



Campagne Europe sociale

Manifestation européenne en mars 2005, déjà des points d'appui

Depuis le début de l'année, nos bulletins « Campagne pour une Europe sociale » se suivent et ne se ressemblent pas. Nous avons abordé le fonctionnement des institutions européennes, le projet de traité constitutionnel, des sujets aussi divers que les services d'intérêt général, le pacte de stabilité ou les fonds structurels. Cette campagne formalisée par les bulletins vise à rendre accessible à toutes et tous les militant(e)s des informations pour comprendre et peser sur les événements.

Ce numéro s'attache à donner de la lisibilité à notre action Cgt au sein de la Confédération européenne des syndicats.

Quels sont les lieux de présence tant pour la confédération Cgt que les fédérations et régions ? L'Europe fait beaucoup parler d'elle ces temps-ci, mais connaît-on les actions des syndicats ? Les luttes s'y développent et les convergences syndicales aussi. Voici pêle-mêle les informations collectées au gré de nos lectures et pour partie grâce aux fédérations par leurs journaux fédéraux.

Aux Pays-Bas, les trois centrales syndicales sont engagées dans une campagne de mobilisation contre les politiques sociale et économique du gouvernement.

En Allemagne, les manifestations du lundi témoignent de la détermination des salariés et de la population pour refuser la remise en cause du régime d'indemnisation des chômeurs.

En Italie, les confédérations Cgil, Cisl et Uil se sont rencontrées pour appeler à une grève de 8 heures en octobre 2004. Il s'agit d'obtenir l'ouverture de négocia-

tiens avec le gouvernement. De nouveau ensemble le 30 novembre contre le projet de budget 2005. Sont concernés : la santé, l'administration locale et nationale, l'éducation, les pompiers, les chercheurs et les universitaires.

La fédération européenne de la Métallurgie organisait le 19 octobre une manifestation des salariés de l'entreprise General Motors contre les suppressions d'emplois.

Les syndicats de cheminots de Belgique, Luxembourg, Suisse, Italie, Espagne et Cgt se sont rencontrés pour travailler ensemble sur l'avenir et l'évolution du fret international. Un document de propositions sera élaboré. La fédération européenne du Bois et du Bâtiment appelle à une manifestation le 25 novembre.

Voici des éléments importants qui confirment la nécessité de s'orienter vers une grande manifestation européenne en mars 2005 à Bruxelles. Toutes ces luttes y contribuent ! ■

| SOMMAIRE | |
|---|------|
| Manifestation européenne en mars 2005, déjà des points d'appui | p. 1 |
| La Confédération européenne des syndicats et l'activité de la Cgt | p. 2 |
| Pays Bas : actions syndicales unitaires contre le projet de budget du gouvernement | p. 3 |
| Comité exécutif de la Ces des 13 et 14 oct. 2004 | p. 4 |
| Pays-Bas : grève contre les restrictions décidées par le gouvernement | p. 5 |
| La Cgt solidaire des salariés et des syndicats néerlandais | p. 5 |
| Compte-rendu de la réunion de Bruxelles sur l'accord européenne « Stress au travail » des 7 et 8 octobre 2004 | p. 6 |
| Accord-cadre européen sur le stress au travail | p. 7 |
| Déclaration du groupe de Doorn sur la discussion actuelle du temps de travail | p. 8 |
| Directive « Bolkestein » : un projet de société rétrograde ! | p. 9 |

La Confédération européenne des syndicats et l'activité de la Cgt

La Confédération européenne des syndicats (Ces) a été créée en 1973 en vue d'offrir un contrepoids syndical aux forces économiques d'intégration européenne.

A la suite de changements survenus en Europe centrale et orientale, nombre de nouveaux syndicats ont rejoint peu à peu ses rangs, notamment ceux des dix nouveaux pays depuis le 1^{er} mai 2004 représentant 105 millions d'habitants : la Hongrie, la Pologne, la République Tchèque, la République Slovaque, la Slovénie, les États Baltes - Estonie, Lettonie, Lituanie ainsi que Malte et Chypre.

La Cgt a adhéré en 1999. La décision a été prise au Congrès de la Cgt.

A l'heure actuelle, la Ces regroupe :

- 77 organisations membres de 35 pays européens,
- 11 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres.

La Cgt est dans dix fédérations syndicales professionnelles, par exemple dans l'Uni Europa.

Uni Europa est une fédération européenne syndicale regroupant quatre organisations et des fédérations de la Cgt : Commerce, Secteurs financiers, Organismes sociaux, Finances, Sociétés d'Etudes, Ptt, Filpac, Audiovisuel-Spectacle.

Voici une de leurs propositions : syndicats et employeurs européens adoptent des lignes directrices sur les centrales d'appels dont voici les principaux éléments :

- consultations sur la stratégie et les politiques des centres d'appels,

- haute qualité des emplois.

Les syndicats veulent éviter « la course au moins-disant » au niveau mondial.

Ils ont créé la Charte d'Uni sur les délocalisations.

D'autres structures syndicales existent dans la Ces

- Eurocadres (Conseil des cadres européens) auquel participe l'Ugict ;
- la Ferpa (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) dans laquelle est incluse l'Union confédérale des retraités Cgt).

La Ces coordonne les activités de 39 Csi (Conseils syndicaux interrégionaux) qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

En France, il existe onze Csi et la Cgt est implantée dans neuf.

Du fait de l'élargissement de l'Europe, les frontières bougent et nous allons vers une augmentation du nombre de conseils syndicaux interrégionaux.

La Ces est reconnue par l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et l'AeI en tant qu'organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

La Ces œuvre partout en Europe, notamment

- à l'extension et à la consolidation des libertés politiques et de la démocratie,
- au respect des droits humains et des droits syndicaux,

- à l'élimination de toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la couleur de la peau, la Race, l'orientation sexuelle, la nationalité, les convictions religieuses ou philosophiques et les opinions politiques,

- à la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes,

- à un développement durable,

- à l'emploi pour tous et toutes librement choisi et productif,

- au développement, à l'amélioration, à la valorisation de l'éducation et de la formation,

- à la démocratisation de l'économie,

- au constant progrès des conditions de vie et de travail,

- à une société sans exclusion basée sur les principes de la liberté, de la justice et de la solidarité.

Comment cela fonctionne

Le Congrès est l'instance suprême de la Confédération européenne des syndicats pour déterminer la stratégie et la politique générale de la Confédération.

Le Comité exécutif est l'instance suprême de la Confédération européenne des syndicats **entre les congrès**. Il comprend un représentant par confédération nationale pour 1 000 000 d'adhérents. Il décide :

- des politiques nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie générale adoptée par le Congrès,

- des positions à soutenir vis-à-vis des organisations européennes d'employeurs et des institutions européennes,

➡ de l'action syndicale nécessaire pour soutenir les revendications et les positions communes syndicales.

Par exemple : au dernier Comité exécutif des 13 et 14 octobre, dix-sept points figuraient à l'ordre du jour dont la stratégie syndicale de la Ccs, l'avis sur le projet de traité constitutionnel et l'action revendicative en Europe.

La Cgt s'est exprimée. Voir déclaration en page 4.

Pour permettre le travail concret de la Ccs, il y a différents **comités permanents** dans lesquels nous siégeons, soit en tant que titulaires ou de suppléants, car il faut rappeler, pour la France, nous sommes quatre confédérations à participer. Nous nous sommes répartis les différents postes.

Les résolutions de la Ccs s'appuient, se nourrissent des discussions des comités et groupes de travail :

➡ coordination de la négociation collective et participation des travailleurs,

➡ sous groupe de Doorn (coordination des négociations salariales). Vous trouverez une déclaration de la réunion à Berlin en page 8,

➡ économique et emploi.

Puis sept groupes de travail dans lesquels nous intervenons en représentant, bien entendu, ce que nous sommes, mais aussi les autres confédérations françaises. Ce qui nous oblige à nous coordonner :

➡ commerce et mondialisation,
➡ développement durable,
➡ formation tout au long de la vie,
➡ migration et inclusion,
➡ politique sociale et législation,
➡ protection sociale,
➡ cohésion économique et sociale.

Nous participons également au Bureau technique syndical pour la santé et la sécurité au travail (voir

texte sur stress au travail, pages 6 et 7).

Pour ce qui concerne les négociations avec le patronat européen (Unice), la participation des Confédérations françaises s'effectue à tour de rôle. Par exemple :

➡ le congé parental - Cftc,
➡ les contrats à durée déterminée - Fo,
➡ le télétravail - Cfdt,
➡ le travail temporaire - Cgt,
➡ l'égalité homme/femme - Cftc,
➡ la prochaine négociation, ce sera la Cgt.

En conclusion, il est très important d'être présent dans tous ces lieux d'échanges à la fois pour se comprendre entre syndicalistes de cultures diverses et apprendre pour mieux se rassembler, agir ensemble pour construire l'Europe que nous voulons. ■

Pays Bas : actions syndicales unitaires contre le projet de budget du gouvernement

Les trois principales organisations syndicales néerlandaises, Fnv, Cnv et Mhp, ont initié le 24 août 2004 une campagne de sensibilisation et d'actions contre les politiques économiques et sociales du gouvernement des Pays-Bas. Les 20 et 21 septembre avec un appel à la grève dans le public et le privé (notamment dans les secteurs de la santé et des transports en commun) et une manifestation à Rotterdam, et le 2 octobre avec

un rassemblement à Amsterdam, seront les points culminants de la campagne.

Engagées dans la première action commune depuis des années, les trois centrales syndicales néerlandaises veulent faire entendre leur opposition au projet de budget du gouvernement en particulier les restrictions prévues pour la protection sociale et exiger d'autres solutions. Les syndicats s'opposent à la réduction des pensions

pour les salariés handicapés et des allocations chômage au moment où le pouvoir d'achat des catégories les plus défavorisées baisse de 2 %.

Une économie en crise et un déficit budgétaire préoccupant sont les arguments du gouvernement pour justifier des réductions budgétaires de près de 21 milliards d'euros d'ici à 2007 afin de retrouver la croissance économique et des finances plus saines. ■

Comité exécutif de la Ces des 13 et 14 octobre 2004

Synthèse des interventions de Bernard Thibault

A propos de la stratégie de la Ces

Je partage l'orientation préparée par le secrétariat pour « une activité de la Ces claire, plus visible et qui fasse appel à la mobilisation des syndicats affiliés ».

Plusieurs événements justifient cette orientation. Nous sommes dans un nouveau contexte après les élections européennes.

Une nouvelle commission a été élue et mise place. Des politiques nationales remettent en cause les régimes de retraite et les systèmes de protection sociale, portent atteinte au droit du travail et au temps de travail.

De même, nous devons prendre le temps aujourd'hui de décider d'initiatives coordonnées par la Ces, pour nous opposer aux deux directives : celle sur le temps de travail, celle sur les services. Elles sont emblématiques. Ces initiatives peuvent être de bons supports pour la Ces pour une campagne de revendication. Elles feront la démonstration que le syndicalisme européen a la capacité de porter des revendications partagées.

Nous sommes pour le dialogue social afin qu'il produise des droits pour les salariés. Or, nous sommes confrontés à une attitude systématiquement fermée de l'Unice (patronat européen).

J'appuie la proposition d'organiser une importante manifestation à Bruxelles sur l'emploi pour le sommet des chefs d'État au printemps 2005.

J'entends les arguments exprimant des réserves et une fois n'est pas coutume, je n'ai pas la même opinion que mes camarades français.

► une manifestation européenne n'est jamais assurée du succès par avance, mais nous avons fait à plusieurs reprises la démonstration que si les syndicats affiliés y consacraient des efforts, nous pouvions la réussir. Le mouvement syndical est, sans doute, celui qui a le plus grand potentiel de mobilisation à l'échelle de l'Europe. Cette mobilisation est aujourd'hui nécessaire ;

► le sommet des chefs d'État sera consacré entre autre au bilan de la « stratégie de Lisbonne » sur l'emploi. Si le syndicalisme n'exerce pas la pression suffisante à cette occasion, nous prendrions le risque de laisser le champ libre à de nouvelles décisions d'inspiration libérale en matière d'emploi ;

► il faut être clair sur le mot d'ordre de cette manifestation et la proposition de John Monks « pour l'emploi et de meilleurs emplois » constitue bien une base syndicale adaptée aux besoins d'aujourd'hui.

A l'issue du débat, J Monks, Secrétaire général de la Ces, a confirmé la nécessité de s'orienter vers une grande manifestation européenne, en mars 2005, à Bruxelles et de développer des actions d'ici décembre pour s'opposer à la directive temps de travail, particulièrement dangereuse.

A propos de la constitution européenne.

Je m'abstiendrais sur le vote de la résolution qui nous est soumise. Je souhaite expliquer le sens de ce vote. Nous avons évoqué depuis ce matin la complexité de la situa-

tion aux plans économique, politique et social. Le processus de ratification du projet de traité intervient dans ce contexte. Il donne lieu, comme d'autres l'ont dit avant moi à des prises de positions diverses. Ne nous cachons pas qu'il y a des opinions différentes dans les rangs des syndicats. Pourquoi faudrait-il d'ailleurs qu'il y ait une unanimité sur une question comme celle-là ?

Nous avons à la Ces dit ce que nous attendions des travaux de la Convention, nous avons suivi ses travaux. Nous nous sommes exprimés sur ses résultats soulignant : des avancées (l'intégration des droits sociaux fondamentaux) des insuffisances, des aspects toujours aussi contestables ou des oublis.

Ne soyons donc pas étonnés qu'ils puissent y avoir plusieurs opinions sur l'attitude à adopter notamment dans un pays comme la France, l'un des huit pays ou se prépare un référendum.

Il y a parmi ceux qui sont critiques des progressistes, des syndicalistes qui ne sont pas tous des opposants au projet européen.

Le débat entre partis politiques est effectivement intense, on trouve des partisans du oui et du non dans les partis de droite. On trouve des partisans du oui et du non dans les partis de gauche, on trouve des partisans du oui et du non à l'intérieur de la plupart des partis.

Les dernières enquêtes d'opinion, en France, montrent que les salariés veulent déjà mieux comprendre de quoi il s'agit.

La Cgt a ainsi fait le choix, en priorité, de donner des éléments d'information aux syndiqués, leur permettant de définir ensemble ce que devra être la contribution de la Cgt au débat public précédant le référendum.

La Cgt est attachée à une démocratie interne qui s'appuie sur ses adhérents.

Il n'est pas certain d'ailleurs que la contribution qu'apportera la Cgt dans le débat français consistera à porter un oui ou un non au projet de traité constitutionnel.

Nous aiderons syndicalement à ce que chacun se forge sa propre opinion de citoyen et je suis sûr que nous ne serons pas les seuls à avoir dans nos rangs des avis différents sur l'attitude à adopter à l'occasion une telle consultation. ■

Vote sur la validation de la délibération du comité directeur de la Ccs de juillet, à propos du traité constitutionnel

Pour : plus de 40 voix (dont Cfdt, Unsa)

Contre : 2 voix (Fo seule)

Abstentions : 12 voix (dont Cgt, Cftc).

Pays Bas : grève contre les restrictions décidées par le gouvernement

Fnv, Cnv et Mhp ont appelé à une grande grève le 20 septembre 2004 à Rotterdam dans le cadre d'une campagne contre les politiques économique et sociale du gouvernement néerlandais.

Les organisations syndicales visent la participation de 20 000 manifestants à Rotterdam le 21 septembre au moment où le gouvernement dévoilera le budget 2005.

Les dirigeants des trois confédérations, Doekle Terpstra (Cnv), Lodewijk de Waal (Fnv) et Ad Verhoeven (Mhp) ont lancé la campagne le 24 août et ont décidé d'organiser des actions coordonnées dont le mot d'ordre sera « Les Pays-Bas méritent mieux ».

Le refus du gouvernement d'abaisser l'âge pour un possible départ en retraite anticipé avantageux fiscalement est à l'origine de la colère des syndicats. L'an dernier, ils avaient proposé cette concession en échange d'un gel des salaires de deux ans.

De plus le mouvement syndical proteste contre les réductions des pensions pour les salariés handicapés et des allocations chômage. Le pouvoir d'achat connaît une baisse qui devrait atteindre 2 % pour les catégories les plus défavorisées.

Face à une économie en crise et un déficit budgétaire préoccupant, le gouvernement s'est engagé à des réductions budgétaires de près de 21 milliards d'euros d'ici à 2007. Ils considèrent ces coupures budgétaires comme nécessaires pour retrouver la stabilité économique et améliorer la situation des finances gouvernementales.

De leur côté, les syndicats indiquent que le gouvernement ne tient pas compte de leurs revendications et ont présenté leur campagne de protestation comme « un moment historique unique » parce que les trois confédérations n'avaient pas coopéré depuis des années.

Les syndicats veulent mobiliser le public contre les attaques du gouvernement contre la Sécurité sociale et le Président de la Cnv accuse le gouvernement actuel d'avoir infligé des « dommages sociaux et économiques » extraordinaires.

La campagne contre le gouvernement a commencé le 25 août :

20 000 militants syndicaux ont distribué environ 200 000 tracts aux salariés empruntant les transports publics dans onze gares.

Abvakabo, un syndicat affilié à la Fnv, affirme que les salariés du secteur public devrait représenter la moitié des manifestants à Rotterdam. Les pompiers et les ambulanciers ont annoncé qu'ils se joindraient à la manifestation à Rotterdam. La colère contre la politique gouvernementale s'étend et un grand nombre de salariés des collectivités territoriales et du secteur de la santé devraient se mettre en grève le 20 septembre.

Un accord est intervenu entre l'autorité des transports publics (Ret) et les syndicats sur un arrêt de la circulation des tramways et des autobus. On s'attend à ce que les transports s'arrêtent entre les heures de pointes du matin et du soir.

Une manifestation prévue à Amsterdam le 2 octobre a rassemblé des milliers de participants. La manifestation d'Amsterdam sera le point culminant de la campagne. ■

La Cgt solidaire des salariés et des syndicats néerlandais

La Cgt de France exprime sa solidarité aux salariés néerlandais et à leurs organisations Fnv, Cnv et Mhp. Depuis plus de trois semaines, dans l'unité, elles mènent une campagne de sensibilisation et d'action contre les politiques économique et sociale

du gouvernement des Pays-Bas et contre les restrictions budgétaires annoncées en particulier dans la protection sociale.

La Cgt apporte son soutien à la grève du 20 septembre et à la manifestation du 21 septembre à Rotterdam. Elle

souhaite plein succès à ces actions syndicales et appuie l'exigence des salariés et de leurs organisations que leur rejet des mesures prévues soit entendu et écouté par le gouvernement. ■

Montreuil, le 20 septembre 2004

Compte-rendu de la réunion de Bruxelles sur l'accord européen « Stress au travail » des 7 et 8 octobre 2004

Les buts de la réunion étaient :

- de présenter l'accord qui a été signé le vendredi 8 octobre entre la Ces et l'Unice sur le stress au travail sur le plan syndical ;
- de voir où nous en étions nationalement à partir des exemples suédois, belge, espagnol, italien, tchèque, bulgare, irlandais, autrichien, danois ;
- d'apporter des propositions pour que cet accord se traduise au niveau national avec l'aide du niveau européen.

Le cadre de l'accord est constitué par le dialogue social européen qui a prévu que « les partenaires sociaux » travaillent sur des accords santé au travail, en particulier le stress et la violence au travail.

Les questions posées sur cet accord sont les suivantes :

- l'accord rentre-t-il bien dans l'application de la directive cadre européenne de 1989 et en particulier l'évaluation des risques ? Non seulement, nous pouvons répondre par l'affirmative, mais nous pouvons aussi nous appuyer sur les articles 137, 138 du traité. D'autres directives peuvent parler du stress au travail, en particulier celle sur le temps de travail. Il s'agit donc de traiter de l'élimination du stress au travail avec obligation de résultat ;
- l'accord se traduira-t-il par une directive ? Non, les employeurs ne le veulent pas. L'accord est volontaire et autonome (le mot volontaire est remplacé maintenant par l'adjectif autonome). L'accord est

signé entre les partenaires sociaux ;

- les traductions en langues nationales sont-elles valables ? Seule, la traduction anglaise est valable. La conséquence est la nécessité de se mettre d'accord entre les partenaires sociaux sur la traduction de l'accord ;
- l'accord est autonome, mais cela veut-il dire que son application nationale l'est aussi ? L'accord est volontaire, mais l'application en est obligatoire pour les signataires. Seulement quelle juridiction peut faire appliquer à un partenaire signataire qui ne le veut pas ? Le tribunal européen ?
- l'Etat doit-il appliquer l'accord ? Oui, en tant qu'employeur.

Donc au niveau national, nous pouvons demander l'ouverture de négociations pour transposer l'accord, transposition obligatoire pour les parties signataires. Il faudra s'accorder d'abord sur la traduction en français. Comme pour le niveau européen, nous pouvons dans chaque négociation (pénibilité, temps de travail), introduire les risques psycho sociaux. Notre but est d'éliminer les risques en termes de prévention primaire.

Les expériences de certains collègues des autres pays européens sont intéressantes. Mais nous constatons une certaine distorsion entre les pays du Nord de l'Europe où la situation décrite serait presque idyllique avec

quelques nuances, les pays du Sud de l'Europe où la situation dépeinte est alarmante surtout en Italie, et les pays de l'Europe de l'Est un peu perdu dans cette approche des choses où le passage de Charybde en Scylla pose de gros problèmes.

Les pays nord européens ont l'air plus avancé que nous sur la question. Certains ont peur d'une régression à l'occasion de la transposition de l'accord européen. Leur loi inclut déjà la lutte contre le stress au travail et des recherches sont menées dessus. Mais certains employeurs résistent.

Le séminaire a été conclu par des propositions pour le suivi de l'accord au niveau européen et national dans le contexte d'un dialogue social difficile. Le processus sera long pour définir les facteurs psychosociaux au travail. Avec le stress, nous touchons à plusieurs dimensions différentes avec des différences par pays. Cela touche la santé au travail et la santé publique. La directive cadre intègre cette question. Elle doit jouer un rôle central et couvrir les risques psychosociaux. Beaucoup d'autres directives en parlent aussi (temps de travail, le genre, les restructurations).

Les questions posées sont :

- la formation des représentants des travailleurs et de l'inspection du travail ;
- comment les services publics traitent de cette question ?
- le problème des ressources ;
- la crédibilité de la Ces est en jeu.

Il nous faut avoir un concept de l'environnement du travail par une approche globale.

Accord - cadre européen sur le stress au travail

Un suivi doit être organisé :

- ➡ tous les ans ou deux ans un séminaire devrait être organisé pour faire le point ;
- ➡ organiser le réseau : internet, parutions du Bts ;
- ➡ outils : les questionnaires, brochure au niveau national.

Les pratiques syndicales doivent servir : la vie syndicale ayant comme axe important la santé sécurité, la formation, l'intervention à chaque niveau : local, entreprise, fédération, confédéral. La question fondamentale de l'intervention des travailleurs et de leurs syndicats est posée.

Nous voulons changer l'organisation du travail. ■

Gilles SEITZ

Représentant des travailleurs français au Cchs de Luxembourg
Conseiller confédéral Cgt

La Cgt a donné un avis favorable à une signature de l'accord. S'il contient quelques restrictions qui seront l'objet d'interventions syndicales tout au long du processus à venir, ce projet d'accord indique que la « Directive cadre » sur la santé et la sécurité au travail s'applique au stress, bien qu'il n'y ait pas d'obligation inscrite dans la directive.

Le point 1 indique que le « stress » peut toucher toutes les entreprises et n'importe quel travailleur.

Le point 2 explique l'objet de l'accord, en proposant un cadre de détection et de prévention.

Le point 3 décrit le stress et le stress au travail. Dans son premier et dernier paragraphe, il fait entrer dans le stress la relation entre des troubles individuels physiques, psychiques et sociaux et l'organisation du travail.

L'importance du point 4 se situe dans l'identification du phénomène. Celle-ci se fait par l'étude de l'organisation, du processus, des conditions et de l'environnement du travail. Les mesures pour prévenir, éliminer ou réduire le problème identifié doivent relever de la responsabilité de l'employeur, mais avec l'intervention des travailleurs et de leurs représentants dont les employeurs demandent la participation et la collaboration.

Le point 5 insiste sur la responsabilité des employeurs au titre de la directive 89/391, mais les travailleurs doivent se conformer aux mesures prises par l'employeur. Il doit procéder à l'évaluation des risques pour déterminer sa politique dans ce domaine.

Le point 6 traite des mesures à prendre d'abord collectives et ensuite individuelles, ou les deux à

la fois, des expertises qui peuvent être menées en interne mais aussi en externe, et du suivi de ces mesures. Les exemples pris évoquent des mesures de management et de communication et de formation, de suivis pour mieux comprendre et pour agir, d'information et de consultation des travailleurs et / ou de leurs représentants.

Le point 7 conclut l'accord par son application et son suivi. Il y est dit que cet accord ne doit pas constituer un moyen pour réduire le niveau général. Il impose un certain nombre de mesures durant les trois premières années puis dans la quatrième année.

La Cgt formule un certain nombre de réflexions et propositions à la Ces, concernant notamment :

- ➡ les besoins de reconnaissance du rôle des représentants des salariés pour traiter de ces questions ;
- ➡ le lien entre stress et santé mentale (les organisations seront informées du contenu de l'accord et des suites qui lui seront données) ;
- ➡ l'anticipation sur les conditions de la transposition dans le droit national.

Le but de cet accord est de permettre des négociations au niveau national. Il constitue non pas un plafond mais un minimum sur lequel on peut construire des règles nouvelles au niveau national. Ceci permettrait en principe d'améliorer les droits des travailleurs, d'harmoniser les règles dans les vingt-cinq pays de l'Union européenne et de lutter contre le dumping social. Le collectif confédéral « santé mentale » de l'activité Travail réfléchit à une proposition de cadrage et de contenu d'accord sur le plan national. ■

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.

Déclaration du groupe de Doorn sur la discussion actuelle du temps de travail

Réuni ce vendredi à Berlin, le groupe de Doorn a adopté une déclaration commune qui s'oppose à un allongement généralisé des heures de travail et qui soutient la critique de la Confédération Européenne des Syndicats vis-à-vis de la proposition de la Commission en ce qui concerne les changements dans la directive sur le temps de travail.

Des pans du monde politique et économique exploitent la situation économique actuelle dans les pays membres de l'Union européenne pour revenir en arrière sur les normes de travail négociées en matière de temps de travail. Il s'agit d'une campagne coordonnée qui cible une détérioration générale des revenus des travailleurs et des travailleuses et qui vise également l'affaiblissement des syndicats.

Selon les employeurs, cet allongement forfaitaire et non payé du temps de travail donnerait un nouvel élan au marché du travail. L'allongement du temps de travail devrait rapporter croissance, travail et bien-être. Cette argumentation va à l'encontre des lois économiques. Un allongement du temps de travail sans compensation pécuniaire signifie qu'à une quantité plus grande de biens et de services ne correspond pas un pouvoir d'achat accru. Des temps de travail plus longs concentreraient le volume de travail disponible sur moins de personnes. Il y aurait donc encore plus de chômeurs. Des temps de travail plus longs augmenteraient aussi la charge de travail des travailleurs en place et nuiraient à leur qualité de vie.

Les syndicats rejettent l'exigence d'un allongement généralisé du temps de travail (hebdomadaire, mensuel ou sur l'ensemble de la carrière) comme étant sans fonde-

ment économique, un recul social et une marque de mépris envers les intérêts des travailleurs et des travailleuses. Un tel allongement des heures de travail aurait comme conséquence que les conditions salariales et de travail, la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et la participation au marché de travail des femmes et d'autres groupes de la population seraient menacées.

Les syndicats confirment la critique de la Ces sur la proposition de changement de la directive européenne sur le temps de travail.

Il ne peut y avoir un allongement automatique des temps de périodes de références (1). Cela veut dire sans négociations collectives.

L'introduction d'une troisième catégorie de temps de travail pour les permanences est refusée par les syndicats car elle nuit aux intérêts des travailleurs et des travailleuses et qu'elle ne tiendrait pas compte de la jurisprudence de la Cour Européenne de justice.

L'objectif principal de la directive européenne doit être la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. On ne peut pas laisser aux Etats membres la liberté de dépasser les temps de travail individuels car les travailleurs ne pourraient pas résister à la pression de leurs employeurs. Le maximum de 48 heures de travail par semaine doit être maintenu et

ne peut pas être remis en question par une concurrence entre les Etats membres.

Le groupe de Doorn se compose de syndicats de France, de Belgique, des Pays Bas, du Luxembourg et de l'Allemagne et coordonne les questions de politique tarifaire au niveau transfrontalier. ■

La Fetbb organise une manifestation le 25 novembre 2004 à Bruxelles.

Les 25 et 26 novembre 2004, se réunira le Conseil européen des ministres « Concurrence » (Marché intérieur, Industrie et Recherche) en vue de discuter pour la première fois de « la proposition de Directive relative aux services dans le marché intérieur ».

Etant donné qu'il est, pour l'instant, d'une grande importance que le secteur du bâtiment attire l'attention des médias et des Etats membres au niveau national, une participation active de tous les syndicats affiliés à la Fetbb est plus que souhaitable.

Il a déjà été convenu avec les syndicats belges du secteur bâtiment qu'ils apporteront leur soutien actif à cette manifestation. Nos collègues Allemands et Néerlandais, quant à eux, ont fait savoir qu'ils enverront une délégation. Les Français aussi.

(1) Périodes de référence = durée hebdomadaire.

Déclaration de la Fgtb de Wallonie

Directive « Bolkestein » : un projet de société rétrograde !

Le 13 janvier 2004, le commissaire européen en charge du Marché intérieur, le Hollandais et très libéral Frits Bolkestein, déposait un projet de directive sur les services au sein de l'Union.

Ce texte est actuellement examiné dans une certaine discrétion avec les représentants des Etats membres au sein de la Commission et, avec une publicité qui sied à la démocratie, au Parlement européen.

Pour la Fgtb wallonne, ce projet organise une dérégulation transversale qui vise tout un secteur dynamique de l'économie et présente de graves dangers. L'organisation syndicale wallonne l'exprime depuis des mois. Le document de travail de la Commission trace les contours d'un projet de société qui ne laisse aucune place aux services publics et qui pose les jalons d'un dumping social et environnemental de grande dimension. En privant les inspections sociales de toute capacité d'encore intervenir pour que force reste à la loi, il sert les intérêts de l'économie noire et ceux des mafias.

Ni plus, ni moins, c'est notre modèle social qui est en jeu. En effet, les entraves à la liberté du commerce des services et à leur liberté de circuler dans l'Union que la Commission entend lever sont, en règle générale, des normes sociales ou environnementales qui garantissent un certain niveau de civilisation.

Faute d'une définition des services publics qui puisse être partagée au niveau de l'Europe, des secteurs entiers comme la santé, l'éducation ou la culture sont ravalés au statut de simple marchandise.

Le principe du pays d'origine qui fonde le projet de directive soumettra demain la prestation de service transnationale à la seule réglementation du pays où

le prestataire est établi. Les Etats les « moins disant sociaux ou environnementaux » verront ainsi affluer les plus grandes sociétés de service. L'absence d'harmonisation, habituellement préalable à la libéralisation, va ainsi permettre une compétition des législations sociales et environnementales entre Etats. Et donc faire régresser les politiques, tirer vers le bas les standards les plus protecteurs des travailleurs, des consommateurs et des citoyens...

NON A LA DIRECTIVE BOLKESTEIN!



Les organisations syndicales de la Confédération européenne des syndicats actives au sein de la « Grande Région » (1) qui couvre la Sarre, la Rhénanie-Palatinat, la Lorraine, le Grand Duché de Luxembourg et la Wallonie, organisent en ce mois de novembre une grande opération de sensibilisation aux enjeux de ce projet de directive dite « Bolkestein ».

La distribution de tract et les rencontres sur ce sujet visent à exercer une pression sur le monde politique à la veille du Conseil « Compétitivité » de l'Union qui doit

se réunir à Bruxelles les 24 et 25 novembre prochains.

Ce vendredi, les responsables syndicaux de la Grande Région rencontreront le ministre luxembourgeois de l'Economie. Cette rencontre est importante dans la mesure où c'est lui qui présidera les conseils « Compétitivité » du premier semestre 2005. C'est durant cette période que, théoriquement, la directive pourrait être finalisée, voire adoptée.

Cette démarche représente une première initiative interprofessionnelle transfrontalière. ■

(1) La Cgt-L (Ogb-L, Fnctt-fel et Fltl), la Lcgb, la Cftc, la Cfdt, Cgt-Lorraine, FO, la Dgb, la Csc et la Fgtb.