



Campagne Europe sociale

Délocalisations et chantage à l'emploi pour abaisser les garanties des salariés

La période des vacances n'a pas été de tout repos pour un certain nombre de syndicats et de salarié(e)s. Tant en France qu'en Allemagne. Les annonces d'employeurs sur le territoire français, Ronal en Moselle, Bosh dans le Rhône, ressemblent étrangement à Siemens et Volkswagen en Allemagne.

Les mêmes raisons sont invoquées : coût financier important, perte de compétitivité face à des concurrents, principalement les pays entrés dans l'Europe depuis le 1er mai.

Cela intervient sur fond de scepticisme de la part du monde salarial vis-à-vis de l'Europe.

Souvenons-nous qu'en avril seulement 34 % des Français était pour l'élargissement contre 55 % ; 38 % pour en Allemagne, contre 42 %.

Déjà à ce moment, la peur des délocalisations hantait tous les esprits. Cependant, les entreprises n'ont pas attendu l'Europe pour délocaliser en Tunisie, au Maroc, en Asie.

Rajoutons à ce constat : les préconisations des grandes orientations de politiques économiques adressées aux plans nationaux d'actions pour l'emploi et nous aurons une idée de ce qui se profile à l'horizon.

En substance :

- baisser le coût du travail pour les entreprises au niveau européen ;
- rendre le travail plus attractif pour les salariés dans le sens d'une remise en cause des prestations chômage ;
- supprimer les taxes sur l'emploi.

Le projet de directive service dans le marché intérieur, c'est-à-dire supprimer toutes les entraves à la concurrence pour les services.

La révision de la directive santé au travail plus communément appelée temps de travail ouvrirait la porte à promouvoir le travail au-delà de la durée légale pour les salariés qui l'acceptent. Qu'en est-il ?

D'après une enquête allemande sur le « coût du travail », celle-ci indique que la France est classée 11^e sur 25 avec 20,15 euros, loin derrière l'Allemagne avec 27,09 euros juste devant les Etats-Unis 19,91 euros et l'Angleterre 18,72 euros.

Cette liste met en exergue celui des pays entrés depuis le 1^{er} mai 2004 dans l'Europe, République Tchèque 4,30 euros, Pologne 3,26 euros.

La lecture en est très éloquent et se passe de commentaires.

L'analyse est corroborée par une enquête de Bercy qui insiste sur des coûts du travail équivalents car il faut y intégrer les éléments de protection sociale, retraites et chômage, les garanties obtenues soit dans les conventions collectives, soit dans les accords d'entreprises.

SOMMAIRE

Délocalisations et chantage à l'emploi pour abaisser les garanties des salariés . p. 1

Quelques dates repères de l'Europe sociale p. 2

Dialogue social et élargissement p. 3

Les comités d'entreprises européens, lieux d'un dialogue très concret p. 5

Différences entre un Cee et l'organe d'information-consultation de la SE p. 6

Le Comité consultation hygiène - sécurité de Luxembourg p. 7

La Ces condamne l'appel à la prolongation du temps de travail hebdomadaire qu'elle juge opportuniste... p. 7

Syndicalisme européen : services publics des Finances et Csi p. 8

Quelques dates repères de l'Europe sociale

Milieu des années 1980

Jacques Delors - « Dialogue social » de « Val Duchesse » : une discussion entre partenaires sociaux débouchant sur des recommandations non contraignantes pour les états et les entreprises dans certains domaines.

1989

Le dialogue => « *Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs* » adopté par les chefs d'état et de gouvernement

- ➡ non contraignante ;
- ➡ débat en cours à la Convention européenne, un des enjeux et l'intégration de la Charte dans le futur nouveau traité grâce à la pression du syndicalisme européen ;
- ➡ mais à ce moment là reste la question de savoir si elle sera contraignante ou non.

1991

Accord Ces + Unice = proposition d'un dispositif d'articulation des négociations collectives européennes entre patronat et syndicats.

Possibilité de débouché sur une législation communautaire (directive ou règlement).

+ droit d'initiative donné à la Commission européenne.

Contenu de l'accord intégré dans le Traité de Maastricht en 1992.

« Dispositif social » de l'Union européenne = actuellement les articles 136 à 145 du traité de l'Union.

1997

Traité d'Amsterdam

- ➡ un certain nombre de matières sont soumises à une décision

conjointe du Parlement européen et du Conseil européen ;

- ➡ deux domaines de compétence sont ajoutés.

Sommet de Luxembourg

Le lancement de la stratégie lors du sommet sur l'emploi de 1997 à Luxembourg a envoyé un signal fort aux citoyens européens leur indiquant que les chefs d'Etat ou de gouvernement considéraient l'emploi comme une priorité de tout premier ordre. La stratégie européenne pour l'emploi (See) a été conçue comme le principal instrument de coordination et d'orientation des priorités de la politique de l'emploi des Etats membres. Elle est traduite par la réalisation de Plan national d'Action pour l'Emploi (Pnae) dans chaque pays et l'application de la méthode ouverte de coordination.

Méthode ouverte de coordination (Moc) :

- ➡ fixer aux Etats membres des lignes d'action ;
- ➡ sans pour autant les contraindre à agir au détriment des initiatives législatives communautaires ;
- ➡ **en faveur d'une politique de l'emploi plus efficace pour tous.**

1999

Sommet de Cologne

La décision est prise de confier la rédaction d'une Charte des Droits Fondamentaux à une convention composée de représentants des chefs d'Etat ou de gouvernement, du président de la Commission européenne

2000

Sommet de Lisbonne

A partir de là :

- ➡ extension à d'autres domaines à partir de la stratégie européenne pour l'emploi, en particulier dans le domaine social :

- ❖ en faveur d'une meilleure politique sociale pour tous,
- ❖ retraite,
- ❖ lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Conseil européen de Nice

Traité de Nice : adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée par le Conseil européen.

Elle regroupe en six chapitres - « Dignité », « Liberté », « Egalité », « Solidarité », « Citoyenneté » et « Justice » - 54 articles définissant les **valeurs fondamentales de l'Union européenne, ainsi que les droits civils et politiques, économiques et sociaux du citoyen européen.**

Les premiers articles sont consacrés à la dignité humaine, au droit à l'objection et conscience. **Le chapitre « solidarité »** innove en incorporant des **droits sociaux et économiques tels que :**

- ➡ le droit de grève,
- ➡ le droit à l'information et à la consultation des travailleurs,
- ➡ le droit à concilier la vie familiale et la vie professionnelle,
- ➡ le droit aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux à l'intérieur de l'Union européenne ou la protection de la santé.

La Charte promeut également l'égalité entre hommes et femmes et instaure des droits comme la protection des données, l'interdiction des pratiques eugéniques et du clonage reproductif des êtres humains, le droit à l'environnement, les droits des enfants et des personnes âgées ou le droit à une bonne administration. ■

Si les salariés Français travaillent moins, d'après différentes études, ils travaillent plus et sont plus formés. Ce sont certainement des raisons évidentes à l'investissement étranger en France. Par contre ce qui n'est pas mentionné, ce sont les profits réalisés par les entreprises. Ils sont en hausse pour le premier semestre 2004, à l'exemple de Bnp Paribas + 40 %, la Société Générale + 32 %, Eads + 119 %, Michelin + 102 %... A tel point que les profits nets de l'ensemble des quarante premiers groupes cotés en Bourse devraient s'élever à + 21 % en fin d'année. Cependant des réactions s'organisent. Les salariés et les syn-

dicats de Ronal rencontrent les Polonais, les syndicats IG Metal. Les Allemands manifestent contre les menaces sur l'emploi et les prestations chômage. La justice néerlandaise vient d'interdire le retour aux 40 heures dans une entreprise de 200 salariés. La Ccs condamne la prolongation du temps de travail et organisera une contre-attaque à cette offensive. L'application de la charte des droits fondamentaux, et celle des directives existantes pour les dix nouveaux membres européens sont de nature à empêcher le dumping social. Les Comités d'entreprise européens, les fédérations profes-

sionnelles européennes constituent des outils au service de la défense des intérêts des salariés. Si nous devons agir en direction du Parlement européen et du Conseil des ministres co-législateurs chaque gouvernement national a sa propre responsabilité dans la production législative, nous avons surtout à privilégier notre activité syndicale en direction des syndiqués et des salariés. Mieux appréhender les enjeux pour agir efficacement dans toutes les entreprises, grandes ou petites, ce sont nos objectifs de septembre. Bonne rentrée. ■

Dialogue social et élargissement

L'entrée dans l'Union européenne (UE) des dix nouveaux pays membres (1) et la poursuite du processus d'adhésion pour les deux pays candidats (2) représentent d'énormes défis en matière de dialogue social et de relations industrielles.

Dans ces douze pays, les systèmes de relations industrielles et les partenaires sociaux offrent une grande diversité et sont encore fragiles. Souvent fragmentées et hétérogènes, les organisations syndicales sont toujours marquées par les héritages du passé qu'elles les rejettent ou qu'elles les assument. Les taux de syndicalisation diminuent - le taux de syndicalisation a parfois chuté de 80 % en dix ans - et la présence syndicale sur les territoires régresse dans la plupart des pays. Avec des organisations patronales souvent encore moins développées, les partenaires sociaux s'engagent peu dans la négociation collective.

La mise en place de cadres législatifs de base pour organiser les relations industrielles a fait l'objet d'une activité législative intense pendant les années de transition et de processus d'adhésion à l'UE. Cependant, les systèmes sont encore en évolution et ne fonctionnent pas réellement, et les textes sont peu appliqués. Pour compenser la faiblesse des partenaires sociaux, l'état a joué et joue encore un rôle considérable.

La négociation collective concerne moins de salariés des nouveaux pays que de l'UE-15 - 25 à 30 % en moyenne en 2002. Il n'existe de négociation collective centrale nationale don-

nant lieu à des accords contraignants qu'en Slovaquie. **En revanche, partout sont signés des accords tripartites nationaux de portée et de contenus généraux** et limités. Certains sujets importants ne sont que peu abordés dans ces textes : conditions de travail ; hygiène, santé et sécurité au travail ; protection des salariés en cas de restructuration ; formation professionnelle permanente ; résolution des conflits ...

A de très rares exceptions près, la négociation collective régionale n'existe pas. Il n'y a donc qu'un seul niveau de négociation collective et les accords ou conventions collectives sont davantage signés dans les entreprises qu'au niveau des branches (3). **Il se signe peu de conventions collectives d'entreprises** et ces textes

(1) Dix nouveaux pays membres : Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie.

(2) Pays candidats : Bulgarie et Roumanie.

(3) En Slovaquie, la structure de la négociation collective est très centralisée, deux accords généraux nationaux - secteur relevant du budget de l'état et secteur privé - encadrent les accords de branche ; en Slovaquie et à Chypre, les négociations se font surtout au niveau des branches et en République tchèque et en Hongrie secteurs et entreprises sont mélangés.

pauvres en contenus et de portée et d'application très limitées. Et comme la négociation a lieu surtout dans les entreprises, le taux de couverture est faible et peu de textes sont étendus. Pourtant, à l'exception de deux pays, les textes signés par les syndicats s'appliquent automatiquement aux non syndiqués. En Estonie, l'extension doit être intégrée à l'accord et à Malte le fort taux de syndicalisation font qu'elle est considérée comme inutile. **Les obstacles à la négociation collective sont nombreux :** restructuration et diversité croissante des entreprises ; développement des Pme ; comportement des employeurs étrangers ; structures et stratégies des partenaires sociaux ; marge de manœuvre faible pendant la récession économique ; faiblesse des ressources matérielles et humaines des organisations syndicales ; cadre légal peu clair.

La faiblesse de la négociation collective de branche et ses conséquences préoccupent les organisations syndicales. Elle est à l'origine d'inégalités plus grandes : grande disparité des salaires ; augmentation des différences en matière de conditions de travail ; mauvaises conditions d'emploi visant augmenter les bénéfices etc.

Sur le lieu de travail, le syndicat seul représente les salariés en Pologne, en Slovaquie et en Bulgarie. En Roumanie, le comité d'entreprise peut représenter les différentes organisations syndicales pour l'information et la consultation mais la négociation se fait avec le syndicat. En République tchèque et en Slovaquie, en l'absence de syndi-

cat, le comité d'entreprise peut négocier. En Hongrie, depuis leur création en 1999, les comités d'entreprise peuvent conclure des « accords de travail » avec les employeurs s'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise. En Estonie et en Lettonie, des délégués du personnel peuvent signer des accords comme représentants autorisés de l'ensemble des salariés d'une entreprise.

Les comités d'entreprise (CE) ne sont véritablement opérationnels qu'en Hongrie et en Slovaquie (4). Quand le cas se présente, il n'y a de représentation au niveau de la société ou du groupe qu'en Hongrie. La base légale des comités d'entreprise est la loi dans dix pays et la convention collective dans deux pays (5). En cas de fermeture, licenciements ou restructurations, il y a dans tous les pays un droit d'information pour les CE. **Le droit de consultation existe** partout sauf en Lituanie, à Chypre et à Malte et une forme de participation existe en Pologne et en Slovaquie. **La directive sur les Comités d'entreprise européens (Cee) a été transposée dans 8 pays sur 10** (6) et des représentants des travailleurs de six nouveaux pays membres (7) sont déjà présents dans des Cee. Les structures tripartites ont fait l'objet d'un soutien important de la part de l'UE et de l'Organisation internationale du travail (Oit). Elles sont aujourd'hui déséquilibrées au détriment des partenaires sociaux. Des interventions gouvernementales rendent souvent encore plus difficiles les relations tripartites.

La façon d'envisager la résolution des conflits est d'une

assez grande diversité. Le droit de grève est inscrit dans la constitution dans sept pays (8). Dans les autres, c'est le droit national qui réglemente la grève. En République tchèque, en Estonie, en Lettonie, à Malte et en Slovaquie, le droit des employeurs d'interdire l'accès des lieux de travail aux salariés (9) est couvert par la législation, à Chypre par la négociation collective. La Hongrie, la Pologne et la Slovaquie n'ont aucune base juridique en matière de « lock-out » tandis que la Lituanie considère qu'il s'agit d'une action revendicative illégale.

La principale forme de résolution des conflits dans les dix nouveaux pays membres est la « médiation » dans la plupart des cas par des instances volontaires et autonomes de résolution des conflits mises en place par les partenaires sociaux, et des procédures internes au sein des administrations du travail.

Depuis le milieu des années 1990, les actions syndicales sont en régression dans la plupart des pays nouveaux membres où les organisations syndicales peinent à changer une image des syndicats parmi les salariés et l'opinion publique liée au passé mais aussi à leur difficulté à défendre les intérêts des salariés dans les bouleversements de la transition et du processus d'accession à l'UE. **Les organisations syndicales ont engagé des réflexions sur l'évolution des modes d'organisation, d'élaboration des revendications et des propositions et des formes d'action dans le but d'améliorer leur efficacité.** ■

(4) Des comités d'entreprise existent également en Pologne, en Estonie, Lettonie, Lituanie, République tchèque, Slovaquie, et Bulgarie où ils ne fonctionnent pas très bien.

(5) Pays où la base légale des comités d'entreprise est la loi : Bulgarie, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovaquie et pays où la base légale des comités d'entreprise est la négociation collective : Chypre et Malte.

(6) Pays où la directive Cee était transposée en 2002 : Chypre, République tchèque, Hongrie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovaquie.

(7) Pays dont les syndicats sont présents dans les Cee : République tchèque, Estonie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie.

(8) Chypre, République tchèque, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie.

(9) Lock out.

Les comités d'entreprises européens, lieux d'un dialogue très concret

Depuis déjà le début des années 70, le mouvement syndical en Europe et la Cgt avaient pris conscience que, face aux entreprises transnationales, il était nécessaire, d'une part, de se rencontrer et de s'organiser à l'échelle internationale et que, d'autre part, il fallait des instruments d'information et de consultation.

Sous des pressions conjointes, dans le milieu des années 80, il fut mis en place les premiers comités d'entreprise européens de façon informelle dans quelques entreprises (Thomson, Danone, Bull...) en France puis Volkswagen et Continental en Allemagne). Tout ceci a contribué à ce qu'en 1994 il fut adopté la Directive instituant officiellement, dans les entreprises transnationales de plus de 1 000 salariés, des comités d'entreprise européens.

Pour la France

Aujourd'hui, ils sont de l'ordre de 800 à fonctionner - dont près d'une centaine dans des entreprises françaises - ce qui fait qu'au niveau européen ce sont donc de l'ordre de 20 000 représentants des salariés - dont près d'un millions de travailleurs français - qui, une ou plusieurs fois chaque année, peuvent se rencontrer et débattre entre eux, ainsi qu'avec leur direction, de la situation qu'ils vivent dans les différents sites et pays d'implantation de leur entreprise. Leur rôle dans l'évolution de la prise en compte de la dimension européenne et internationale dans les structures syndicales commence à se faire sentir et va être croissant dans les années à venir. Déjà leur influence se fait fortement sentir dans la plupart des fédérations syndicales européennes.

Les membres des comités d'entreprise européens sont désignés parmi les élus des comités d'entreprise en fonction de l'audience de leur organisation syndicale ou des mandats syndicaux. Il y a donc un lien très étroit entre la représentation de la Cgt dans des instances européennes et le choix que les salariés à l'entreprise font lors des élections professionnelles. Que faut-il pour qu'un Cee devienne un véritable acteur ? D'abord que ses membres soient des représentants des travailleurs. Il s'est posé souvent, notamment dans les accords selon l'article 13, le problème de la procédure de désignation des membres du Cee. Nous retrouvons ce problème dans les nouveaux pays membres de l'UE suite à l'élargissement (cas de Nestlé en Pologne par exemple). Il ne faut pas changer les membres des Cee tous les ans car il faut une continuité, notamment sur des problèmes complexes tels qu'au niveau multinational. Le problème est également posé de savoir quel est l'interlocuteur des représentants des salariés ? et de savoir comment les débats au Cee sont pris en compte dans les processus décisionnels de l'entreprise ? Il est nécessaire pour qu'un Cee devienne un acteur qu'il forme une véritable entité et qu'il aille au-delà du simple échange d'informations et qu'entre les réunions il y ait une véritable

coordination. Le Cee doit également être une entité qui agit. Il faut faire en sorte que le Cee obtienne une véritable reconnaissance : par la direction, par les directions des entités composant l'entreprise, par les salariés, par les interlocuteurs sociaux hors de l'entreprise. Tout cela implique d'avoir des moyens, notamment de circulation, d'information et de visite de sites. Il est utile de valoriser les aspects positifs de ce qui se fait dans les Cee. ■

Pour nous joindre

La Cgt
Espace Europe / International
case 7-3
263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex
tél. 01 48 18 84 77
fax : 01 48 18 84 43
e-mail : europinter@cgt.fr

Ce bulletin est disponible sur
le site de la Cgt
<http://www.cgt.fr>
à la rubrique « International »,
puis campagne Europe sociale.

Différences entre un comité d'entreprise européen et l'organe d'information-consultation de la société européenne

| | NOM : CEE | NOM : Organe d'information - consultation |
|--------------------------|---|---|
| Transposition | du 22/09/1994 au 22/09/1996 (2 ans) | du 08/10/2001 au 08/10/2004 (3 ans) |
| Conditions | 1 000 salariés en Europe dont deux fois 150 dans deux pays différents | 120 000 euros de capital |
| Forme | | Fusion Holding Création d'une filiale Transformation |
| Caractère | Non obligatoire (sur demande) | Obligatoire pour enregistrer la SE |
| Initiatives | La direction Les représentants du personnel Le personnel | La direction |
| Gsn : composition, délai | 1 par pays + des représentants supplémentaires au prorata des effectifs du pays Délai de négociation : 3 ans | 1 par pays + 1 représentant par tranche de 10 % des effectifs du pays 1 conseiller syndical Délai de négociation : six mois (prolongeable une fois) |
| Composition | Accord négocié : selon l'accord Selon les dispositions subsidiaires : 30 maxi | 1 par pays + 1 représentant par tranche de 10 % des effectifs répartis par filiales au prorata des effectifs dans l'ordre dégressif |
| Désignation | En France : par les organisations syndicales A l'étranger : selon les dispositions nationales | Conformément à la législation ou pratique nationale |
| Compétences | Information Consultation en temps utile | Information : à un moment, avec un contenu et d'une façon permettant d'évaluer les conséquences Consultation : après information, si un point de vue est exprimé, possibilité d'être pris dans le processus décisionnel |
| Votes | 1 membre = 1 voix | Dans certains cas, 1 membre = 1 voix représentative du nombre de salariés représentés |
| Expert | Prévus dont un minimum pris en charge par la direction | Prévus dont un minimum pris en charge par la direction |
| Moyens | Selon l'accord Relatifs aux réunions + traduction | Selon l'accord Relatifs aux réunions + traduction |
| Fréquence des réunions | Selon l'accord 1 par an minimum | Au moins une par an sauf accord plus favorable |
| Réunions préparatoires | | Prévues sans précision de durée |
| Concernés | Les établissements Les filiales contrôlées à plus de 10 % sous influence dominante | Les établissements Les entreprises devenues établissements Les filiales soumises à influence dominante |
| Participation | | Entreprise moniste : au CA (pb des questions) Entreprise dualiste : au conseil de surveillance Egalité de droits et devoirs (en théorie) Nombre : non défini. 50 % souhaités par les organisations syndicales Désignation : ? |
| Durée de l'accord | | 4 ans minimum |

Le comité consultation hygiène - sécurité de Luxembourg

Le Cchs de Luxembourg : sa mission, ses buts

Ce comité est formé auprès de la Commission européenne pour l'aider dans son travail. Il étudie les textes sur la question hygiène, sécurité au travail, les directives, la législation avant leur passage à Bruxelles et à Strasbourg. Ainsi, il a été discuté du livre blanc sur les produits chimiques et des mesures de Reach, du bilan de l'application des directives santé au travail européennes. Il s'intéresse aussi aux agences européennes qui s'occupent de ces questions de santé - sécurité au travail : agence de Dublin (la recherche et les enquêtes sur les conditions de travail), agence de Bilbao (information sur les risques professionnels, semaine de Bilbao, parution de documents sur les risques, observatoire des risques), agences qui sont construites sur le même modèle que le comité de Luxembourg.

Constitution du Cchs

Le comité est formé par un bureau et une assemblée plénière. Il est construit sur la base du tripartisme : gouvernements - employeurs - salariés.

Dans le bureau et l'assemblée, il y a toujours recherche du consensus entre les différentes parties, la commission européenne (DG 5) y est représentée.

Avant la tenue des plénières, *les groupes d'intérêts se réunissent. Ils sont trois : groupe d'intérêt des gouvernements, groupe d'intérêt des employeurs, groupe d'intérêt des travailleurs* qui étudient l'ordre du jour de la séance plénière. Les groupes peuvent se réunir pour faire 1 point, pour discuter de tactique. *Les*

groupes d'intérêt ont chacun un coordinateur (pour le groupe des travailleurs, il s'agit un camarade du Bureau technique syndical, formé auprès du secrétariat de la Ces) et d'un porte-parole élu (actuellement, c'est un camarade des Tuc britanniques).

Le travail du Cchs et de ces groupes d'intérêt est aussi préparé par des groupes de travail tripartites (par exemple : groupe de travail produits chimiques, groupe de travail « valeurs limites », groupe de travail « hospitalier »...) qui ont une question bien précise à traiter et qui peuvent faire appel à des experts.

Chaque pays a une représentation gouvernementale, une représentation employeurs et une représentation travailleurs, à raison d'un titulaire et de deux suppléants. Le journal officiel de la Communauté européenne publie les décrets de nomination. Ces nominations sont faites via les gouvernements vers la Commission européenne.

La représentation des travailleurs français se fait avec les cinq confédérations adhérentes à la Ces : Cfdt, Cftc, Cgc, Cgt, Fo. La répartition actuelle après discussion est la suivante :

- ➡ titulaire du Cchs -> Cgt ;
- ➡ deux suppléants au Cchs -> Cfdt et Cftc.

pour les agences, nous retrouvons les mêmes structures tripartites et de groupes avec un conseil d'administration et un bureau. ■

La Ces condamne l'appel à la prolongation du temps de travail hebdomadaire qu'elle juge opportuniste : une semaine de travail de 40 heures n'est pas ce dont l'Europe a besoin

Pour sauvegarder des emplois, certains syndicats ont récemment accepté d'inscrire dans une série d'accords d'entreprise la prolongation du temps de travail. Bien qu'il s'agisse d'exceptions et que les mesures prises sont spécifiques aux entreprises concernées, il y a parmi les employeurs et les gouvernements d'Europe, des agitateurs opportunistes qui récupèrent ces arrangements pour pousser l'opinion publique à revendiquer une prolongation générale du temps de travail.

Il est très étrange de voir que les opposants à la pratique de conclure des conventions collectives de branche sont ceux-là même qui, aujourd'hui, préconisent d'étendre à toute les entreprises d'Europe des mesures apportant un soulagement à deux ou trois entreprises. L'Europe n'a pas besoin de semaines de travail plus longues, elle a besoin de travailler plus intelligemment déclare John Monks, le Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (Ces).

Une prolongation générale du temps de travail hebdomadaire ne résoudra pas le problème de l'emploi en Europe ; au contraire, il l'aggraverait. Si elle n'est pas accompagnée d'une augmentation de 15 % de l'offre et de la demande, une augmentation de 15 % du temps de travail revient à mettre en péril un emploi sur sept. Il est difficile de voir d'où pourra bien provenir cette augmentation de 15 % de la demande au niveau européen. Le résultat final sera une faible croissance, une croissance sans création d'emplois et une économie au bord de la déflation.

La Ces organisera une contre-attaque à cette offensive perverse afin de défendre un droit crucial acquis par les travailleurs au cours des dernières décennies (la diminution du temps de travail). Pour cela, elle fournira à ces affiliés les informations exactes sur le contenu spécifique des accords d'entreprise concernés. De même, le comité de coordination des négociations collectives en Europe de la Ces procédera à des échanges d'informations complémentaires et débatera de la situation lors de sa prochaine réunion, qui se tiendra en septembre.

Syndicalisme européen : services publics des Finances et conseils syndicaux interrégionaux (Csi) !

Profits boursiers obligent, le dogme de la nécessaire réduction des dépenses publiques pour les services publics et sa traduction en diminution des emplois publics tient lieu de guide pour les gouvernements depuis plusieurs décennies en France et en Europe.

Ce dogme ne peut s'appuyer sur aucune évaluation des politiques qu'il a engendré et il doit donc être martelé pour justifier les cadeaux financiers aux grandes entreprises privées sans aucune contrepartie, et pour développer la concurrence entre salarié(e)s comme entre territoires en Europe. Mais l'irruption croissante des salarié(e)s et des populations sur la scène sociale pour la défense des services publics vient contrecarrer les plans du libéralisme en contestant sa logique.

Convergences en construction

C'est à l'occasion de la puissante lutte contre le plan de déstructuration des services du ministère des Finances en 2000 (le ministre Sautter a du démissionner) au nom de comparaisons internationales, que l'objectif de mener réflexion et actions avec les syndicalistes d'autres pays d'Europe sur les finalités et les moyens des services publics des finances a pris corps. Des militants Cgt des services des Impôts - Trésor - Douane, de Haute-Garonne, puis du Tarn et des Pyrénées Orientales, ont situé cette démarche dans une dynamique interprofessionnelle en abordant

l'utilité sociale de ces services publics.

L'entrée de la Cgt à la Confédération européenne des syndicats (Ces) a créé des conditions qui faisaient défaut jusque-là pour concrétiser cette démarche ; avec les comités régionaux Cgt de Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, très impliqués depuis le début du processus.

Il a été possible de trouver les canaux pour nouer des premiers échanges avec les militants des syndicats de base espagnols des Commissions ouvrières de Catalogne (Ccoo). Les obstacles sont réels et tiennent à l'absence de relations internationales revendicatives concrètes entre syndicats d'entreprises, à fortiori dans les services publics d'Etats, en Europe jusqu'à aujourd'hui.

Les échanges internationaux se passent, hormis dans quelques grandes entreprises multinationales, par des contacts entre dirigeants nationaux, mais sans implication directe des syndiqué(e)s et des salarié(e)s. Cependant, de la protection sociale aux salaires en passant par les services publics et les conditions de travail, quel champ revendicatif peut-il être aujourd'hui investi dans une bataille simplement franco-française ?

Bilan et perspectives

Plusieurs rencontres Franco-Catalane ont eu lieu de fin novembre 2002 et février 2004 qui nous ont permis, dans le cadre du réseau Eures (sorte d'Anpe de l'Europe) et sur proposition de la Cgt, d'effectuer pour le 25 février 2004 un travail en commun sur la fiscalité à destination des travailleurs transfrontaliers sur un site Internet (www.pyremed.com), mais surtout de discuter directement avec nos camarades syndicalistes catalans des Ccoo de l'interpro et du secteur des finances. Nous avons pu créer un climat propice à des contacts ultérieurs plus précis sur les missions et les moyens de nos services publics français et espagnols / catalans : nos camarades Catalans sont d'accord pour une rencontre à Barcelone (finances et interpro) qui pourrait avoir lieu avant la fin 2004.

D'ici là, nous avons convenu d'échanger nos propositions revendicatives pour constituer des groupes de travail lors de cette rencontre. Les Ccoo semblent intéressées par l'élargissement des discussions à la situation globale des services publics et à la question de la circulation des marchandises et du «dumping financier», ce qui permettrait d'intégrer les syndicats andorrans, bientôt membres de la Ces, à notre démarche. ■

**Les syndicats Cgt
de la fédération des Finances
et les comités régionaux
de Midi-Pyrénées,
de Languedoc-Roussillon.**