage des cultures et des langues, le rôle des médias, la

lutte contre le racisme au niveau de l'entreprise, la création de manuels de formation et d'activités pour les délégués syndicaux et les jeunes dirigeants syndicaux, ainsi qu'une course contre le racisme et un festival musical destiné à mieux faire connaître du grand public la vocation antiraciste des syndicats. La CES estime que les échanges de pratiques et d'informations relatives aux différentes actions mises en œuvre au niveau national constituent l'un des piliers fondamentaux de ses prochaines actions.

Après que l'année 1997 eut été baptisée Année européenne contre le racisme, le Comité Exécutif de la CES a rappelé, dans sa Résolution adoptée en décembre 1996, que la lutte contre le racisme et la xénophobie était une priorité pour la CES, ainsi qu'un principe fondamental de nos démocraties. Dans le cadre de la CIG, la CES a également appelé à une communautarisation progressive de certains éléments du 3ème pilier du Traité de Maastricht, à savoir les volets concernant les politiques d'immigration et d'asile, l'inclusion d'une clause générale d'égalité et de lutte contre le racisme et la xénophobie dans le Traité et l'extension du droit à la libre-circulation aux ressortissants de pays tiers résidant légalement dans un pays de l'UE.

L'année 1997 fut une année charnière car elle a marqué un changement d'attitude de l'Union Européenne en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie. Elle fut déclarée Année européenne contre le racisme (la CES en avait déjà présenté la demande en 1993). Comme il l'a été expliqué précédemment, la CES a soigneusement préparé cette année par le biais de différentes initiatives menées en 1996 et elle a également joué un rôle actif dans les initiatives entreprises aux niveaux européen et national.

Le 21 mars 1997, la CES et l'USTMA ont également adopté une Déclaration commune rappelant l'engagement souscrit par ces deux organisations dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et toute forme de discrimination quelle qu'elle soit ainsi que le besoin de mettre en application le partenariat entre l'Europe et les pays méditerranéens découlant de la Conférence de Barcelone en 1995.

Autre fait marquant de l'année 1997 : la création d'un Centre de contrôle européen du racisme et de la xénophobie. La CES estime que ce Centre doit être à même de "tirer la sonnette d'alarme", de diffuser des informations et de sensibiliser l'opinion publique en menant des campagnes sur les mécanismes qui alimentent le racisme et la xénophobie. Nous avons également salué les domaines de travail identifiés, comme la libre-circulation des personnes au sein de l'UE; la Politique Sociale, dont l'emploi; l'éducation, la formation professionnelle et les jeunes; les médias de masse.

Même s'ils sont quelque peu modestes, certains progrès ont été accomplis lors de la CIG, notamment à l'égard de deux exigences présentées par la CES. Le nouvel article 13 stipule que des mesures devront être prises pour combattre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou croyance, l'âge ou les préférences sexuelles, suite à une proposition de la Commission. Toutefois, toute mesure devra être adoptée à l'unanimité. La Commission Européenne a déjà annoncé qu'après la ratification du Traité d'Amsterdam, elle proposerait un train de mesures contre la discrimination. La CES restera attentive à ces propositions et poursuivra son débat interne dans l'objectif d'identifier les priorités en matière de mise en œuvre de l'Article 13 du Traité. Dans l'intervalle, nous serions heureux d'assister à l'intégration d'une clause de non-discrimination dans toutes les actions, législations et programmes communautaires.

D'autres dossiers comme la libre-circulation des personnes, le droit d'asile, l'immigration, le passage des frontières extérieures sont placés dans le cadre communautaire, même si la règle du vote à l'unanimité prévaudra pour une période transitoire de cinq ans, avant que le Conseil ne décide éventuellement d'appliquer la procédure de co-décision en la matière. Du point de vue de la CES et en accord avec la position adoptée par le Parlement Européen, la procédure de co-décision devrait être appliquée dès que le nouveau Traité sera ratifié.

En 1998, la Commission a présenté un Plan d'action contre le racisme, dans l'objectif de préparer la mise en œuvre des disposi-

tions du Traité d'Amsterdam. La CES a estimé que cette initiative était extrêmement encourageante, puisque qu'elle constitue un suivi de l'Année européenne contre le racisme et démontre clairement que la Commission usera de son droit d'initiative dans la lutte contre la discrimination raciale.

4.3 - L'exclusion sociale

La lutte contre l'exclusion sociale fait partie des tâches journalières des organisations syndicales, dans la mesure où nous l'appréhendons dans le cadre de l'exclusion du monde du travail et de la dégradation croissante des liens contractuels. Ainsi, l'action syndicale visant à développer des politiques actives du marché du travail – nouvelles formes d'organisation du travail, réduction et réorganisation du temps de travail, gestion prévisionnelle de l'emploi, formation tout au long de la vie - de lutte contre le chômage, et principalement le chômage de longue durée, et de la réforme des systèmes de protection sociale s'inscrit directement dans la lutte contre l'exclusion sociale.

Les travaux développés dans le cadre du réseau CES de lutte contre l'exclusion sociale nous ont permis de définir une ligne de force au niveau européen dans le combat de l'exclusion sociale au travers de l'analyse des expériences syndicales de terrain, des politiques nationales pour l'emploi, ainsi que du développement de projets conjoints dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion des chômeurs et des exclus sur le marché du travail, toujours prenant en considération le fait que l'exclusion sociale comporte des aspects multidimensionnels au-delà du marché du travail.

Au niveau européen, nous pouvons constater certaines avancées dans le domaine de la lutte contre l'exclusion : les Lignes Directrices pour l'emploi, avec ses quatre piliers ouvrent des nouvelles possibilités d'action aux différents niveaux. Le Traité d'Amsterdam, dans son article 137, a élargi le mandat de l'Union Européenne à la lutte contre l'exclusion sociale. La Commission Européenne a annoncé la présentation de propositions spécifiques sur cette matière après la ratification du Traité, dans le but de définir une stratégie pour l'action européenne de lutte contre l'exclusion sociale.

Mais la lutte contre l'exclusion sociale est également un terrain privilégié de coopération avec les ONG actives dans ce domaine aux niveaux national et européen. Au-delà de l'action conjointe entamée par la CES et la Plate-forme des ONG sociales visant l'inclusion des droits sociaux fondamentaux dans le Traité, nous avons développé des projets conjoints dans le cadre de plusieurs programmes communautaires.

Le projet intégré "IGLOO – insertion globale par le logement, la formation, l'emploi et l'accompagnement social", mené par la CES, le CECODHAS (Comité Européen de Coordination de l'Habitat Social) et la FEANTSA (Fédération Européenne des Associations Nationales Travaillant avec les Sans-Abri) est un projet multidimensionnel. IGLOO permet de lancer une réflexion sur les politiques de réinsertion en proposant des trajectoires intégrées pour les personnes en difficultés, réunissant les fonctions essentielles à une réinsertion socioprofessionnelle. En même temps, il nous permet de discuter des questions comme le droit au travail, au revenu minimum garanti et au droit au logement dans une logique de traitement digne et respectueux de la personne.

Actuellement le programme IGLOO est développé dans 12 pays de l'Union Européenne et sa mise en œuvre au niveau national et régional ont permis la constitution de partenariats élargis, réunissant les partenaires IGLOO mais aussi les autorités publiques, les acteurs locaux et des entreprises

5. LA REFORME DU TRAITE DE L'UNION

A l'occasion du VIIIème Congrès de Bruxelles, la Confédération Européenne des Syndicats a approuvé, à l'unanimité, la Résolution "Pour une Union Européenne forte, démocratique, ouverte et solidaire" qui reflète clairement la vision de l'intégration européenne et de son avenir, partagée par le mouvement syndical.

Cette Résolution a constitué la référence de base pour les multiples initiatives réalisées par la CES tout au long de la Conférences Intergouvernementale qui a conduit à la révision du Traité de Maastricht au Conseil Européen d'Amsterdam, en juin 1997.

La campagne développée par la CES a démarré avant même la convocation de la CIG, par une Conférence réalisée en collaboration avec l'ISE, à Madrid, en novembre 1995 et qui a permis d'approfondir les revendications du mouvement syndical par rapport à la révision du Traité. A ce stade, il s'agissait d'imposer un contenu social à la révision du Traité, celle-ci étant initialement destinée à compléter les dispositions du Traité de Maastricht, essentiellement en matière institutionnelle, de politique étrangère commune et de coopération dans les domaines des affaires intérieures et de la justice.

Les initiatives de la CES au niveau européen, y compris des consultations permanentes avec les deux membres du Parlement Européen participant à la CIG, les démarches des affiliés dans les différents pays ainsi qu'une campagne d'opinion soutenue, ont finalement eu raison des réticences initiales de plusieurs Gouvernements. La proposition d'inclure dans le Traité de nouvelles compétences de l'Union en matière d'emploi a fini par s'imposer.

Cela a permis au Comité Exécutif d'exprimer en octobre 1997 un jugement positif d'ensemble sur le Traité d'Amsterdam quoique nuancé. Pour la CES, les avancées significatives regardent l'introduction du Titre sur l'emploi, l'intégration du Protocole Social, les nouvelles dispositions sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la lutte contre les discriminations et l'exclusion sociale, le rôle des services publics, l'extension du pouvoir de co-décision du Parlement Européen.

Par contre, le Comité Exécutif a déploré le manque de résultats en matière de droits sociaux et a souligné que les réformes pour la démocratisation des institutions sont restées en retrait par rapport aux exigences de consolider l'intégration européenne, également dans la perspective de l'élargissement de l'Union.

Ces questions restent d'actualité vu qu'une nouvelle CIG sera convoquée dès le Conseil Européen de Cologne en juin 1999, comme le rappelle la CES, dans sa Déclaration pour les élections du Parlement Européen :

La CES souhaite que la campagne électorale soit l'occasion d'un grand débat démocratique sur les enjeux et l'avenir de la construction communautaire et demande aux syndicats de s'y engager à travers leurs contributions autonomes, reflétant les revendications et les aspirations des travailleur(euse)s.

Ce débat ainsi qu'un Parlement soutenu par un large consensus populaire sont d'autant plus indispensables en vue de la prochaine révision du Traité.

Selon la CES, cette Révision devra porter sur la réforme des Institutions avant l'élargissement afin de les adapter à une UE élargie et la rendre plus efficace, transparente et démocratique. En même temps, le nouveau Traité devra intégrer les droits civiques et sociaux fondamentaux y compris les droits syndicaux dans la dimension transnationale, en vue de l'intégration économique et monétaire réalisée.

Le Parlement Européen issu des élections de juin doit avoir un rôle majeur afin d'imposer une méthode plus ouverte, transparente et participative pour la Révision du Traité. Les Parlements nationaux ainsi que les forces vives de la société, en particulier les syndicats, devraient y être associées. Dans cette perspective, la CES soutient la nécessité d'une véritable Constitution définissant clairement les objectifs, les compétences, les responsabilités de l'Union par rapport à celle des Etats membres.

L'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam (1er mai 1999) comporte également la nécessité d'un approfondissement de la stratégie de la CES en ce qui concerne la mise en application du chapitre Social du Traité et plus particulièrement à propos de l'articulation entre la voie législative et la voie conventionnelle pour la réalisation d'une Politique Sociale plus efficace.

Sur un point, la CES a pris le devant pour proposer l'élaboration d'une Charte Européenne des Services Publics.

En coopération avec la Fédération Européenne des Services Publics et d'autres Fédérations concernées, une Conférence a été organisée en automne 1998 qui a abouti à l'approbation, par le Comité

Exécutif, d'une Résolution demandant la définition, par les Institutions Européennes, d'une Charte des Services Publics apte à concrétiser les principes énoncés par l'article 16 du Traité.

6 - UNE EUROPE PLUS LARGE

6.1. - La préparation des nouvelles adhésions

L'élargissement de l'Union Européenne à l'Est et au Sud est le projet le plus ambitieux dans l'histoire de l'intégration européenne. Ce processus va considérablement influencer l'ordre du jour de l'Union Européenne au cours de la décennie à venir et placer la politique syndicale européenne face à des défis nouveaux.

La CES n'a cessé d'approfondir sa politique d'élargissement aux syndicats d'Europe Centrale et Orientale, initiée lors du VIIe Congrès à Luxembourg et poursuivie au cours du VIIIe Congrès à Bruxelles. Les syndicats les plus représentatifs des pays concernés sont aujourd'hui membres ou observateurs de la CES.

Au cours de la période de rapport, la CES a défini les grands axes de sa politique relative au processus d'élargissement par différentes Résolutions de l'Exécutif. Elle a établi en particulier les positions suivantes :

- L'élargissement de l'Union Européenne est incontournable et est une chance pour l'avenir (Résolution de l'Exécutif juin 1997)

D'un point de vue syndical, l'élargissement de l'Union offre des perspectives pour le renforcement de la démocratie et le respect des droits de l'homme, pour la sécurité et la stabilité, pour la prospérité économique et pour la consolidation du modèle social européen qui repose sur le principe de la solidarité de l'état providence. D'un point de vue politique, la CES considère que l'élargissement vient compléter l'unité européenne. Les chances liées à ces perspectives l'emportent de loin sur les conflits et les risques liés à cet élargissement.

Depuis le VIIe Congrès, il existe un "groupe de travail" permanent auquel participent les organisations membres et des observateurs

d'Europe Centrale et Orientale ainsi qu'une série d'autres organisations membres de la CES. Depuis lors, ce groupe de travail s'est réuni neuf fois et a traité un large éventail de sujets. Le groupe de travail s'est réuni exclusivement en Europe Centrale et Orientale et a travaillé dans des langues d'Europe Centrale et Orientale. Il s'est révélé être un précieux instrument de consultation et un forum pour le dialogue Est-Ouest.

L'intégration des nouvelles organisations membres d'Europe Centrale et Orientale a également progressé au niveau du secrétariat de la CES et des instituts de la CES : depuis le VIII^e Congrès, le Secrétariat accueille des assistants et des stagiaires des nouvelles organisations membres, l'Institut Syndical Européen a conclu des Accords de coopération avec des scientifiques d'Europe centrale et l'Académie syndicale européenne emploie une spécialiste en formation originaire d'Europe centrale.

- Il faut souligner davantage la dimension sociale de l'élargissement (Résolution de l'Exécutif décembre 1996)

La CES critique le fait que le processus d'élargissement et d'adaptation est trop exclusivement axé sur les intérêts du marché. Elle table sur l'intégration complète de la dimension sociale dans le processus de négociation, car "c'est la seule manière de garantir la préservation et la stabilisation du modèle européen, qui repose sur des composantes politiques, économiques et sociales de même valeur". Parallèlement, on se réfère au lien existant entre intégration et transformation : sans consensus social solide, le processus de transformation ne peut être mené à bien. Par ailleurs, un tel consensus ne peut être atteint que si la transformation s'effectue de façon socialement acceptable.

- Participation des syndicats au processus d'élargissement – associer les Partenaires Sociaux – garantir l'état providence (décembre 1998)

Tant les institutions de l'Union Européenne que les gouvernements des pays candidats à l'adhésion considèrent l'élargissement en premier lieu comme une mission intergouvernementale, qui n'a

permis que dans une faible mesure aux syndicats d'être associés aux sujets qui les concernent particulièrement. La CES a demandé à la Commission Européenne qu'elle informe expressément les Gouvernements des pays candidats que la consultation des Partenaires Sociaux fait partie intégrante du modèle social européen et qu'elle doit également s'exprimer dans les négociations d'adhésion. L'amélioration des possibilités de participation des syndicats dans le cadre du processus d'élargissement tant à l'échelon européen que national constitue un point positif. Lors de la conférence des syndicats et des Fédérations patronales européens et nationaux qui s'est tenue en mars 1999 à Varsovie à l'initiative de la CES, les exigences des Partenaires Sociaux ont clairement été soulignées et les bases d'un rôle structuré et actif des Partenaires Sociaux ont été jetées. Dans ce contexte, le programme PHARE 2000 va également promouvoir le Dialogue Social et les organisations de Partenaires Sociaux.

A son niveau, la CES a encouragé la constitution de Comités syndicaux permanents dans les pays candidats, qui ont été mis en place dans tous les pays candidats en 1997 et qui ont pour mission de collecter des informations et de les analyser, de transmettre un savoir-faire et de préparer la position syndicale respective. Ces Comités disposent d'une petite structure professionnelle soutenue par la CES et sont en liaison avec la CES mais aussi entre eux. Avec la participation de ces Comités dans les pays candidats, divers ateliers et réunions d'experts ont pu être organisés. Ces manifestations avaient pour thème majeur l'acquis social de l'Union Européenne et la Charte sociale du Conseil de l'Europe, dont tous les pays candidats sont membres.

Pour l'intégration de tous les pays candidats au processus de négociation (Exécutif décembre 1998)

La CES s'est opposée à la décision du Conseil européen de ne pas entamer simultanément les négociations avec tous les pays candidats : "La CES met en garde contre le fait que les Etats avec lesquels aucune négociation n'a encore eu lieu risquent de rester en marge du processus d'intégration et de ne pas bénéficier de perspectives fiables. Un tel développement conduirait inévitablement

à de nouvelles divisions en Europe et mettrait en péril le processus de réforme dans ces pays. "Selon la CES, les incontestables disparités de développement des pays candidats auraient pu être prises en compte dans la structure des négociations. La décision prise finalement par le Conseil européen de réduire l'écart entre le "premier" et le «second" groupe dans le cadre de la stratégie de pré-adhésion (dans laquelle s'inscrit entre autres la Conférence européenne à laquelle la Turquie est conviée au même titre que les pays candidats) et d'accorder des aides spéciales d'adaptation aux pays non inclus dans les négociations de la première vague doit être perçue comme une correction positive.

► Le Forum syndical pan-chypriote

Les négociations d'adhésion avec Chypre sont encore entravées par la partition de l'île. Les organisations membres de la CES à Chypre, SEK et TÜRK-SEN, font partie d'un Forum syndical pan-chypriote qui regroupe toutes les structures syndicales de l'île et est pour l'instant la seule institution civile de liaison entre les deux Communautés. Le Forum centre son travail sur l'avenir de Chypre en Europe mais ne peut mettre en œuvre ses activités que de façon restreinte en raison des considérables difficultés politiques et bureaucratiques qu'il rencontre. Sur l'invitation de la CES, le Comité de coordination du Forum s'est rendu à Bruxelles en 1998 et a discuté avec diverses Institutions Européennes et avec la CES.

► Contre l'exclusion de la Turquie du processus d'élargissement (Comité Exécutif de décembre 1998)

L'Exécutif de la CES s'est déclaré en principe favorable à la reconnaissance de la volonté de la Turquie à adhérer à l'UE et a entre autres affirmé : "La CES s'oppose à toute tentative consistant à invoquer des motifs culturels ou religieux à l'appui d'une mise à l'écart de la Turquie et constate que l'Europe forme une communauté multiculturelle, unie par des valeurs communes". La CES réclame une confirmation de la candidature de la Turquie et l'élaboration d'une stratégie de pré-adhésion spéciale. A ce sujet, la CES souligne également qu'il ne peut y avoir d'amélioration dans les relations entre l'UE et la Turquie que "si des progrès sont faits

en matière de respect de la démocratie, des droits fondamentaux et des droits des minorités."

La décision de l'Exécutif prévoit également la création d'un Comité de travail permanent des organisations membres turques, qui doit se pencher sur le processus d'intégration. La CES a fait les préparatifs nécessaires à cet effet.

A la demande de la CES, les Partenaires Sociaux turcs ont été invités à la conférence paneuropéenne des Partenaires Sociaux, à Varsovie.

6.2. - L'ex-Yougoslavie

Depuis le début de la dislocation de la Yougoslavie en 1991, la CES poursuit une politique active de coopération avec les syndicats des Etats issus de l'ex-Yougoslavie. Pendant la période de rapport, le sujet principal était la guerre en Bosnie-Herzégovine et en Yougoslavie (Exécutif mars 1996 et mars 1998).

Les objectifs de la CES lors de la guerre en Bosnie-Herzégovine étaient les suivants :

- Solidarité avec les syndicats de la ville assiégée de Sarajevo : la CES a envoyé à plusieurs reprises des représentants dans la ville assiégée en témoignage de sa solidarité et a fourni une aide matérielle aux syndicalistes et à leurs familles. Des délégations de la Confédération syndicale de Bosnie-Herzégovine ont pu quitter quelques fois la ville et ont été invitées à rencontrer la CES et certaines de ses organisations membres. Lors de ces visites, des projets d'aide concrets ont été conclus.
- Rétablissement des contacts entre les syndicats de la fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska : le 1er mai 1996, la CES a pris pour la première fois contact avec les syndicats de la Republika Srpska à Banja Luka, avec pour objectif d'examiner les possibilités d'un dialogue entre les deux parties. Immédiatement après la signature de l'Accord de Dayton, des rencontres sous les auspices de la CES ont eu lieu à Sofia (avec le concours des organisations membres bulgares), à

Luxembourg, à Bruxelles, à Sarajevo et à Banja Luka entre les instances dirigeantes des deux organisations. On a ainsi jeté les bases d'une collaboration, ce qui constitue une condition indispensable à la représentation efficace des intérêts sociaux dans la reconstruction du pays et un apport non négligeable au renforcement de la stabilité. Les deux organisations ont signé des accords de collaboration. Depuis lors, ce sont surtout les secteurs et les branches qui profitent de cette coopération accrue.

- ▶ Rétablissement des contacts à Mostar : dans l'objectif de rapprocher les syndicalistes de la ville divisée de fait en utilisant à cet effet le cadre de l'administration européenne de la ville, la CES a élaboré en 1996 un projet d'un an (cofinancé par la Fondation Friedrich Ebert) intitulé "pont syndical Mostar". Ce projet était dirigé par un syndicaliste bosniaque et un syndicaliste croate. Les conditions politiques n'ont pas permis la constitution d'une organisation syndicale commune. Cependant, le projet a contribué à donner un nouveau souffle aux structures syndicales des deux côtés et a servi de point de départ à de multiples activités ultérieures consacrées à la formation syndicale et à la reconstruction économique.
- ▶ Aide à la reconstruction : à Sarajevo et à Zenica (avril 1997), la CES a organisé une réunion de travail avec les syndicats de la Fédération de Bosnie-Herzégovine (les syndicats de la Republika Srpska n'ont pu participer en raison d'une interdiction émanant de l'administration à Pale) et avec la participation de diverses organisations membres de la CES ainsi que celle de la CISL et de la CMT. L'objectif de cette réunion était de garantir les bases matérielles nécessaires à la reconstruction syndicale. Quelques organisations membres de la CES ont fourni une aide bilatérale immédiate.

La collaboration avec les syndicats en ex-Yougoslavie (Serbie, Monténégro, Kosovo) constituait une autre priorité de la CES dans ce domaine. Une délégation composée de la CES, la CISL, la CMT et de la fédération serbe Nezavisnost a rendu visite à Pristina au BSPK-Kosovo, qui souffrait massivement de la répression constante

du régime de Belgrade. L'objectif lié à cette rencontre était de faciliter le dialogue entre Nezavisnost et le BSPK-Kosovo mais en raison du contexte politique, cet objectif n'a pu être atteint.

La collaboration entre les syndicats réformateurs Nezavisnost et le SSSCG (Monténégro) a été renforcée et consolidée par diverses actions communes. Parallèlement, des contacts formels ont pu être renoués avec la Confédération syndicale yougoslave Catuy, ce qui a contribué à une amélioration des relations entre Nezavisnost et Catuy et a encouragé les forces réformatrices au sein de Catuy. Cette évolution positive a été interrompue par le déclenchement de la guerre au Kosovo.

La situation au Kosovo, qui s'est aggravée de façon dramatique par le renforcement de la répression et de l'expulsion de la population albanaise et qui n'a pu trouver d'issue après un an de négociations, place le mouvement syndical européen face à des défis particuliers. Depuis des années, la CES met en garde contre des conflits potentiels dangereux au Kosovo et a déjà émis l'opinion lors de la conférence de Budapest en 1994 que seules la démocratisation et des réformes radicales pourraient conduire à la paix et à la stabilité. L'Exécutif a exigé pour le Kosovo (mars 1998) : "Il est certain que la démocratisation de la Serbie et la réforme économique sont des conditions préalables à une solution. Une partie de ce processus doit aboutir à un nouveau statut d'autonomie comme résultat des négociations entre le Gouvernement serbe et les représentants légitimes des Kosovars. L'Union Européenne doit présider ces négociations et accorder une aide substantielle afin d'améliorer les conditions de vie de la population au Kosovo." Dans une autre Résolution, avant le début de l'intervention de l'OTAN (octobre 1998), l'Exécutif constate : "Les négociations ne peuvent aboutir que si elles sont placées sous l'autorité de la communauté internationale. Il incombe une responsabilité importante à l'Union Européenne en la matière... Il faut renforcer la pression sur le Gouvernement de Belgrade avec tous les moyens nécessaires à cet égard".

Après le début de l'intervention de l'OTAN, une session spéciale a eu lieu le 8 avril 1999, à laquelle de nombreuses organisations

membres ont participé. La CES a décidé de la création d'un fonds de solidarité destiné à aider les syndicalistes du BSPK et leurs familles et à soutenir les syndicats démocratiques en Serbie, au Monténégro, en Albanie, et en Macédoine. Des bureaux ont été mis en place à Bruxelles et à Tirana pour accueillir le Comité provisoire du BSPK-Kosovo. Des représentants de la CES ont été envoyés au Monténégro, en Albanie et en Macédoine pour prendre des mesures adéquates et rechercher les responsables du BSPK, introuvables jusqu'alors. A la mi-mai, un représentant de la CES a rendu visite à Belgrade à Nezavisnost et à Catuy. Une cellule d'information a été ouverte à Bruxelles pour Nezavisnost.

La CES reste convaincue que l'issue du conflit est liée à la fin de la répression au Kosovo, au retour des populations déportées, au rétablissement du peuple Kosovar dans ses droits à travers un accord politique négocié et garanti par une force internationale. Sur le plan syndical, la CES aidera à la reconstruction du BSPK et continuera à appuyer les syndicats réformateurs au Montenegro et en Serbie, ainsi qu'à consolider les syndicats en Albanie et en Macédoine.

6.3. Le partenariat Euro-méditerranéen

Le partenariat entre les Etats européens et les 12 pays partenaires du bassin méditerranéen, initié par la "Déclaration de Barcelone", est une dimension importante de la politique étrangère de l'Union Européenne. Le partenariat a pour objectif la création de conditions de paix et de stabilité, la coopération économique et la création d'une zone de libre-échange ainsi que l'encouragement, de la démocratie et des droits de l'homme.

Cette politique exige de la CES qu'elle organise et structure une collaboration avec les organisations syndicales des pays partenaires, avec comme objectif particulier de veiller à un développement équilibré, qui prendra suffisamment en compte les intérêts sociaux des travailleurs, qui respectera les droits des travailleurs et de leurs syndicats et qui favorisera en outre l'intégration régionale. (Exécutif octobre 1996 et juin 1998).

En vue de préparer et d'accompagner une politique syndicale adéquate, la CES a mis sur pied en 1996 un groupe de travail intitulé "Europe-Méditerranée".

Depuis Barcelone, diverses activités ont été organisées, dont l'objectif était de définir les propositions et les exigences syndicales axées principalement sur la dimension sociale et sur la politique de l'emploi : initiative de la CES et de l'USTMA lors de la 2ème conférence ministérielle à Malte en 1997, soutien à la collaboration des Comités Economiques et Sociaux, participation aux Forums civiques à Barcelone, Naples et Stuttgart, encouragement d'activités à l'échelon des branches et des secteurs et coopération bilatérale avec les syndicats des Etats qui ont ratifié un Accord d'association avec l'UE ou qui sont en train de négocier un tel Accord.

Une Déclaration a été présentée lors de la Conférence ministérielle de Stuttgart (avril 1999), qui était l'aboutissement d'une conférence de plusieurs jours à laquelle avaient participé les syndicats de presque tous les pays partenaires ainsi que la CISL, qui regroupe presque tous les syndicats des pays partenaires non européens. Cette conférence syndicale a décidé la création d'un Forum Syndical Europe-Méditerranée qui sera placé sous l'égide d'un secrétariat de coordination auprès de la CES et qui constituera le cadre d'une coopération structurée. La Présidence allemande a pris acte de la création de ce Forum qui est reconnu dans la Déclaration finale de la Conférence ministérielle.

De façon informelle, les "universités d'été" de la CES ont également donné une certaine impulsion à la collaboration. Elles ont lieu depuis 1997 et se consacrent aux problèmes majeurs du bassin méditerranéen (Chypre 1997, Bulgarie 1998, Turquie et Grèce 1999).

6.4 Le Conseil de l'Europe et la Charte Sociale

Le Conseil de l'Europe, qui a fêté le 5 mai 1999 son 50e anniversaire, a une mission politique et sociale : défendre et renforcer la démocratie, les Droits de l'Homme, l'état de droit ainsi que satisfaire les besoins fondamentaux des citoyens. Pour atteindre ces

objectifs, le Conseil de l'Europe a mis en place des instruments juridiques, des institutions et des programmes.

Le rôle du Conseil de l'Europe s'est considérablement renforcé depuis l'adhésion des Pays d'Europe Centrale et Orientale. En 1999, le Conseil de l'Europe, dont le siège est à Strasbourg, rassemble 40 Etats.

Depuis sa création, en 1973, la CES a toujours accordé une grande importance au Conseil de l'Europe dans lequel elle est reconnue comme partenaire syndical.

L'action permanente de la CES a été de promouvoir les droits sociaux, au même titre et en cohérence avec la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH) et de perfectionner la portée de la Charte Sociale européenne, principal instrument de droit social du Conseil, avec le Code européen de Sécurité Sociale.

Ces dernières années, la CES a renforcé sa présence au Conseil de l'Europe, selon la Résolution et le Plan d'action adoptés par le Comité Exécutif en juin 1993.

En effet, le Conseil de l'Europe est devenu l'institution pan-européenne la plus significative, en matière de droits et de démocratie, ainsi que dans la promotion des droits sociaux. Malgré le caractère inter-gouvernemental prononcé du Conseil, la CES y a très nettement étendu ses activités et son influence.

En 1995, le Protocole additionnel de la Charte Sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives a été ouvert à signature. Cette revendication de la CES complète heureusement le système normatif de la Charte. Le Protocole est entré en vigueur le 1er juillet 1998. L'utilisation de ce Protocole a fait l'objet d'initiatives d'utilisation de la part de la CES.

En 1996, la Charte Sociale européenne Révisée a été ouverte à signature.

Cette révision a été l'occasion de nombreux travaux, auxquels la

CES a très largement contribué. Cette rénovation a permis une certaine modernisation de la Charte sans en abaisser les exigences et même en étendant ces droits. Par exemple : information/consultation dans les entreprises, égalité de traitement, protection des personnes âgées, lutte contre l'exclusion sociale etc. Cette charte Révisée devrait devenir progressivement l'instrument majeur pour tous les Etats européens.

La Charte Sociale est ratifiée (mars 1999) par 22 Etats membres (dont la Pologne et la Slovaquie) et signée par 14 autres Etats qui ont entamé des procédures de ratification. Aussi la CES a accru sa participation dans les procédures de contrôle de la Charte et dans les activités de promotion de la Charte dans des séminaires, colloques et ateliers dans les PECO.

Le deuxième Sommet des 40 Chefs d'Etat et de Gouvernement du Conseil, qui s'est tenu à Strasbourg les 10 et 11 octobre 1997, s'est engagé à promouvoir les normes sociales, à les ratifier et à les appliquer comme à mettre en œuvre une stratégie de cohésion sociale.

Cette volonté politique d'une réelle dimension sociale avait été exigée, notamment en septembre 1996, lors d'une rencontre de la CES avec le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

Une semaine avant la rencontre des chefs d'Etat, la CES était reçue par Jacques Chirac, président du Sommet, pour préciser les voies et moyens souhaités pour une meilleure effectivité des droits sociaux dans toute l'Europe.

Depuis, la stratégie de cohésion sociale s'est mise en place, préparée par un Programme "Exclusion sociale et dignité humaine", évalué dans une Conférence à Helsinki en mai 1998. Un Comité Directeur de la cohésion sociale, où la CES est représentée, a commencé ses travaux. Un programme d'actions diverses est mis en place en 1999. Le Code européen de sécurité sociale, comme d'autres Conventions du Conseil (protection des minorités, des travailleurs migrants, lutte contre le racisme...) devraient en trouver des applications plus actives.

La ratification de la Convention européenne des Droits de l'Homme est une obligation pour tout Etat membre. En 1998, cette Convention a été renforcée par un 10e Protocole sur la sauvegarde des libertés et des droits fondamentaux.

Depuis le 3 novembre 1998, a été mis en place une nouvelle Cour Européenne des Droits de l'Homme. Cette juridiction, unique et permanente, renforce le contrôle des droits de l'homme dans les 40 Etats et permet un accès plus simple et plus rapide pour les plaintes. Un protocole nouveau est à l'étude, soutenu par la CES, pour introduire dans la Convention le droit à l'égalité de traitement hommes/femmes. Ce droit, justiciable dans toute son étendue, prendrait alors une vigueur nouvelle.

Un meilleur suivi du Conseil de l'Europe et de ses principaux instruments a démontré l'importance pour les syndicats de ces outils. Il existe un Comité de liaison qui se réunit annuellement, entre les Partenaires Sociaux (UNICE et CES) et les structures dirigeantes du Conseil (Comité des Ministres/Secrétariat/principales Directions). Ces rencontres permettent de faire le point et de débattre des programmes et politiques du Conseil.

Dans chaque Etat membre du Conseil devrait fonctionner une structure adéquate tri-partite qui aurait à connaître et à débattre dans tout ce qui concerne la Charte. Ce travail devrait se faire en relation avec les autres systèmes normatifs sociaux (OIT et UE) car les cohérences entre eux sont primordiales. Cela existe dans plusieurs pays.

Mais ces activités syndicales autour du Conseil de l'Europe ont mis en évidence des carences d'expertises syndicales, de besoins de formation et de savoir-faire dans l'utilisation de ces instruments, y compris dans les juridictions nationales. La CES devra certainement y veiller à l'avenir.

7 - L'UE ET LE MONDE

7.1 L'UE, les Droits de l'Homme, les Clauses sociales

L'Union occupe une place de plus en plus importante sur la scène

internationale en tant qu'acteur commercial, économique ainsi que politique. Elle fournit un grand effort dans le cadre de l'aide au développement. A partir de ce constat, la CES a, à maintes reprises, demandé que l'Union s'engage afin que dans tous les accords de coopération dont elle est signataire, des clauses relatives au respect des principes démocratiques, des droits humains ainsi que des normes internationales du travail soient incluses. Cela, dans la conviction qu'agissant pour la justice sociale dans le monde, l'Europe renforce aussi son propre modèle social.

Cette revendication a été confirmée dernièrement par la Résolution du Comité Exécutif de décembre 1998 à l'occasion du 50ème anniversaire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme dans laquelle on souligne, entre autres, que le combat pour les droits de l'homme, y compris les droits sociaux et syndicaux est plus que jamais nécessaire face au processus de globalisation de l'économie qui réclame un encadrement et une régulation sociale efficaces.

L'inclusion des normes sociales incitatives dans le SPG de l'Union (voir plus loin) constitue une première réponse mais beaucoup reste à faire pour la mise en place d'une stratégie globale et cohérente afin que l'Union puisse jouer un rôle déterminant pour le respect des droits humains, démocratiques et sociaux, comme également demandé par le Parlement Européen.

La CES, a accompli plusieurs démarches ponctuelles, vis-à-vis de la Commission et du Conseil, à l'occasion de la négociation d'accord de coopération avec les pays tiers d'Asie, d'Amérique Latine et Afrique avec des résultats pas toujours satisfaisants.

En particulier en ce qui concerne l'OMC, la CES a soutenu la campagne des organisations syndicales internationales pour la prise en compte de conventions fondamentales de l'OIT dans le cadre de négociations commerciales. Elle a regretté que le manque de cohésion interne ait empêché l'UE de jouer un rôle plus efficace lors de la Conférence OMC de Singapour. La CES a entamé des consultations avec la Commission et le Conseil en vue de la préparation de la position européenne à la prochaine Conférence de

l'OMC (fin 1999) qui devrait lancer un nouveau "round" des négociations pour la libéralisation du commerce.

Sur le plan de l'initiative syndicale, certaines organisations affiliées - entre autres la Fédération Européenne du Textile et l'Euro-Fiet - ont conclu des accords avec le patronat respectif aboutissant à des "codes de conduite" pour les entreprises en matière de normes sociales et de droits sociaux.

7.2 Les normes sociales et les préférences tarifaires

A la suite d'une campagne syndicale, l'UE décidait en 1994 d'incorporer certains droits fondamentaux des travailleurs dans son SPG. En janvier 1995 était introduite l'interdiction du travail forcé. Les pays tiers risquaient de perdre leurs avantages accordés en vertu du SPG, s'ils ne respectaient pas les Conventions n° 29 et 105 de l'OIT.

Aussi, des actions syndicales ont été entreprises (plaintes communes de la CES et de la CISL) vis-à-vis de la Birmanie et du Pakistan. En ce qui concerne la Birmanie, après enquête de la Commission, l'UE a suspendu toute relation, de manière illimitée à compter du 1er mars 1997. Quant au Pakistan, la Commission a estimé que des progrès pourraient être réalisés d'une autre manière. Un programme d'humanisation des conditions de travail des enfants a été cofinancé par l'UE, l'OIT et l'UNICEF et est exécuté par IPEC/BIT, mais la CES et la CISL estiment que ce n'est pas suffisant et début 1998, un autre rapport a été déposé afin que l'enquête soit ouverte.

Répondant aux demandes syndicales, l'Union Européenne a adopté en mai 1998 une approche différente, en accordant des préférences tarifaires additionnelles aux pays bénéficiaires du SPG qui apportent la preuve qu'ils respectent, les Conventions n° 87 et 98 de l'OIT concernant la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'accès à l'emploi.

Les clauses environnementales du même Règlement prévoient des mesures similaires pour les pays appliquant certaines normes

d'environnement (notamment les normes de l'organisation internationale de bois tropicaux). L'entrée en vigueur toute récente de ces dispositions (1999) empêche d'en évaluer l'impact.

C'est un point de départ utile, selon la Fédération des Travailleurs du Bâtiment et du Bois mais il faudrait améliorer nettement la prise en compte des intérêts des travailleurs du secteur.

Une prochaine étape dans le SPG devrait être l'égalité de traitement hommes/femmes, comme le demandent en commun la CES, la CISL et la CMT.

Le dossier est en effet géré par un Groupe de Travail commun intersyndical qui a entretenu les relations avec les Institutions Européennes et informé les organisations affiliées afin de faire les pressions nécessaires, en temps opportun avant décision.

Si ces mesures ont été accueillies favorablement, la CES, la CISL et la CMT souhaitent une amélioration du contenu et de la mise en œuvre. Une autre carence concerne les pays pauvres qui ne peuvent bénéficier de ces dispositions car leurs produits peuvent entrer dans l'Union Européenne, sans restrictions.

Cependant des mesures similaires pourraient être prises vis-à-vis de ces pays, dans le cadre des instruments de Coopération au développement.

7.3 Les Relations UE-ACP

Depuis le Traité de Rome en 1957, l'Union Européenne entretient des relations de coopération avec certains pays africains, des Caraïbes et du Pacifique. Actuellement la IVème Convention de Lomé, qui couvre la période de 1990 à 2000, concerne 71 pays ACP (Afrique sub-saharienne en totalité, les Caraïbes et 8 Iles du Pacifique) et l'Union Européenne avec ses 15 Etats membres.

Malgré des aspects positifs et novateurs, la Convention de Lomé a progressivement montré ses limites, ses carences et ses difficultés de fonctionnement. Pour préparer les relations à venir la

Commission a publié en 1996 un Livre Vert appelant à la contribution des Syndicats et des ONG concernées.

Renouant avec une longue tradition de coopération intersyndicale autour de la Convention de Lomé, un Groupe de Travail commun CES-CISL-CMT s'est fixé deux objectifs, à savoir faire entendre le point de vue syndical tant auprès de la Commission que du Secrétariat des ACP, contribuer à démocratiser les relations et à une gestion participative des programmes, notamment avec les syndicats ACP ainsi que rénover les consultations annuelles des milieux économiques et sociaux UE-ACP dans le cadre du Comité Economique et Social, devenues des rencontres formelles sans effet sur les politiques et la mise en œuvre des programmes.

En septembre 1996, une contribution syndicale au Livre Vert de la Commission a eu un bon impact. Ensuite, les trois organisations ont travaillé une série de propositions dans les cinq domaines d'options mentionnées par la Commission et mises en débat.

Ces propositions ont été rendues publiques en juillet 1997.

Le mouvement syndical européen et international insistait sur cinq priorités : définir une véritable politique contractuelle, transparente et participative; contribuer aux intégrations régionales; promouvoir des systèmes d'économie mixte; diversifier les échanges; réviser totalement les modalités de la coopération technique.

Le document préconisait, de manière approfondie, le contenu et les méthodes susceptibles de donner une vraie dimension sociale à cet instrument de coopération. Ce dossier a permis un travail intense avec un groupe de la Commission et des débats avec le Parlement Européen et d'autres Organisations.

Cette activité a été menée, de manière systématique et très satisfaisante, avec le Groupe Travailleurs du Comité Economique et Social Européen. L'action s'est prolongée, en prévision du début des négociations (fin 1998) par des propositions du mouvement syndical aux négociateurs tant de l'UE que des ACP suivies d'une note critique sur les mandats réciproques de négociation.

En coopération étroite avec le Groupe Travailleurs du Comité, des modifications importantes sont intervenues dans le contenu et le suivi des rencontres annuelles des milieux économiques et sociaux, qui se tiennent depuis plus de 20 ans. Il existe une volonté réelle que ces Rencontres servent surtout à démocratiser, sur le terrain, la Convention et à permettre une réelle participation de la société civile organisée, en premier lieu les syndicats, dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des Programmes régionaux ou nationaux.

C'est dans cette perspective que le Groupe de Travail CES-CISL-CMT a ouvert un chantier sur la coopération décentralisée. Le mouvement syndical demande, depuis la première Convention de Lomé un accès direct à la coopération décentralisée, afin de financer des activités permettant l'amélioration des conditions de vie et de travail, sous des formes variées, innovantes et participatives.

En octobre 1997, un séminaire réunissait à Bruxelles une cinquantaine de responsables syndicaux des ACP et de l'UE afin de dresser un état des lieux sur la coopération décentralisée. Suite à ce Séminaire, une enquête a été faite auprès des Syndicats ACP. Les résultats, analysés en avril 1998, sont significatifs : dans la quasi-totalité des cas, les Programmes ne sont pas connus et la coopération décentralisée, ignorée.

En fonction de ces évaluations, un Guide Syndical de la coopération technique a été finalisé en septembre 1998. Un projet de promotion de la coopération décentralisée a été conçu pour se réaliser sur 1999 et 2000. Il consistera en des séminaires/ateliers dans les pays ACP et se terminera par une formation de formateurs. Le Guide servira d'outil principal dans ces activités. Cette action de 1996 à 1999 a démontré que le mouvement syndical européen et international pouvait se faire entendre par les Institutions européennes et le Secrétariat ACP sur ces domaines, mais la prise en compte de nos propositions sera très difficile s'il n'existe pas une mobilisation des organisations syndicales nationales UE et ACP pour les relayer auprès des pouvoirs publics nationaux. L'enjeu est de taille en vue de l'impact que la nouvelle

convention peut avoir sur la nécessaire régulation sociale des échanges Nord-Sud ainsi que sur les stratégies de développement.

B - LA CES, FORCE REPRÉSENTATIVE

8 - AFFILIATION ET STRUCTURES

8.1 L'évolution des adhérents

La CES est la seule organisation syndicale, à vocation générale, reconnue comme représentative par la Commission Européenne. Cette reconnaissance s'étend aux Fédérations Syndicales Européennes, affiliées à la CES, dans leur secteur respectif.

A la veille du IXème Congrès, le nombre d'affiliés est de 68 Confédérations Nationales dans 29 pays (dont 36 Confédérations dans les quinze pays de l'Union Européenne) et de 15 Fédérations Syndicales Européennes. Les Confédérations Affiliées étaient au nombre de 47 (de 22 pays) lors du VIIIème Congrès en 1995. Le nombre des FSE affiliées n'a pas changé entre les deux Congrès.

Les nouvelles Confédérations affiliées sont, par ordre chronologique d'adhésion, les suivantes :

▶ CITUB et PODKREPA	Bulgarie
▶ CMKOS	République Tchèque
▶ LIGA, MOSz et MSzOSz	Hongrie
▶ NSZZ Solidarnosc	Pologne
▶ Cartel Alfa	Roumanie
▶ KOZ-SR	Slovaquie
▶ AF	Norvège
▶ BNS, CNSLR-Fratia et CSDR	Roumanie
▶ SACO	Suède
▶ HAK-IS et KESK	Turquie
▶ ASZSZ et SZEF	Hongrie
▶ CGT	France
▶ ZSSS	Slovénie
▶ UNSA	France

Entre-temps, les Confédérations suivantes (par ordre chronologique) ont été admises avec "statut d'observateur" :

➤ EAKL	Estonie
➤ LBAS	Lettonie
➤ LPSS et LDS	Lituanie
➤ SSSH	Croatie
➤ TALO	Estonie

Dans l'ensemble, la CES compte des adhérents au sein de 33 pays européens.

Quant aux Fédérations professionnelles, le statut d'observateur a été octroyé à la Fédération Européenne des Travailleurs diamantaires et des pierres précieuses (EFDPS).

L'affiliation de l'ISSETU-FISTAV a été transférée à l'Alliance Européenne de l'Entertainment (media et spectacles), suite à la réorganisation intérieure dans le secteur.

Toutes ces décisions du Comité Exécutif doivent être ratifiées par le IXème Congrès.

En nombre d'adhérents cotisants, la CES est passée de 46 089 304, fin 1994, à 50 292 763, fin 1998.

En tenant compte des nouvelles affiliations en 1999, des Confédérations ayant statut d'observateur et des données d'affiliation totale des affiliés, on peut aisément situer le nombre des travailleur(euse)s représenté(e)s par la CES autour de 60 millions.

En février 1998, la CES a signé un accord de collaboration au niveau européen avec EUROMIL, l'organisation des associations du personnel militaire en Europe.

8.2 Les organes statutaires

Entre les deux Congrès, le Comité Exécutif a tenu dix-sept réunions et le Comité de Direction, vingt-six.

Voici la composition du Secrétariat durant cette même période :

➤ Emilio GABABLIO	Secrétaire Général
➤ Erik CARLSLUND	Secrétaire Général Adjoint
➤ Jean LAPEYRE	Secrétaire Général Adjoint
➤ Maria Helena ANDRE	Secrétaire Confédérale
➤ Willy BUSCHAK	Secrétaire Confédéral
➤ Peter COLDRICK	Secrétaire Confédéral
➤ Béatrice HERTOGS	Secrétaire Confédérale

La fonction du Président de la CES a été exercée par Fritz Verzetnitsch, Président de l'ÖGB-Autriche.

Les délibérations du Comité Exécutif et du Comité de Direction ainsi que l'activité du Secrétariat ont été préparées et soutenues par trois Comité Permanents :

- Relations Industrielles
- Emploi
- Politique Sociale

ainsi que par plusieurs groupes de travail.

Les Instituts, émanation de la CES (ISE, BTS, ASE/AFETT) dont un résumé des activités les plus importantes figure en annexe de ce Rapport, ont également largement contribué aux programmes de la CES.

Les activités du Comité des Femmes sont décrites au Chapitre IV du présent Rapport.

La CES-Jeunes dont la structure a été récemment réorganisée, a continué à développer ses initiatives de coordination des activités nationales, de formation des jeunes syndicalistes (en coopération avec l'ASE/AFETT) et des représentations des organisations européennes de la jeunesse. Il faut mentionner entre autres, la campagne européenne "Yes, for jobs" contre le chômage des jeunes réalisée en 1996-1997, relayée, dans plusieurs pays, par des actions nationales.

8.3 Structures syndicales spécifiques

Deux organisations syndicales spécifiques fonctionnent de manière autonome sous l'égide de la CES : le Conseil Européen des Cadres (EUROCADRES) et la Fédération Européenne des Retraités et des Personnes Agées (FERPA).

Fondé en 1992, **EUROCADRES** a continué à développer ses activités (voir en annexe au Rapport) au niveau européen réunissant les organisations des cadres des affiliées à la CES, Confédérations Nationales et Fédérations syndicales. **EUROCADRES** représente aujourd'hui pas moins de 5 millions de cadres et il est reconnu par la Commission Européenne comme partenaire social de catégorie de même que la Confédération Européenne des Cadres (CEC).

La **FERPA**, constitué par la CES en 1993, a renforcé davantage son rôle représentatif au niveau européen en qui concerne les retraités et les personnes âgées. Un résumé de ses activités figure en annexe au Rapport.

A son dernier Congrès (mai 1999) la FERPA a annoncé représenter quelques 10 millions de retraités et de personnes âgées.

Toujours dans le cadre de la CES, il y a également les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSI) dont la coordination au niveau européen est assurée par le Secrétariat. Les CSI sont des structures de coopération syndicale dans les régions trans-frontalières qui réunissent les organisations régionales concernées des Confédérations affiliées à la CES. Ils ont atteint aujourd'hui le nombre de 38 et un aperçu de leurs actions figure en annexe au présent Rapport.

9 - LES INSTRUMENTS D'ACTION

9.1 Le Dialogue Social

Entre 1995 et 1999, le Dialogue Social a continué à se développer à grande allure. Outre l'adoption de trois accords-cadres européens (décrits au chapitre 2.2), cette période a également été marquée par plusieurs nouveaux développements, découlant par-

tiellement de deux Communications de la Commission sur le Dialogue Social, en septembre 1996 et mai 1998.

Il est à souligner que le Secrétariat prépare chaque année pour le Comité Exécutif un rapport annuel sur l'évolution du Dialogue Social européen à tous ses niveaux, à savoir les niveaux intersectoriel, sectoriel, transnational et national.

Le dialogue s'est principalement articulé autour des accords-cadres. Par ailleurs, les Partenaires Sociaux ont continué à débattre de certains dossiers et à conclure des accords. Les dossiers macro-économiques et de l'emploi ont été au centre des débats du Comité du Dialogue Social et de ses groupes de travail (Pacte de Confiance pour l'Emploi de 1996, Sommet pour l'Emploi de Luxembourg de 1997, Pacte de Stabilité et de Croissance).

Le sommet du Dialogue social du 13 novembre 1997 s'est révélé crucial sur le plan de la préparation au Sommet pour l'Emploi des Chefs d'État et de Gouvernement qui s'est déroulé les 20 et 21 novembre à Luxembourg. Ce sommet a clairement marqué un changement de cap dans le Dialogue social par la mise en exergue des procédures de prise de décision peu judicieuses de l'UNICE, auxquelles l'échec d'une Déclaration commune pour le Sommet de Luxembourg pouvait partiellement être attribué. Seul le sens avisé des responsabilités de la CES a permis à cette Déclaration de voir le jour. La crise traversée par les instances décisionnaires de l'UNICE a également été illustrée en mars 1998 lors du processus de consultation de la Commission Européenne sur «l'information et la consultation des travailleurs». En effet, l'évolution et les défis du Dialogue social imposent aux organisations européennes de s'y adapter comme il se doit. Ce fut chose faite pour la CES lors des Congrès de 1991 et 1995 et dans les règles de procédure internes régissant les négociations. Les employeurs doivent pour leur part toujours franchir ce cap.

Des réunions revêtant la forme de mini-sommets du Dialogue social se sont déroulées à Dublin en novembre 1996, à La Haye en mai 1997 et à Vienne en décembre 1998.

La première Conférence du Dialogue Social paneuropéenne s'est déroulée à Varsovie en mars 1999. Elle était organisée par le Président de la Commission Européenne à la requête de la CES.

L'éducation et la formation arrivent en bonne place des volets plus spécifiques, et le groupe d'éducation et de formation du Comité du Dialogue social a examiné divers dossiers (apprentissage tout au long de la vie, orientation professionnelle, qualifications et ressources) jusqu'à la fin de l'année 1997. Aucun accord n'a toutefois pu être conclu avec le patronat sur des initiatives de suivi substantielles.

La discrimination a également alimenté les débats. Les Partenaires Sociaux ont adopté une Déclaration commune sur le racisme et la xénophobie en octobre 1995 lors du sommet du Dialogue social de Florence, suivi par un Compendium sur l'emploi des personnes handicapées en mai 1999. Le Compendium fournit des exemples des meilleures pratiques en matière de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. (Voir Rubrique 4).

Les consultations des Partenaires Sociaux ont été organisées parallèlement au travail du Groupe de réflexion à haut niveau sur la restructuration industrielle (qui a vu le jour après la fermeture de l'usine Renault de Vilvoorde, en Belgique). Des séminaires abordant les aspects techniques de divers dossiers ont été organisés, notamment sur le harcèlement sexuel, la protection sociale, la réduction/réorganisation du temps de travail.

La CES a également cherché à élargir la portée du Dialogue Social, en particulier en ce qui concerne les PME et l'économie sociale. En ce qui concerne les PME, la CES a apporté son soutien à un séminaire organisé à Paris en janvier 1997. Celui-ci a permis d'ébaucher la situation sociale des salariés dans les PME et d'avoir une vision plus claire des politiques syndicales adoptées par les Confédérations Nationales pour ce type de sociétés. Une conférence européenne a été organisée par la CES en mars 1998 avec la participation de l'UEAPME. Cette conférence s'est articulée autour de trois axes : la portée des négociations collectives dans les

PME; les diverses formes de représentation des employés; et la création d'instruments sociaux propres aux PME.

En ce qui concerne le secteur de l'économie sociale, la CES a organisé une conférence en juillet 1997 à Londres. Celle-ci a débouché sur l'adoption d'une Déclaration commune de la CES et des organisations de l'économie sociale à l'occasion du Sommet pour l'Emploi de Luxembourg en novembre 1997. Des contacts répétés ont également été noués avec le secteur des coopératives et avec celui des compagnies et coopératives d'assurance mutuelle.

En décembre 1998, l'UNICE a conclu un Accord de coopération avec l'UEAPME. En juin 1998, la CJE n'avait pas donné suite à la remise en question, soumise par l'UEAPME, de la représentativité de l'UNICE vis-à-vis des PME et donc du droit de l'UNICE à conclure des accords intersectoriels.

Le Dialogue Social sectoriel concerne aujourd'hui les travailleurs de plus de 20 secteurs. De nouveaux pans du dialogue se dessinent, par exemple pour les autorités locales et l'industrie graphique, mais l'absence de Dialogue Social dans divers secteurs se fait cruellement sentir, notamment dans le secteur métallurgique et dans l'administration. Trop d'organisations patronales se refusent toujours à entamer un dialogue avec les syndicats. D'autres ne sont pas suffisamment représentatives. Dans certains secteurs, la multiplication des organisations patronales ne facilite pas le dialogue.

Une nouvelle structure du Dialogue Social sectoriel a vu le jour en janvier 1999. Cette structure, annoncée par la deuxième Communication de la Commission sur le Dialogue Social en mai 1998, ambitionne de mettre en œuvre une approche uniforme de toutes les activités sectorielles de dialogue et de mettre un terme aux différences entre les Comités conjoints officiels et les groupes de travail officieux.

Les débats du Dialogue Social sectoriel entraînent une augmentation du nombre de textes communs (plus de 40 en 1998). L'emploi a été au centre des préoccupations de divers Comités

du Dialogue Social, par exemple pour la fonction publique, le nettoyage industriel, les hôtels. Le dossier de la formation est également régulièrement abordé.

La législation européenne a relancé le dialogue dans plusieurs Comités : par exemple, la Directive sur "l'affectation" a débouché en 1997 sur une Déclaration conjointe des Partenaires Sociaux pour l'industrie de la construction. Les Livres Verts de la Commission sur l'organisation du travail et la société de l'information ont également animé les discussions dans de nombreux secteurs, notamment les secteurs bancaire, graphique et de la collectivité locale.

Les études de l'UE ambitionnaient également de relancer les débats sur des dossiers spécifiques. Par exemple, en 1998, la Commission a apporté son soutien à une étude sur les conditions de travail des femmes dans différents secteurs de l'économie, pour encourager les initiatives en faveur de l'égalité menées par les Partenaires Sociaux.

Le rôle des Fédérations Syndicales Européennes sort renforcé des développements qui accompagnent le passage à l'Euro. Diverses FSE (FME, FSE-THC) ont franchi des étapes considérables vers la coordination de négociations collectives dans leur secteur.

Les Confédérations Nationales sont également de plus en plus conscientes de l'interdépendance croissante des pays de la zone euro. Par exemple, les syndicats du Bénélux et d'Allemagne ont, à la demande des syndicats belges, cherché activement à renforcer la coopération par le biais de l'initiative "Doorn". Dans la même optique, en septembre 1998, la CES a organisé un séminaire en collaboration avec les Fédérations industrielles pour analyser l'impact de l'Euro sur les négociations collectives, et tout particulièrement sur les négociations salariales. Le Comité des relations industrielles a également organisé un séminaire à ce sujet, les 22 et 23 mars 1999.

Après trois ans d'expérimentation (1996, 1997, 1998) les Partenaires Sociaux européens ont dû suspendre l'activité du Centre Européen

des Relations Industrielles compte tenu des conditions de financement imposées par le Parlement Européen.

Cette expérimentation a démontré l'intérêt de cette initiative malgré les difficultés permanentes dans lesquelles elle s'est déroulée.

Plus de 700 responsables employeurs et syndicalistes, d'organisations, d'entreprises et de membres des Comités Consultatifs ont été formés par le CERI durant cette période et ont exprimé au cours des évaluations un jugement positif sur ces actions de formation conjointes.

Le développement du Dialogue Social et son élargissement au niveau sectoriel rend indispensable un tel outil commun de formation pour affronter le nouvel espace contractuel européen.

La CES, l'UNICE et le CEEP ont exprimé leur volonté de maintenir un outil de formation paritaire et en clôturant cette première phase d'activité du CERI ont décidé d'engager une réflexion et un travail de préparation pour assurer les conditions de relance et de réussite de cette initiative en liaison avec l'Institut Universitaire Européen, la Commission, le Conseil et le Parlement.

9.2. Les relations avec les Institutions

Le suivi attentif des prises de décision au sein des diverses institutions constitue l'une des grandes priorités de la CES. La CES a également cherché à renforcer davantage les contacts qu'elle entretient avec ces institutions, en accroissant les ressources du Secrétariat.

L'une de ses initiatives a été d'inviter régulièrement des représentants des Institutions Européennes aux réunions « portes ouvertes » de la CES.

Les contacts entre la CES et les Institutions Européennes se sont multipliés au cours de l'actuelle période de congrès.

Par ailleurs, la CES a poursuivi, en collaboration avec ses affiliés,

ses activités de coordination active en matière de position des États membres sur les dossiers de politique prioritaire.

De même, la coopération active des affiliés, comprenant également les bureaux des syndicats affiliés nationaux à Bruxelles, a été essentielle dans les relations entretenues avec le Parlement Européen

Présidences de l'Union Européenne

La CES a rencontré les Chefs de Gouvernement des États membres lorsqu'ils ont assuré la Présidence de l'UE. Ces rencontres se sont révélées très fructueuses et constructives et ont permis d'échanger des opinions quant aux priorités politiques actuelles. Lors de ces rencontres, la CES a formulé ses exigences par le biais d'un mémorandum.

Au cours de la Présidence luxembourgeoise (en septembre 1997), une réunion spéciale a été organisée entre le Comité directeur de la CES et le Premier ministre Joncker. Celle-ci a porté sur le processus pour l'emploi de Luxembourg aujourd'hui accompli.

La Présidence luxembourgeoise a également été la première à sacrifier à une tradition aujourd'hui institutionnalisée d'inviter les Partenaires Sociaux européens à rencontrer la Troïka européenne dans le cadre des sommets du Conseil européen. Les réunions de la Troïka ont été organisées par le Premier ministre britannique M. Blair à Cardiff et M. Klima à Vienne.

La CES et les autres Partenaires Sociaux européens ont participé activement à titre d'orateurs et/ou par le biais de délégations aux Présidences de l'UE dans un certain nombre d'activités, comme des séminaires et des conférences.

Conseil des Ministres

Les contacts réguliers qu'entretient la CES avec le Conseil comprennent des contributions écrites dans le cadre des réunions du Conseil (Travail et Affaires sociales) ainsi que de nombreux contacts officiels ou non avec d'autres Conseils (ECOFIN, Industrie, Environnement, Énergie etc.).

Depuis le début de l'année 1998, la CES invite régulièrement les Représentants permanents des États membres à des réunions « portes ouvertes » qui les informent des politiques de la CES et permettent d'échanger des opinions sur les dossiers en cours.

Parlement Européen

Des relations de coopération appréciables et constructives ont été nouées avec le Parlement Européen, en particulier avec la Commission de l'emploi et des affaires sociales, mais dans l'intervalle, des contacts plus proches ont également été établis avec les autres Comités. Le rôle positif du PE dans la promotion et le développement d'une dimension sociale de l'Union s'est révélé essentiel. Ceci a notamment été mis en exergue lors du processus CIG/Traité d'Amsterdam, dans le développement de la politique pour l'emploi, dans la prévention du démantèlement des droits des travailleurs dans le cadre des transferts d'entreprises ou dans le cas du mécanisme d'intervention, dans le maintien de la demande de respect des droits syndicaux fondamentaux et dans le soutien à la proposition d'inclure les droits fondamentaux du travail dans les procédures de passation des marchés publics européennes et, à plusieurs reprises, en matière de progrès dans le domaine de la santé et de la sécurité, y compris une interdiction générale de l'amiante, etc.

"L'intergroupe syndical" du PE est la pierre angulaire de contacts institutionnalisés et systématiques. Durant l'actuelle période de Congrès, des réunions mensuelles régulières ont été organisées. Les membres actifs du PE qui participent à ces réunions sont principalement issus du PSE et du PPE mais également du groupe des Verts et de la Gauche unie.

Parallèlement à "l'intergroupe syndical" du PE, de nombreux contacts encourageants ont été noués avec les rapporteurs de divers groupes politiques sur des dossiers spécifiques et la CES a été conviée à plusieurs lectures organisées par les Comités du Parlement.

Alors que le rôle et la position du PE sont tout à fait encourageants du point de vue syndical, la participation du PE à la mise en œuvre

du Protocole social dans le cadre des négociations avec les Partenaires Sociaux doit encore être éclaircie.

Commission

Les contacts et les démarches vis-à-vis de la Commission et des Services font partie de l'activité courante du Secrétariat. Ils sont analogues à celles réalisées au niveau national avec les Gouvernements et les Administrations.

La CES a maintenu des relations suivies avec le Président Santer ainsi qu'avec presque tous les Commissaires en fonction des différents portefeuilles et plus particulièrement avec le Commissaire Flynn, chargé des affaires sociales et de l'emploi.

Ces mêmes relations ont été développées avec les Directions Générales compétentes pour les affaires sociales et l'emploi; les affaires économiques et monétaires; le marché intérieur; la politique régionale, les relations externes, l'industrie, l'environnement, etc.

Banque Centrale Européenne

Courant 1997, la CES, l'UNICE et le CEEP avaient eu une rencontre avec l'Institut Monétaire Européen, prédécesseur de la BCE.

En novembre 1998, une première réunion s'est tenue à Francfort avec le Président de la BCE, Monsieur Duisenberg. Il a été convenu de la mise en place d'un dialogue régulier avec les Partenaires Sociaux européens au niveau politique ainsi que des experts.

Agences spécialisées

L'Union Européenne dispose d'Agences spécialisées dans plusieurs domaines dont certains sont d'intérêt direct pour les syndicats.

Il s'agit du Centre pour le développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP) - qui a transféré son siège de Berlin à Thessaloniki; de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, situé à Dublin et la nouvelle Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au travail installée à Bilbao. Les syndicats, ainsi que les employeurs siègent aux Conseils

d'Administration aux côtés des représentants des Gouvernements et de la Commission.

Le Secrétariat de la CES nomme les délégations syndicales, sur base des désignations nationales et coordonne le "Groupes travailleurs" dont il est également le porte-parole.

Dans le cas de la Fondation pour la Formation (pour les PECO et les pays Méditerranéens) installée à Turin, la CES n'a droit à être représentée qu'au Conseil Consultatif de la Fondation.

9.3. La fonction consultative

Au-delà des représentations réalisées directement par la CES vis-à-vis des Institutions Européennes, le mouvement syndical participe, sous des formes différentes, à de nombreux organes consultatifs.

Le plus important est le Comité Economique et Social, prévu par le Traité et composé de trois Groupes paritaires (employeur, travailleur et intérêts divers). La presque totalité des membres du Groupe travailleurs est issue des Confédérations Nationales affiliées à la CES. Le Secrétariat assure une liaison permanente avec la Présidence du Groupe, participant régulièrement à ses réunions en préparation des sessions plénières du Comité, désignant les experts syndicaux pour les Groupes de Travail. La CES a participé à différentes initiatives du Comité en ce qui concerne la politique de l'emploi, les politiques sociales et les relations extérieures.

Le Comité Permanent de l'Emploi, récemment réformé à la demande des Partenaires Sociaux, est censé réaliser la synergie indispensable entre les Lignes Directrices emploi de Luxembourg et les Lignes Directrices macro-économiques de l'Union. La CES est mandatée pour coordonner la délégation syndicale (10 membres) et l'UNICE, la délégation patronale (10 membres). Les quinze Gouvernements et la Commission sont aussi représentés au Comité.

Les autres Comités qui prévoient la présence des Partenaires Sociaux (normalement sur base tripartite) sont :

- ▶ Le Comité du Fonds Social Européen (prévu par le Traité)
- ▶ Le Comité consultatif pour la Sécurité, l'Hygiène et la Protection de la Santé sur le lieu du travail (Luxembourg)
- ▶ Le Comité consultatif pour la Formation Professionnelle
- ▶ Le Comité du Programme Léonardo
- ▶ Le Comité pour la Libre Circulation des Travailleurs
- ▶ Le Comité pour la Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants.

Les Partenaires Sociaux européens sont également représentés dans le Comité de l'Egalité des Chances entre femmes et hommes et dans le Forum consultatif de l'Environnement mais leur participation n'est pas paritaire.

Dans tous ces Comités, le Secrétariat de la CES assure la coordination de la délégation syndicale tout en étant également son porte-parole.

Récemment, au-delà de la participation des Fédérations Syndicales directement concernées (EFA et SETA), la CES a pu être représentée au sein des Comités pour la PAC, Comité pour le Développement rural ainsi que le Comité pour l'agriculture et l'environnement.

Au Conseil de l'Europe, la CES siège dans le Comité de Liaison entre le Conseil des Ministres et les Partenaires Sociaux, le Comité de la Charte Sociale Européenne ainsi que le nouveau Comité Directeur de la Cohésion Sociale.

La CES siège aussi à titre d'observateur dans Le Comité Consultatif de l'AELE dans lequel participent les Partenaires Sociaux des pays membres.

9.4. Les mobilisations européennes

L'année 1997 a été marquée par un effort de mobilisation de la CES et de ses affiliées au niveau national, pour soutenir la reven-

dication des nouvelles compétences de l'Union en matière d'emploi et la mise en place par celle-ci d'une stratégie efficace pour la lutte contre le chômage.

Prévue pour le 28 mai, sous la forme d'une Journée Européenne d'Action, la mobilisation de la CES s'est en effet prolongée tout au long du printemps, en fonction des réalités nationales.

Le point de départ a été la manifestation à Bruxelles le 16 mars suite à la fermeture du site Renault de Vilvorde. L'appel à l'action des affiliées belges a vite pris une tournure européenne, de nombreuses délégations des syndicats français, hollandais, luxembourgeois et d'autres pays ayant participé à la démonstration dans les rues de Bruxelles.

Le 22 mars, à Rome, une manifestation nationale pour l'emploi a également pris une connotation européenne avec la participation de la CES et d'une délégation des syndicats de Vilvorde.

Le 28 mai, à l'appel de la CES, des manifestations de masse ont eu lieu en Belgique (chaîne humaine dans le centre de Bruxelles), au Pays-Bas (chaîne humaine autour de la Banque centrale à Amsterdam, lieu du Sommet de juin), au Portugal (Lisbonne), en Espagne (à Madrid et dans 17 capitales régionales), dans la ville de Luxembourg, en Autriche (à Vienne), en Grèce (Athènes), en Allemagne (Francfort et dans d'autres villes), au Danemark, en Finlande, en Italie, en Suède, en Norvège, en Suisse, à San Marin, à Malte mais également dans les pays de l'Europe centrale et de l'Est, comme en République Tchèque, en Hongrie, en Pologne. Des conférences publiques sur l'emploi ont été organisées en Grande Bretagne, en Irlande, en Islande ainsi qu'en Roumanie, en Bulgarie, en République Slovaque.

Les syndicats français ont pour leur part organisé une grande manifestation à Paris, le 10 juin.

Plusieurs Conseils Syndicaux Interrégionaux se sont joints à l'action de la CES avec des démonstrations dans les villes frontalières des différents pays.

Dans l'ensemble, on peut estimer qu'environ un million de travailleur(euse)s ont répondu à l'appel à la mobilisation lancée par la CES et ses affiliés.

La clôture de la campagne a eu lieu dans la ville de Luxembourg, traversée par une imposante manifestation, la veille même du Conseil Européen extraordinaire sur l'Emploi (20 novembre).

D'autres initiatives de sensibilisation autour de la campagne pour l'emploi ont été organisées tel que le "tour cycliste" de plusieurs pays ou le placement d'un ballon CES dans le ciel de Bruxelles portant le slogan "EURO for Jobs !" lors d'un Conseil Européen (début mai 1998) pour le lancement de la monnaie unique.

L'effort déployé par le Département Presse et Information du Secrétariat vis-à-vis des médias européens a certainement contribué à l'impact de la campagne CES pour l'emploi. Cela est d'ailleurs vrai pour l'ensemble des initiatives de la CES réalisée entre les deux Congrès qui, en général, ont un écho considérable dans la presse et les média européens. La presse syndicale des affiliés (dont le groupe de coordination s'est régulièrement réuni deux fois par an) y a également contribué d'une manière efficace.

Lors du Forum Social Européen en juin 1998, la CES et la Plateforme européenne des ONGs sociales (organisation avec laquelle la CES a récemment multiplié les contacts et les coopérations) ont lancé une campagne pour une "Charte Européenne des Droits Civiques et Sociaux".

Au-delà des premières initiatives réalisées, la campagne doit maintenant s'intensifier en vue de la prochaine CIG pour la Révision du Traité qui sera annoncée au Sommet de Cologne en juin 1999.

Dans la période prise en examen par ce Rapport, le Secrétariat de la CES a apporté son soutien et activement participé aux initiatives de mobilisation organisées par certaines Fédérations Syndicales au niveau sectoriel : entre autres, les "euro-grèves" de transports ferroviaires et routiers; les manifestations des services publics, les initiatives pour l'emploi dans le textile et le secteur énergétique,...

10 - LA COOPERATION SYNDICALE AU NIVEAU INTERNATIONAL

La CES a davantage développé les échanges et la collaboration avec la CISL et la CMT. Dans différentes parties du rapport, référence est faite à plusieurs initiatives réalisées dans un cadre unitaire. A cela, il faut ajouter la Conférence syndicale UE-Mercosur réalisée en mai 1998 à Montevideo ainsi que plusieurs représentations communes auprès de la Commission Européenne relatives à la Convention de Lomé, l'aide au développement et aux relations Nord-Sud, les clauses sociales et le respect des droits de l'Homme et syndicaux dans plusieurs pays.

La CES a participé aux initiatives de la CISL quant à l'OMC (à Singapour) et aux relations UE-Asie (ASEM) ainsi qu'UE-Amérique Latine. La CES était représentée au Congrès de la CISL à Bruxelles, au Congrès de la CMT à Bangkok ainsi qu'à d'autres initiatives de la CMT.

Des contacts réguliers ont eu lieu avec le Conseil Nordique des Syndicats (NFS).

La CES a participé aux sessions plénières du TUAC ainsi qu'à ses activités les plus importantes et plus particulièrement aux réunions syndicales annuelles précédentes le Sommet du G8.

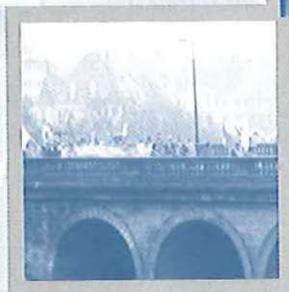
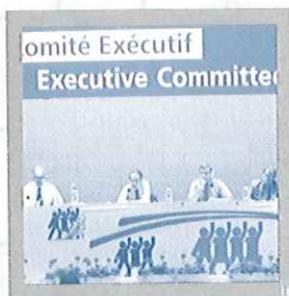
Durant la période considérée, la CES a continué sa collaboration avec l'USTMA et participé à son Congrès à Alger. Dans ce cadre, une attention et des initiatives ponctuelles ont été réalisées avec les syndicats de Tunisie, Algérie et Maroc, en relation avec les accords existants ou en voie de préparation entre ces pays et l'Union Européenne.

En juin 1996, les représentants de l'AFL-CIO et de la CES se sont réunis à Bruxelles pour discuter du "Nouvel agenda transatlantique", qui avait été lancé au mois de décembre de l'année précédente à l'occasion d'une réunion au sommet UE-Etats-Unis. Les deux organisations ont décidé de mettre en place un "Dialogue social transatlantique" afin d'apporter une contribution syndicale

spécifique aux relations transatlantiques et d'éviter que le Dialogue commercial transatlantique instauré en novembre 1995 occupe seul le devant de la scène.

Depuis lors, la CES et l'AFL-CIO ont procédé à des représentations communes régulières lors des réunions au sommet officielles, bis-annuelles, et ont organisé leurs propres contacts de haut niveau une fois par an, en relation avec les réunions syndicales du G8. Les actions communes dans le domaine des normes fondamentales du travail et le suivi de la directive communautaire concernant l'institution des Comités d'Entreprise européens ont été les principaux thèmes abordés. Les deux mouvements syndicaux ont également conjugué leurs efforts en participant à une série de séminaires organisés de part et d'autre de l'Atlantique par la Commission et le ministère américain du Travail sur des thèmes tels que la politique du marché du travail, les codes de conduite pour les entreprises, la santé et la sécurité au travail.

En juillet 1998, une délégation de la CES a rendu visite à l'AFL-CIO pour discuter de questions d'intérêt commun et pour préparer les activités à venir, y compris le lancement d'un séminaire conjoint annuel dont le premier thème sera le Gouvernement d'entreprise. Une réunion de Dialogue social transatlantique s'est tenue récemment à Bonn (mai 99).



A. INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Evolution générale

Depuis 1995, l'Institut Syndical Européen se caractérise par l'amélioration constante de ses travaux de recherche et de sa structure. En ce qui concerne la recherche, l'ISE concentre ses activités dans trois domaines, à savoir 1) l'europanisation des relations industrielles; 2) l'emploi, le marché du travail et les politiques sociales; et 3) l'Europe Centrale et Orientale: élargissement, syndicats et relations industrielles. Parallèlement, il a renforcé la coopération entre les chercheurs appartenant ou non au mouvement syndical en étendant et améliorant ses réseaux de recherche.

De nombreux ouvrages, conférences, ateliers et un beaucoup plus grand nombre de contributions à la recherche, publiées sous diverses formes, que l'on doit aux chercheurs de l'ISE, sont autant d'éléments qui attestent des résultats des travaux de l'institut. Outre ses travaux sur des projets originaux de l'ISE, l'Institut a renforcé sa coopération avec des instituts de recherche extérieurs (l'Université de Warwick, l'Institut Max Planck pour l'étude des sociétés et l'Observatoire social européen, par exemple) et participe également de plus en plus à la gestion de projets extérieurs. La réputation de l'ISE s'en trouve améliorée, non seulement dans les milieux syndicaux, mais aussi dans les arènes universitaire et politique.

Par ailleurs, la CES et l'ISE ont intensifié leur coopération mutuelle. Le nombre de manifestations organisées conjointement et la participation de l'ISE à divers projets de la CES en témoignent. Un exemple de cette coopération est le réseau juridique NETLEX, qui a été officiellement créé par la CES, mais qui est supervisé par l'ISE.

Depuis 1995, le Centre de documentation jouit d'une popularité croissante, en particulier parmi les visiteurs et les chercheurs extérieurs, qui ont souvent recours au Centre aux fins d'ambitieux projets de recherche. Cela confirme le fait que le Centre de do-

cumentation est reconnu comme une source d'informations spécialisées. La base de données de références bibliographiques dont le Centre dispose est le principal outil utilisé pour répondre aux demandes d'informations de ce type. Elle contient actuellement 14.000 références. C'est dans ce contexte que le Centre s'est vu octroyer le statut de *Centre européen de documentation*.

1995

Cette année est surtout à noter en raison des recommandations formulées en octobre 1994 par le Comité Exécutif de la CES, selon lesquelles la recherche doit être mieux ciblée. Ces recommandations débouchent sur l'introduction de nouveaux domaines de recherche. Parallèlement, une restructuration est mise en oeuvre, dans le domaine de la traduction, par exemple, afin de libérer un plus grand volume de ressources pour la recherche, et sous la forme d'une réorganisation du service de back-office.

1995 voit une amélioration dans les concepts de publication, en particulier avec la parution du premier numéro de la revue *TRANSFER*. En outre, la collaboration engagée avec des éditeurs extérieurs de France et d'Allemagne devrait favoriser une meilleure diffusion des résultats de recherche de l'Institut.

1996

Suite de la restructuration de l'ISE. La nouvelle direction de l'Institut arrive à mieux cibler les projets, ce qui participe à la création d'une image plus claire et jette des bases solides pour une coopération nettement meilleure avec les instituts de recherche externes. En 1996, 26 projets sont menés au total, dont la plupart comportent la mise en place de réseaux de recherche. Cette coopération renforcée avec des chercheurs externes contribue également à une diffusion beaucoup plus large des résultats des recherches réalisées par l'ISE.

La capacité de publication de l'ISE connaît également une croissance considérable. La revue trimestrielle *TRANSFER* reçoit un accueil favorable. Quatre livres paraissent en 1996, outre deux rap-

ports de l'ISE. Les premiers rapports nationaux pour le *Guide des syndicats en Europe* sont également publiés.

De nets progrès sont également accomplis dans le domaine des réunions et autres activités de réseaux. Douze ateliers et de nombreuses réunions de réseaux sont tenus lors de trois grandes conférences de recherche, dont chacune attire quelque 200 participants.

La conférence *Protection sociale: faire face aux changements et aux défis* est particulièrement intéressante. Les régimes européens de protection sociale et le modèle social européen sont actuellement confrontés à une profonde mutation structurelle. Il est question, lors de cette conférence, des possibilités offertes en matière de protection et de développement de ces régimes, que déterminent les conditions du changement. Un compte rendu complet des résultats de la conférence est publié en anglais et en allemand.

Deux autres conférences portent sur *Les Comités d'Entreprise européens et l'europanisation des relations industrielles* et sur *l'Augmentation de l'emploi par le développement technique et l'amélioration de la compétitivité*.

1997

Les trois unités de recherche de l'ISE mènent à bien une quarantaine de projets au total, sur la base du programme de travail adopté par le Conseil d'administration et l'Assemblée générale. Un grand nombre d'entre eux donnent lieu à des publications supplémentaires.

Une fois de plus, l'ISE suscite des discussions sur un grand nombre de thèmes nécessitant de manière impérieuse l'attention des syndicats européens. On peut notamment citer à cet égard la conférence *Nouvelles pistes dans la politique du temps de travail*, organisée conjointement avec la CES en octobre. Elle est l'occasion d'un débat ouvert et constructif, qui sert principalement à faire avancer la discussion entamée lors du VIII^{ème} congrès statutaire de la CES en 1995 sur la question du temps de travail, qui doit à

présent être élargie pour prendre en considération la *durée du travail étalée sur toute la vie*.

La publication *Pactes sociaux en Europe* suscite un intérêt particulier. Dans cet ouvrage, l'ISE, en collaboration avec l'Observatoire social européen (OSE), cherche à faire une contribution d'actualité à la politique de l'emploi en Europe et au débat sur le pacte européen pour l'emploi. L'évolution en Europe Centrale et Orientale fait également l'objet d'une attention particulière: un numéro de *TRANSFER* s'intitule *Relations industrielles dans les nouvelles économies de marché*.

1998

En février 1998, à l'occasion du 25ème anniversaire de la CES, l'ISE, en collaboration avec cette dernière, organise une conférence de grande envergure intitulée *Nouvelle époque, nouveaux syndicats* qui examine l'avenir des syndicats dans le contexte nouveau de la mondialisation, de l'individualisation et d'une exclusion sociale croissante. Les questions posées sont les suivantes: comment les syndicats sont-ils censés réagir à ces nouveaux défis? Quels sont les effets sur les syndicats d'un environnement social en mutation, de nouveaux profils professionnels et des nouvelles attentes des organisations sociales?

L'élargissement de l'UE et ses conséquences pour les marchés du travail est choisi comme thème d'un projet de recherche approfondi qui a démarré au deuxième semestre de cette année. Une attention particulière est également accordée à la situation des relations industrielles dans les PECO. Un projet est mené en collaboration avec l'Institut Max Planck pour l'étude des sociétés, en vue d'analyser la situation des organisations patronales dans les PECO.

Parmi les nombreux ateliers et conférences organisés par l'ISE en 1998, trois méritent d'être mentionnés parce qu'ils montrent le degré auquel l'ISE a renforcé sa coopération avec les autres instituts depuis 1995. En juin, l'ISE en collaboration avec *Notre Europe* (dirigée par Jacques Delors), a organisé un séminaire sur les pactes nationaux pour l'emploi. Dans le cadre du programme suédois

SALTSA, l'ISE, en collaboration avec les affiliés suédois de la CES, LO, TCO et SACO, et l'Institut national suédois pour la vie active, a tenu en décembre un séminaire sur l'esprit d'entreprise, en tant qu'un des éléments de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. L'ISE a également organisé au mois de décembre un séminaire consacré aux *Initiatives locales pour l'emploi en Europe*, en collaboration avec l'Université Libre de Bruxelles.

TRANSFER		
Revue européenne du travail et de la recherche		
Numéros 1995 - 1998		
1995	1/1995	Modernisation des syndicats en Europe
	2/1995	Comités d'Entreprise européens (CEE)
	3/1995	Relations sociales et syndicats en Europe Centrale et Orientale
	4/1995	Politiques de création d'emplois en Europe
1996	1/1996	Rapports de genre
	2/1996	UEM et négociations collectives
	3/1996	Relations industrielles et environnement
	4/1996	Travail et protection sociale à l'ère de la flexibilité
1997	1/1997	La fonction publique en Europe: Modernisation et Dialogue Social
	2/1997	Relations industrielles dans les nouvelles économies de marché
	3/1997	Les syndicats en marche vers le XXIème siècle
	4/1997	Excellence territoriale: Temps et qualité dans les villes
1998	1/1998	Etapes finales de l'introduction de l'Euro
	2/1998	Participation et organisation du travail
	3/1998	Initiatives locales pour l'emploi
	4/1998	Redistribution et organisation du travail

B. BUREAU TECHNIQUE SYNDICAL

L'évolution de la mission du BTS

Depuis sa création il y a dix ans, la mission principale du Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité est le

support et l'expertise techniques à la CES et en particulier aux représentants des syndicats qui sont informés et consultés par la Commission Européenne sur des projets de législations ou d'instruments communautaires dans le domaine de l'environnement du travail et particulier la santé et la sécurité. Le champ d'activités du BTS couvre les mesures législatives et non-législatives. Parmi celles-ci, les normes techniques harmonisées volontaires, élaborées par les organismes européens de normalisation à la demande de la Commission dans le cadre des Directives assurant le libre marché, constituent également un ensemble d'instruments qui façonnent in fine les conditions de travail et le niveau de protection des travailleurs.

L'expertise technique du BTS se fonde d'une part sur l'expérience professionnelle de la prévention de l'équipe du BTS et sur des réseaux d'experts nationaux qui proviennent des syndicats, d'organismes d'information des travailleurs, de prévention ou de recherche.

La mission du BTS s'inscrit dans un projet du mouvement syndical européen de défense des travailleurs en faisant écho à leurs situations et leurs actions collectives mais également en promouvant l'amélioration des conditions de travail sur base des principes repris dans les Directives communautaires.

Le thème de l'application des Directives communautaires est devenu un thème central de l'activité du BTS. Après une période centrée sur le suivi des activités législatives de la Commission et des normes techniques, les activités principales du BTS se concentrent actuellement sur des thèmes mis en évidence par la mise en application des Directives et par les changements dans les conditions et l'organisation du travail notamment les difficultés auxquelles doivent faire face les travailleurs en situation précaire sur le plan de l'emploi, et les questions liées au stress et à l'intensification du travail. La participation du BTS aux travaux techniques s'inscrit dans une perspective d'une application plus convergente des principes de prévention des Directives communautaires.

Les principales activités

- ▶ Observatoire syndical de l'application des Directives en santé et sécurité

Un *Observatoire des transpositions et de l'application des Directives communautaires* a été mis en place pour permettre une accumulation de connaissances thématiques et des échanges sur les législations nationales et sur les débats nationaux concernant l'évolution des systèmes de prévention et des risques. Les travaux ont également impliqué la préparation de différents rapports nationaux élaborés par des experts des syndicats sur les conditions d'application de certaines Directives communautaires en particulier la Directive-cadre de 1989. L'ensemble de ces travaux a permis la publication d'un certain nombre d'ouvrages descriptifs et comparatifs des systèmes de prévention mettant l'accent sur le rôle des organisations de travailleurs dans les processus normatifs, ainsi que de plusieurs rapports sur l'application des Directives communautaires : agents cancérigènes, travail sur écran, stress et bien-être au travail.

En 1997, une conférence publique a été organisée qui a rassemblé 200 personnes de 27 pays. Elle a permis de présenter et de débattre des travaux entrepris dans le cadre de l'Observatoire. Cette conférence a souligné l'importance, pour l'avenir de la législation sociale européenne, d'établir des procédures de plaintes non-judiciaires et des mécanismes de retour d'expériences des législations et d'améliorer la législation pour tenir compte des risques nouveaux et des changements opérés dans l'organisation du travail.

- ▶ Expertise

Le BTS fournit des activités d'expertise pour le groupe "Travailleurs" du Comité consultatif tripartite de Luxembourg. Ainsi chaque année, le BTS a préparé et contribué au séminaire d'été qui s'adresse au groupe et durant la période écoulée depuis le dernier Congrès de la CES, les experts du BTS ont participé aux travaux de douze groupes de travail du Comité dont certains sont permanents. Depuis quelques mois le BTS remplit une mission d'expertise si-

miltaire pour le groupe "Travailleurs" du Conseil d'administration de l'Agence pour la santé et la sécurité, à Bilbao.

Dès la fondation du BTS, la CES lui a confié la mission de participer aux travaux d'harmonisation liés aux Directives commerciales qui couvrent les équipements et les produits chimiques. Pour remplir ce rôle, le BTS a mis en place des réseaux d'experts syndicaux qui participent aux travaux nationaux. Chaque année le BTS a réuni ces experts et a organisé, en coopération avec l'AFETT, des formations destinées particulièrement aux participants à ces réseaux. Les travaux techniques concernant les équipements de travail se déroulent dans le cadre d'organismes privés, les CEN /CENELEC; le BTS s'est attaché à développer une capacité d'information et d'influence dans ces travaux. Depuis 1995 le BTS est membre associé du CEN (sans droit de vote) et participe depuis un an à l'organe de gestion des travaux techniques. Les contributions se sont concentrées sur les aspects relatifs à l'application de la Directive relative aux machines et aux questions ergonomiques. Le BTS a publié un projet de guide ergonomique pour les concepteurs de machines et a préparé un guide pour l'évaluation des risques des troubles musculo-squelettiques, thème d'une campagne européenne de sensibilisation de la CES.

Dans le domaine des substances chimiques, les travaux techniques sont organisés par la Commission (Directions générales Environnement et Industrie). L'accent a été mis sur les travaux concernant les substances cancérigènes, en particulier l'amiante. Le BTS a participé à l'ensemble des activités liées à l'interdiction de la mise sur le marché de l'amiante ainsi qu'à celles relatives à la classification des fibres minérales artificielles.

► Support au mouvement syndical européen

Le secrétariat de la CES et les Fédérations Syndicales Européennes font appel régulièrement au support technique du BTS. Ces deux dernières années, le BTS a contribué principalement à la campagne de la CES sur le thème des troubles musculo-squelettiques, première plainte des travailleurs en Europe tel que le fait apparaître l'enquête de la Fondation de Dublin. (Le BTS est d'ailleurs

également associé aux travaux de la Fondation dans ce domaine). Il est à noter que ces plaintes sont causées principalement par l'inadéquation de l'organisation du travail aux personnes. Plusieurs publications ont été produites sur ces thèmes visant à fournir un support aux représentants des travailleurs et aux formateurs : un guide pour l'évaluation des risques à destination des représentants syndicaux, un rapport sur les actions syndicales et un rapport spécifique sur l'intégration de la dimension de genre dans l'évaluation des risques ergonomiques.

De nombreuses activités ont été entreprises à la demande des Fédérations syndicales professionnelles notamment la participation à une enquête dans le secteur de la tannerie, la réalisation d'une enquête dans le secteur textile centrée sur les troubles musculo-squelettiques. Le BTS a également réalisé une étude sur la transposition de la Directive cadre dans le secteur public (4 pays). Il a contribué à de nombreuses réunions thématiques et des activités syndicales sectorielles dans les pays candidats à l'Union Européenne.

► Intégration des pays d'Europe Centrale et Orientale

A la demande du secrétariat de la CES, le BTS a également mis en place un réseau d'experts des pays candidats à l'UE en coopération avec les "Comités nationaux d'intégration", dont l'objectif est à terme l'intégration des experts syndicaux de ces pays dans les réseaux et les activités du BTS. Par ailleurs, un travail de compilation des connaissances sur les situations nationales a été entrepris qui devrait permettre de faire écho aux débats nationaux relatifs aux transpositions des Directives communautaires et d'organiser des échanges d'informations sur les activités syndicales. Ces activités doivent encore être développées à l'avenir.

► Développement du système d'information

Depuis 1995, le BTS édite une *Newsletter* qui est diffusée largement et dans laquelle sont publiés des articles rédigés principalement par l'équipe du BTS auxquels s'ajoutent des contributions nationales d'experts. A ce jour, 10 numéros ont été publiés en

deux langues. En 1998, un site internet a été mis en production qui permet l'accès en ligne de deux bases de données bibliographiques développées par l'équipe du BTS.

► Le Traité d'Amsterdam : un nouveau contexte d'action

Jusqu'à présent, l'expérience du BTS s'est développée et accumulée autour des travaux législatifs communautaires basés sur les articles 118A et 100A du Traité. Avec la mise en vigueur du nouveau Traité d'Amsterdam, se profilent de nouveaux défis : d'une part, le rôle croissant des Partenaires Sociaux dans le processus législatif imposera de nouvelles tâches et, d'autre part, l'intégration de la politique européenne en matière de milieu de travail dans l'ensemble de la Politique Sociale devrait permettre l'établissement de nouveaux réseaux d'experts pour renforcer la contribution du BTS aux activités syndicales orientées vers les changements qui s'opèrent dans le monde du travail.

C. ASE/AFETT

L'ASE et l'AFETT ont continué à faire en sorte que leurs activités s'intègrent dans les grandes orientations politiques de la CES. Les thèmes de leurs activités de formation ont été arrêtés en fonction des priorités politiques du secrétariat de la CES. L'ASE et l'AFETT ont amélioré de manière significative les services offerts aux Fédérations Syndicales Européennes et ont coordonné une série de stages sectoriels et de stages pour les Comités d'Entreprise européens, en droite ligne avec les priorités politiques de ces derniers. A la suite d'importantes consultations avec les affiliés de la CES, aussi bien avec les Confédérations qu'avec les Fédérations Syndicales Européennes, l'ASE et l'AFETT ont fait en sorte que l'ensemble de leurs activités de formation répondent aux besoins des organisations syndicales aux niveaux national et européen.

L'ASE et l'AFETT ont continué à jouer un rôle prépondérant dans la stimulation du développement stratégique de la formation syndicale en Europe en organisant le Conseil d'éducation au nom de la CES. Ces réunions annuelles du Conseil d'éducation ont abordé des questions présentant une importance politique (formation

pour les Comités d'Entreprise européens et pour les pays d'Europe Centrale et Orientale; formation sur la protection sociale et sur l'Union Economique et Monétaire), ainsi que les derniers développements dans la formation syndicale de niveau national et européen (les nouvelles formes d'organisation des stages et l'apprentissage à distance, par exemple). Les responsables de formation de la grande majorité des affiliés de la CES ont assisté à ces réunions.

Depuis le dernier Congrès de la CES, l'ASE et l'AFETT ont coordonné et dispensé 211 stages européens destinés aux dirigeants, responsables et délégués syndicaux en charge des questions européennes. Par ces stages, l'ASE et l'AFETT ont été en mesure de donner une véritable valeur ajoutée au mouvement syndical européen et une excellente occasion de forger une culture syndicale européenne. En conséquence, 4 108 membres clés du mouvement syndical européen (28 % sont des femmes) ont pu comparer les situations prévalant au niveau national, améliorer leur compréhension de l'actualité européenne et prévoir d'autres activités aux niveaux national et européen.

L'ASE et l'AFETT ont organisé, à l'intention de groupes cibles déterminés, une série de stages européens «fondamentaux», reflétant les principales priorités politiques de la CES, notamment l'Union Economique et Monétaire, le Dialogue Social, l'égalité des chances, la négociation collective au niveau européen, le temps de travail, le travail atypique, l'avenir des services publics en Europe, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, les technologies propres et la société de l'information. En outre, l'ASE et l'AFETT ont proposé une large gamme de stages spécialement conçus pour répondre aux besoins changeants des affiliés de la CES - stages portant sur divers aspects sectoriels; stages visant à permettre aux nouveaux adhérents à l'UE et à la CES de s'intégrer plus facilement dans les activités syndicales européennes; stages visant à améliorer la communication entre les syndicalistes européens (anglais, français et allemand); stages visant à consolider les compétences en matière de gestion stratégique et de gestion de projets; stages en réponse aux priorités politiques naissantes, notamment la création de Comités d'Entreprise européens.

Pour plus d'informations récentes sur les stages, vous pouvez consulter les sites Web suivants : <http://www.etuc.org/etuco/> et <http://www.etuc.org/afett/>

Dans le but d'améliorer la qualité de ces activités de formation transnationales et aussi de consolider la dimension européenne de la formation syndicale nationale, l'ASE et l'AFETT ont continué à entreprendre une série d'initiatives significatives.

L'ASE et l'AFETT ont mis au point des méthodes européennes d'enseignement et d'apprentissage et ont continué à organiser des stages pédagogiques (formation des formateurs, analyse des besoins) et des ateliers pédagogiques (élaboration de matériel, formation en langues étrangères, évaluation) ainsi que des ateliers destinés à des groupes cibles spécifiques (Comités d'Entreprise européens, pays d'Europe Centrale et Orientale). Ces activités ont renforcé les réseaux d'euroformateurs en développant des notions communes de meilleures pratiques pédagogiques et en offrant régulièrement aux formateurs la possibilité de suivre une formation, de manière à mettre à jour leurs propres connaissances et compétences. En outre, l'ASE et l'AFETT ont lancé un bulletin d'information commun AGORA - Formation syndicale en Europe et ont créé un site Internet.

L'ASE et l'AFETT ont également développé leurs travaux sur les ressources de formation, soit par la réalisation de leurs propres matériels, soit par des contributions à des matériels produits en partenariat avec d'autres organisations syndicales. Elles ont diffusé de manière plus systématique des informations relatives à leurs propres matériels, par des ateliers, des présentations et une publicité accrue. L'ASE et l'AFETT ont commencé à recenser les matériels pédagogiques disponibles au Centre de ressources de la formation syndicale européenne (ETUERC) et ont transmis ces renseignements à tous les affiliés. L'ASE et l'AFETT ont également commencé à examiner de quelle manière l'organisation des stages peut s'appuyer sur les nouvelles techniques d'apprentissage à distance. Elles ont préparé et exécuté un certain nombre de projets visant à soutenir la formation des formateurs, délégués des Comités d'Entreprise européens, jeunes responsables syndicaux et per-

sonnes apprenant une langue étrangère. Vous pouvez vous procurer de plus amples informations, récentes, à l'adresse suivante: <http://www.etuc.org/etuco/matintro.cfm>

L'ASE et l'AFETT ont établi des partenariats coopératifs entre les affiliés de la CES qui contribuent à la conception et à la mise en œuvre de la formation syndicale au niveau européen et se sont efforcées de soutenir d'autres activités de formation syndicale financées par les différents programmes de l'Union Européenne en faveur de l'éducation et de la formation. L'ASE et l'AFETT ont mené à bien une série de projets clés qui ont, entre autres, renforcé l'utilisation de la télécommunication assistée par ordinateur et amélioré le Service d'information sur l'Union Européenne, offrant aux affiliés de la CES une bibliothèque de renseignements en ligne, un help desk et une base de données pour la recherche de partenaires dans le cadre de projets européens en faveur de l'éducation; produit des matériels d'apprentissage des langues étrangères; établi des partenariats entre les services de formation syndicale d'Europe orientale et leurs homologues d'Europe occidentale et amélioré la mise en réseau des formateurs en Europe Centrale et Orientale; amélioré les compétences en matière de gestion de projets; et accompagné le processus de formation sur des questions environnementales. En outre, l'ASE et l'AFETT ont été partenaires dans une série de projets coordonnés par les affiliés de la CES et ont, de la sorte, partagé leur propre expertise, notamment dans le domaine de la formation transnationale, de la communication interculturelle et de la diffusion au niveau européen. Vous pouvez vous procurer de plus amples informations, récentes, au sujet du Service d'information sur l'Union Européenne à l'adresse suivante : <http://www.etuenet.org/en/euinfo/index.cfm>

Bien que l'ASE et l'AFETT soient des organisations distinctes d'un point de vue légal et financier, une série d'initiatives ont été prises afin de faire en sorte que leurs actions soient complémentaires. Les doubles emplois ont été évités et l'utilisation du personnel vise à satisfaire les besoins des deux organisations. En outre, les responsables se sont lancés dans une série d'activités communes destinées à assurer une approche plus cohérente à l'égard des activités de formation syndicale européenne.

La coopération avec les autres instituts de la CES (ISE, BTS) s'est améliorée et a débouché sur un certain nombre d'activités communes, la conception et l'organisation de certains stages et la production de matériels pédagogiques. On note également une amélioration de la coopération avec les institutions et organismes de l'Union Européenne, notamment les différentes Directions générales de la Commission (DG V, DG XIII et DG XXII), la Fondation européenne pour la formation, le Comité Economique et Social et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Les quatre prochaines années seront placées sous le signe d'un profond changement. En effet, l'introduction de l'euro commence à avoir des répercussions sur la négociation collective, l'élargissement de l'Union Européenne est progressivement mis en œuvre et les Comités d'Entreprise européens commencent à jouer un rôle plus significatif. La formation syndicale doit être à même de répondre à ces défis de manière flexible et de tirer parti des nouvelles techniques d'apprentissage à distance afin que les besoins des membres clés du mouvement syndical européen puissent être satisfaits.

D. EUROCADRES

On estime généralement qu'environ 15% des salariés occupent des fonctions de cadres et l'on sait que leur nombre est en progression.

Le Conseil des cadres européens - EUROCADRES, regroupe les cadres organisés en Europe dans une grande variété de structures. Constitué sous les auspices de la CES, il représente 5 millions de cadres de tous les secteurs de l'industrie, des services publics et privés et des administrations.

EUROCADRES est reconnu comme partenaire social européen par la Commission Européenne. EUROCADRES élabore des propositions et intervient dans toutes les questions intéressant les cadres. Il représente les cadres vis à vis des institutions et organismes et

participe, en particulier, en leur nom, au Dialogue Social et aux négociations collectives de niveau européen.

Au cours des dernières années, EUROCADRES est intervenu prioritairement dans des domaines tels que :

- l'emploi,
- les conditions relatives à la mobilité des cadres en Europe (information sur l'emploi, reconnaissance des qualifications et diplômes, retraites complémentaires etc.),
- l'égalité des chances,
- les rôles et fonctions des cadres,
- les conditions de travail et le temps de travail,
- les nouvelles technologies et la société de l'information.

Dans ces domaines, EUROCADRES a fait entendre la voix des cadres dans les débats européens sur l'emploi, la mobilité, le temps de travail, la protection sociale, les modes de management ...etc., et par exemple a obtenu que la directive sur la transférabilité des retraites complémentaires voit le jour, que l'Accord sur le travail à temps partiel prenne en compte la situation spécifique des cadres, que le rapport du "Groupe de haut niveau" sur la libre circulation souligne la nécessité et formule des propositions positives pour de nouvelles initiatives européennes pour la reconnaissance des qualifications et diplômes.

Pour la conduite de ses activités, EUROCADRES s'est appuyé sur les travaux et interventions des organisations membres, particulièrement lors des symposiums qu'il a organisé sur des thèmes tels que :

- équilibre vie professionnelle et vie familiale (1995),
- construire un modèle européen de management (1996),

- temps de travail et charge de travail (1997),
- organisation du travail, nouvelles technologies et flexibilité : défis pour les cadres (1998).

De même que lors de séminaires ou de sessions de formation, ces efforts de réflexion et d'échanges d'expérience ont été menés, en commun, entre cadres d'entreprises et de la fonction publique, syndicalistes, universitaires et chercheurs, ainsi qu'en collaboration avec l'AFETT et avec l'ISE.

EUROCADRES a développé ses moyens d'information par la publication d'EUROCADRES-FLASH et de diverses brochures ainsi que par un site web : <http://www.etuc.org/eurocadres>.

Le Comité Directeur d'EUROCADRES est maintenant composé de 24 membres de 17 pays et de 7 Fédérations Syndicales Européennes, son secrétariat s'appuie sur l'Euro-FIET et sur la CES. Des modifications statutaires sont intervenues pour tirer les enseignements de l'expérience et tenir compte des nouvelles nécessités. C'est ainsi que les nouveaux statuts adoptés fin 1998 précisent davantage les objectifs d'EUROCADRES et notamment le mandat de représenter les cadres vis à vis des institutions et organismes, et en particulier de prendre part en leur nom, au Dialogue Social et à la négociation collective. Il est également prévu qu'à l'avenir, EUROCADRES réunisse son congrès tous les quatre ans.

EUROCADRES a construit une organisation quelque peu atypique, souple et travaillant en réseau. Le rapport de la dernière Assemblée Plénière d'EUROCADRES retient trois axes pour son développement :

- renforcer sa capacité d'échanges et de réflexion pour mieux anticiper les évolutions et préparer des propositions adaptées,
- renforcer sa capacité de liaison et de coordination des initiatives avec les organisations membres pour gagner en efficacité,
- renforcer sa visibilité pour être mieux connu et pour donner plus de cohérence à son action.

E. FERPA

La Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées (FERPA) regroupe 36 organisations dans 23 pays et représente quelque 10 millions de retraités et personnes âgées.

Son organisation est similaire à celle de la CES. Au congrès de 1995 l'accent a été mis sur la solidarité entre les générations, les droits de chacun, une Union Européenne démocratique et sociale, les revenus des pensionnés et des personnes âgées, la santé et les personnes âgées dépendantes, l'instauration d'une prestation dépendance, le vieillissement des forces du travail, la transition vers la retraite et le droit au logement et aux transports.

Les « Nouvelles Brèves » ont été un appoint sérieux à la politique menée par la FERPA.

La FERPA n'a eu de cesse à tout mettre en œuvre pour éviter une situation conflictuelle entre les générations et de créer des liens suivis avec les jeunes.

Deux grandes conférences ont été organisées, la première avait comme thème "Quelles solidarités pour le 3ème millénaire ?" . Un document rédigé par Marie-Paule Connan a servi de base à la discussion. Une analyse a été faite sur base de questions et réponses pour aboutir à des prises de position relatives à l'économie sociale, les gisements d'emploi et le volontariat. Une deuxième conférence "Quelle Europe pour nos petits enfants ?" a traité des déficits politique et démocratique et de la nécessité d'inscrire les droits fondamentaux civiques, économiques et sociaux dans le Traité à réviser avant l'élargissement. 25 droits fondamentaux ont été retenus. Des prises de position claires ont été définies. A cette occasion, un concours a été organisé. Plus de mille lettres ont été écrites par les grands parents à leurs petits enfants. Cinq lettres ont été primées par un jury composé de FERPA et de jeunes CES.

La FERPA a constaté que le Comité de Liaison dont elle fait partie a été mis en difficulté par un coup de force du Commissaire Flynn

et s'est rebiffé contre la création d'une Plate-forme européenne pour les personnes âgées.

Au Parlement Européen des Seniors qui s'est tenu les 1 et 2 octobre 1998 a entendu les revendications de la FERPA. Le rapport déposé par les rapporteurs membres du parlement a été amendé grâce à des amis parlementaires de la FERPA.

La FERPA a réagi contre des prises de position du Forum de la Société Civile qui s'est présenté comme un mouvement émergent pour devenir l'interlocuteur unique vis à vis des autorités européennes.

La FERPA est passée à l'action le 15 avril 1999. Dans plusieurs pays, des manifestations ont été organisées. Une lettre contenant les revendications de la FERPA a été adressée à tous les Chefs d'Etat et de Gouvernement.

Un minimum de pension européen et un minimum de ressources fondé sur la recommandation de juin 1992 calculée sur base d'un même pourcentage du PIB par tête dans chaque pays est revendiqué de même qu'une assurance dépendance relative à l'organisation des soins et aides nécessaires à domicile et le droit à un logement adéquat.

La FERPA a posé à la CES le problème de la reconnaissance en sa qualité de Fédération à part entière.

F - CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX (CSI)

En scrutant la carte historique des CSI, actuellement au nombre de 38, l'on remarque que leur action s'est focalisée sur la défense des intérêts des travailleurs frontaliers. Tout d'abord, les CSI se sont appliqués à connaître et répertorier les problèmes résultant du fait que des travailleurs résident dans un Etat et travaillent dans un autre. Les difficultés liées au taux de change, à l'incohérence des systèmes de sécurité sociale et de fiscalité, ainsi que de la non-reconnaissance des qualifications, sont alors mises en exergue. Des solutions aux niveaux euro-régional, national et européen sont avancées. A cela s'ajoute parfois les difficultés liées à l'affi-

liation à un syndicat de l'Etat de résidence tandis que l'on travaille dans un autre Etat. Par exemple, dans certains cas, des législations nationales prévoient que les avantages obtenus à travers les conventions collectives valent uniquement pour les membres du syndicat de l'état d'emploi.

Cet axe d'actions syndicales liées aux travailleur(se)s frontalie(ère)s reste de mise. Il revêt une nouvelle importance, grâce à l'instauration des Eures-transfrontaliers et aux euro-conseillers syndicaux qui ont une fonction de signalement des problèmes susmentionnés. Il comprend les services individuels prestés aux travailleurs frontaliers, les informations collectives sur des changements de législation, les actions et démarches entreprises à ce sujet aux différents niveaux, euro-régional, national et européen. L'élargissement vers l'Europe Centrale et Orientale et l'Accord U.E.-Suisse, renforcent l'importance de cet axe.

Dans un second temps, l'on observe un glissement vers une action syndicale plus axée sur une stratégie de développement de la région frontalière, voire un redéploiement des activités économiques et sur une politique, créant un environnement favorable à l'emploi dans la région. Cependant, cet axe d'actions syndicales ne s'est pas développé dans tous les CSI, ni dans la même mesure. Il se réfère aux actions ayant trait à la formation professionnelle, à des revendications concernant des observatoires pour l'emploi, et/ou des Comités tripartites (tel qu'un Comité Economique et Social), aux infrastructures de communication. Les outils de l'UE qui s'adressent spécifiquement aux régions frontalières, tels que l'Eures-transfrontalier et INTERREG, y ont contribué.

Le troisième élément a trait à un axe d'actions liées au Dialogue social. Ce dernier est limité à un nombre restreint de CSI et n'en est qu'à ses débuts. L'interlocuteur patronal n'est pas toujours facile à identifier. Un projet-pilote concernant trois régions frontalières, dans le cadre de l'Eures-transfrontalier, y a certainement donné un coup de pouce.

A côté des axes d'action syndicale dans l'euro-région, nous devons mentionner la dimension européenne de l'action syndicale

des CSI. La CES réunit deux à trois fois par an, les présidents des CSI afin de définir des positions communes vis-à-vis des politiques de l'UE ayant un impact sur les régions frontalières et plus particulièrement les dispositifs EURES-transfrontalier et Interreg. Durant ces réunions, les échanges d'expériences alimentent l'inspiration pour l'action des CSI. C'est ainsi que le Dialogue Social dans l'euro-région prend lentement mais sûrement son essor. En outre, ce groupe de travail décide certaines actions en commun. A ce sujet, nous signalons une journée de mobilisation dans tous les CSI, simultanément, le 15 Septembre 1995, pour attirer l'attention sur les problèmes d'emploi dans l'euro-région. Cette action a eu un retentissement dans toutes les presses locales et régionales.

Les CSI ont toujours participé activement aux manifestations européennes convoquées par la CES. Ces derniers mois, ils ont discuté, à la lumière des préparations du Congrès, de l'introduction de l'Euro et de son impact dans les régions frontalières. En ce sens, ils représentent un syndicalisme européen de terrain et un potentiel d'action et de mobilisation.



CONSEILS SYNDICAUX INTERREGIONAUX (C.S.I.)

Situation en octobre 1998

CSI

Pays

		Constitution
1. Saar / Lor / Lux / Rhénanie Palatinat	D, F, L	1976
2. Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. Alsace / Südbaden / Basel	F, D, CH	1980
5. Rijn-Rhein / IJssel / Ems	D, NL	1980
6. Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen/South East England	B, F, UK	1979
7. Lombardie / Tessin/Piemonte	I, CH	1982
8. Pyrenees / Mediterranee	F, E	1983
9. Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. Piemonte / Val d' Aosta / Rhones-Alpes	F, I	1990
11. Provence / Côte d' Azur / Liguria	F, I	1990
12. Nordmark / Sønderjylland	D, DK	1991
13. Pyrenees Occidentales- Axe Atlantique	E, F	1992
14. Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. Alsace / Baden / Südpfalz	F, D	1991
16. Schelde / Kempen	B, NL	1992
17. Extremadura - Alentejo	E, P	1994
18. Andalucia - Algarve	E, P	1994
19. Friuli - Venezia - Giulia - Slovenia	I, SL	1994
20. Elbe - Neisse	D, PL, TCH	1993
21. Pôle Européen de Développement	F, L, B	1987
22. Charleroi - Namur / Champagne Ardenne	F, B	1993
23. Friuli / Venezia - Giulia/ Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. Bayern / Tirol / Vorarlberg / Salzburg	D, A	1995
26. Friuli / Venezia-Giulia / Veneto / Istria Croata	I, Croatie	1995
27. San Marino /Emilia Romagna / Marche	I, San Marino	1995
28. Øresund	S, DK	1995
29. Pommerania	D, PL	1995
30. Castilla- León / Beira Nordeste	E, P	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. Alpes Centrales	I, A	1996
33. Viadrina (Berlin/Brandenburg/ Gorzow Zielonogor)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. Rijn / Waal	NL, D	1996
36. Piemonte/Vallese	I, CH	1996

MEMBRES DU COMITE DE DIRECTION DE LA CES

MEMBRES EX-OFFICIO - EX-OFFICIO MEMBERS EX-OFFICIO MITGLIEDER

Président - *President* - Präsident

Fritz VERZETNITSCH

Secrétaire Général - *General Secretary* - Generalsekretär

Emilio GABAGLIO

Secrétaire Général Adjoint - *Deputy General Secretaries*

Jean LAPEYRE

Stellvgeneralsekretär

Erik CARLSLUND

MEMBRES ELUS PAR LE COMITE EXECUTIF MEMBERS ELECTED BY THE EXECUTIVE COMMITTEE VOM EXEKUTIVAUSSCHUSS GEWÄHLTE MITGLIEDER

Confédérations Syndicales Nationales

National Trade Union Confederations

Nationale Gewerkschaftsbunde

D. SCHULTE

DGB

D. LEA

TUC

N. NOTAT (Ms)

CFDT/NSA/FO/CFTC

S. D'ANTONI

CGIL/CISL/UIL

C. MENDEZ

UGT - CC.OO

L. de WAAL

FNV

Y. HAAGENSEN

LO-N

I. OHLSSON (Ms)

TCO

W. PEIRENS

CSC

M. NOLLET

FGTB

J. CASTEGNARO

CGTL-LCGB

Fédérations Syndicales Européennes

European Industry Federations

Europäische Gewerkschaftsverbände

Jan CREMERS

FETBB

Aidan WHITE

FEJ

A. MOUCHOUX

CSEE

Comité Femmes

Women's Committee

Frauenausschüsse

M. NOLAN (Ms)

MEMBRES DU COMITE EXECUTIF DE LA CES

CES - ETUC - EGB

Président - *President* - Präsident
 Secrétaire Général - *General Secretary* - Generalsekretär
 Secrétaires Gén. Adj. - *Dep. Gen. Secretaries* -
 Stellv. Generalsekretäre

Fritz VERZETNITSCH
 Emilio GABAGLIO
 Jean LAPEYRE
 Erik CARLSLUND

CONFEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES NATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION NATIONALE GEWERKSCHAFTSBÜNDE

Pays Countries Länder	Organisations Organisations Organisations	Membres Members Delegierte	Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen
AUTRICHE - AUSTRIA ÖSTERREICH	ÖGB	Karl DROCHTER Karl-Heinz NACHTNEBEL	... Karl KLEIN
BELGIQUE - BELGIUM BELGIEN	FGTB CSC	Michel NOLLET Mia DE VITS (Ms) Willy PEIRENS Josly PIETTE	Xavier VERBOVEN Daniel VAN DAELE Pino CARLINO Luc CORTEBEECK
BULGARIE - BULGARIA BULGARIEN	CITUB PODKREPA	Zeljzko HRISTOV Plamen DIMITROV Konstantin TRENTCHEV	Ivan KOKALOV Vaska DIMITROVA (Ms) Dimitar MANOLOV
CHYPRE - CYPRUS ZYPERN	SEK TÜRK-SEN	Michael IOANNOU Onder KONULOGLOU	Demetris KITTENIS Nihad ELMAS
REPUBLIQUE TCHEQUE CZECH REPUBLIC TSCHECHISCHE REP.	CMKOS	Richard FALBR Zdenek MÁLEK	Vlastimil BERAN Dana STECHOVA (Ms)
DANEMARK - DENMARK DÄNEMARK	LO-DK FTF AC	Hans JENSEN Ib WISTISEN Anker CHRISTOFFERSEN Svend M. CHRISTENSEN	John SVENNINGSEN Charlotte FUGLSANG (Ms) Soren KARGAARD Evy IVARSSON (Ms)
FINLANDE - FINLAND FINNLAND	SAK AKAVA STTK	Lauri IHALAINEN Tuulikki KANNISTO (Ms) Mikko VIITASALO Esa SWANLJUNG	Markku JÄÄSKELÄINEN Pekka AHMAVAARA Markku ÄÄRIMAA Martti REUNA
FRANCE - FRANCE FRANKREICH	FO CFDT-UNSA CFTC CGT	Marc BLONDEL René VALLADON Nicole NOTAT (Ms) Alain OLIVE Gérard SAUTY Bernard THIBAUT	... Jean-Jacques DANIS ... Jean-François TROGRIC Armel GOURMELON Joël DECAILLON
ALLEMAGNE - GERMANY DEUTSCHLAND	DGB	Dieter SCHULTE Ursula ENGELN-KEFFER (Ms) Heinz PUTZHAMMER Regina GÖRNER (Ms)	Karl FELDENGUT Wilhelm ADAMY Klaus SCHMITZ Wolfgang LUTTERBACH

Pays Countries Länder	Organisations Organisations Organisatíonen	Membres Members Delegierte	Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen
ALLEMAGNE - GERMANY DEUTSCHLAND	DGB DAG	Klaus ZWICKEL Roland ISSEN	... Werner Anton REUER
GRECE - GREECE GRIECHENLAND	GSEE ADEDY	Christos POLYZOGOPOULOS Giannis KOUTSOUKOS	Georges DASSIS Illas VRETAKOS
HONGRIE - HUNGARY UNGARN	LIGA ASZSZ SZEF MSzOSz MOSz	István GASKÓ Lajos FÖCZE Endre SZABO László SÁNDOR Imre PALKOVICS	Erika KOLLER (Ms) Pál GERGELY Judit GULYAS (Ms) Karoly GYÖRGY Krisztina GECOV (Ms)
ISLANDE - ICELAND ISLAND	ASI BSRB	Gretar THORSTEINSSON (Ms) Ógmundur JONASSON	Ari SKUIASON ...
IRLANDE - IRELAND IRLAND	ICTU	Peter CASSELLS	William A. ATTLEY
ITALIE - ITALY ITALIEN	CGIL CISL UIL	Sergio COFFERATI Guglielmo EPIFANI Sergio D'ANTONI ... Pietro LARIZZA Adriano MUSI	Ettore MASUCCI Giacomo BARBIERI Luigi CAL Giacomina CASSINA (Ms) Carmelo CEDRONE Giorgio LIVERANI
LUXEMBOURG LUXEMBURG LUXEMBURG	CGT-L LCGB	John CASTEGNARO Robert WEBER	Jean-Claude REDING AndréWANTZ
MALTE - MALTA MALTA	GWU CMTU	Tony ZARB Alfred BUHAGIAR	Alphonse MELI Charles MAGRO
PAYS-BAS - NETHERLANDS NIEDERLANDE	FNV CNV MHP	Lodewijk DE WAAL Kitty ROOZEMOND (Ms) Doekle TERPSTRA Wolter W. MULLER	Jeannette VAN DER HOOFT(Ms) Jos KESTER Rienk VAN SPLUNDER A.H. VERHOEVEN
NORVEGE - NORWAY NORWEGEN	LO-N AF	Yngve HAAGENSEN Aud BIANKHOLM	Jan Kr. BALSTAD Martin BJERCKE
POLOGNE - POLAND POLEN	NSZZ Solidarnosc	Marian KRZAKLEWSKI Andrzej ADAMCZYK	Zofia PIOTROWSKA (Ms) Aleksandra MIETLICKA (Ms)
PORTUGAL - PORTUGAL PORTUGAL	UGT-P CGTP-IN	Joao PROENCA Manuel CARVALHO DA SILVA	Oliveira Costa RUI Florival ROSA IANCA
ROUMANIE - ROMANIA RUMÄNIEN	CARTEL ALFA CNSLR-Fratla BNS CSDR	Bogdan Iuliu HOSSU Pavel TODORAN Dumitru COSTIN Iacob BACIU	Achille DUTU Luca LIVIU Corneliu POPESCU ...
SAN MARIN SAN MARINO SAN MARINO	CSdL CDLS	Giovanni GHIOTTI Marco BECCARI	

Pays Countries Länder	Organisations Organisations Organisationen	Membres Members Delegierte	Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen
SLOVAQUIE - SLOVAKIA SLOWAKISCHE REP.	KOZ SR	Ivan SAKTOR Eva MEST'ANOVA (Ms)	Jozefa SVIRECOVA (Ms) ...
SLOVENIE - SLOVENIA SLOWENIEN	ZSSS	Dusan SEMOLIC	Pavie VRHOVEC
ESPAGNE - SPAIN SPANIEN	UGT-E ELA-STV CC.OO	Candido MENDEZ José Miguel LEUNDA Antonio GUTIERREZ VEGARA	Manuel BONMATI José ELORRIETA Juan MORENO
SUEDE - SWEDEN SCHWEDEN	LO-S TCO SACO	Bertil JONSSON Vvanja LUNDBY-WEDIN (Ms) Inger OHLSSON (Ms) Lilian RINGSAND (Ms) Anders MILTON	UIFEDSTRÖM Bo RÖNNGREN Bengt NÖRBY Karl-Erik SVENSSON Anders LÖNNBERG
SUISSE - SWITZERLAND SCHWEIZ	CNG SGB VSA	Hugo FASEL Margrit MEIER (Ms) Hans-Rudolf ENGGIST	... UrsMUGGLIN ...
TURQUIE - TURKEY TÜRKEI	DISK TÜRK-IS HAK-IS KESK	... Bayram MERAL Salim USLU Siyami ERDEM	Yücel TOP Enver TOÇOGLU Osman YILDIZ ...
ROYAUME-UNI - UK VEREINIGTES KÖNIGREICH	TUC	John MONKS Rita DONAGHY (Ms) David LEA John EDMONDS	Rodney BICKERSTAFFE Barry REAMSBOTTOM JimmyKNAPP Maureen ROONEY (Ms)
Observateurs - Observer Beobachterstatus	Croatie - Croatia Kroatien Estonie - Estonia Estland Lettonie - Latvia Lettland Lithuanie Lithuania Litauen	UATUC EAKL TALO LBAS LDS LPSS	Davor JURIC Harri TALIGA Toivo ROOSIMAA Joris RADZEVICS Aldona BALSIENE (Ms) Grazina GRUZDIENE (Ms)

**FEDERATIONS SYNDICALES EUROPEENNES - EUROPEAN INDUSTRY FEDERATIONS
EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSVERBÄNDE**

Pays Countries Länder	Organisations Organisations Organisationen	Membres Members Delegierte	Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen
FSE EIF EGV	FEM - EMF - EMB EURO-FIET Comunicat. Intl Eur.C. Europäischer Ausschuß Intern. Kommunikation FESTA - EFA EEA-EUROMEI SETA-UITA ECF-IUF EAL-IUL EPSU FST - FTWU CSEE - ETUCE- EGKL FETBB - EFBW - EFBH FGE - EGF FSE-THC ETUF-TCL EGF-TBL EMCEF FEJ - EJF	Reinhard KUHLMANN Philip J. JENNINGS Bernadette TESCH-SEGOL (Ms) Phillip BOWYER Enrico TONGHINI Jim WILSON Harald WIEDENHOFER Herbert MAI Carola FISCHBACH-PYTTEL (Ms) ... Alain MOUCHOUX Jan CREMERS Tony DUBBINS Patrick ITSCHERT Franco BISEGNA Aidan WHITE John PEDERSEN Wolfgang WEIPERT Stine WALDORFF (Ms) Anton JOHANNSEN Poul WINCKLER Guus VAN HUYGEVOORT Brenda O'BRIEN (Ms) Peter DAWSON Ove BENGTSBERG François BALLESTERO Willi ARENS Jean-Pierre KLAPUCH Renate SCHROEDER (Ms)
Observateur Observer europ. Gewerkschaftsverbände	FSE - EIF - EGV	EFDPS	John JANSSENS

AUTRES - OTHERS - ANDERE

Pays Countries Länder	Organisations Organisations Organisationen	Membres Members Delegierte	Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen
Comité des Femmes Women's Committee Frauenausschuss		Margaret NOLAN (Ms) Riitta PARTINEN (Ms) Sianou FOTINI (Ms)	Ingerlise RONNING (Ms) Wanda GUIMARAES (Ms) ...
Groupes spécifiques Specific groups Interessengruppen		FERPA - EFREP JEUNES - YOUTH - EGB- Jugend CSI - ITUCs - IGR EUROCADRES	Georges DEBUNNE Maria deIPilar Duce PIZARRO (Ms) Philippe FAVEAUX Michel ROUSSELOT



Confédération Européenne des Syndicats

Boulevard Emile Jacqmain, 155 • 1210 Bruxelles

Tel: +32 2 224 04 11 • Fax: +32 2 224 04 54 • E-mail: etuc@etuc.org • <http://www.etuc.org>