



TROUSSE À OUTILS PÉDAGOGIQUE DE LA FSESP

**Intégration européenne :
Développer le dialogue
social et défendre des
Services publics de
qualité en Europe**



**Intégration européenne :
Développer le dialogue
social et défendre des
Services publics de
qualité en Europe**



**Cette publication a été produite avec
le soutien de la Commission Européenne**

AVANT PROPOS

Cet outil de formation est le fruit d'un projet commun de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) et de l'Académie Syndicale Européenne (ASE). Ces fiches d'information et d'activité de formation, constituent une nouvelle version révisée des modules publiés en 1996. Chaque module contient des informations de base, ainsi que des activités de formation.

Ces différentes fiches ont pu être analysées à l'occasion d'un stage de l'ASE qui s'est déroulé, en mars 2004, avec, pour langues de travail, l'anglais, le français et l'allemand. Quelques 24 participants originaires de treize pays ont suivi ce stage, faisant part de leurs commentaires sur les différentes fiches et participant à une série d'activités conçues afin de susciter une réaction à la version préliminaire. Les fiches ont ensuite été modifiées à la lumière de ces débats pour mieux répondre aux besoins du groupe cible. Cette publication en est le résultat.

Cet outil de formation a été développé pour aider les organisations affiliées à la FSESP, en particulier celles émanant des pays accédant à l'UE, à comprendre l'intégration européenne, à développer le dialogue social et à prendre conscience du rôle des organisations syndicales dans la défense de services publics de qualité en Europe.

Cet outil est divisé en deux parties distinctes :

Première partie : Faits concernant l'Europe

20 fiches d'information sur les différents aspects relatifs aux politiques européennes et au processus de décision européen. Elles peuvent servir de base pour l'information des citoyens afin de développer des Services Publics de qualité mais également être utilisées comme des documents de formation pour mettre en œuvre des activités sur les différents thèmes.

Deuxième partie : Fiches d'activités de formation

Ces fiches s'articulent autour d'activités de formation portant sur les thèmes importants développés dans les fiches d'information afin d'aider les organisations syndicales, et en particulier celles des pays accédant à l'Union Européenne, à comprendre l'intégration européenne et à mettre en place des stratégies syndicales pour promouvoir des services publics de qualité en Europe.

Ces modules de formation ont pu être développés grâce à la coopération entre la FSESP et l'ASE par la réalisation d'un stage de formation avec des formateurs et des responsables émanant des organisations affiliées. Ecrits par Jane Pillinger, ils sont le fruit de la collaboration entre les représentants de la FSESP (Carola Fischbach-Pyttel et son secrétariat) et de l'ASE (Georges Schnell, responsable de formation). Nous tenons également à remercier les participants au stage qui ont contribué au développement de ces modules. ■

INTRODUCTION

Bienvenue à la Trousse à outils pédagogique de la FSESP !

Cette Trousse à outils a été développée afin d'aider les syndicats, plus particulièrement ceux des nouveaux États membres de l'Union européenne, à comprendre l'intégration européenne. La Trousse à outils a spécifiquement été conçue en vue de permettre aux syndicats de s'engager dans la politique et la prise de décision de l'Union européenne dans le but de contribuer au développement du dialogue social et de la sensibilisation au rôle des services publics et des syndicats au niveau national.

La Trousse à outils a pour objectif de :

- Sensibiliser à propos des politiques et de la prise de décision au niveau européen ;
- Comprendre comment l'intégration européenne influe sur les services publics au niveau national ;
- Aider les syndicats à élaborer des stratégies portant sur la dimension européenne des services publics.

La Trousse à outils vise à :

- Utiliser la sensibilisation relative à l'intégration européenne en vue d'aider le développement des syndicats et du dialogue social au niveau national ;
- Utiliser les ressources proposées par la Trousse à outils en vue d'assister l'éducation et la formation syndicale relative à l'intégration européenne.

La Trousse à outils se compose de deux parties :

Partie I : Faits à propos de l'Europe contient 20 fiches d'information relatives à plusieurs aspects de la politique et de la prise de décision européenne. Ces fiches d'information peuvent être utilisées de manière flexible en vue d'informer les citoyens à propos de différents aspects de la politique de l'UE dans le but de les sensibiliser quant à la politique et aux développements européens des services publics. Elles peuvent également servir de références pour la formation de la seconde partie de la Trousse à outils. Chaque fiche d'information compte deux pages et leur objectif est de présenter les développements et les perspectives clé. La dernière fiche d'information contient une liste de renseignements à propos des ressources.

Partie II : Activités de formation contient 12 activités de formation qui peuvent être utilisées en vue d'assister les activités d'éducation et de formation syndicales au niveau national. Les fiches d'information et les activités de formation ont été développées afin de se compléter. ■

Intégration européenne : Développer le dialogue social et défendre des Services publics de qualité en Europe

TROUSSE À OUTILS PÉDAGOGIQUE DE LA FSESP

Le 1^{er} mai 2004 est un moment historique de l'intégration européenne. Cette date signifie bien plus qu'un élargissement de l'Union européenne de 15 à 25 pays avec 455 millions d'habitants. En fait, il s'agit d'une véritable réunification de l'Europe que la Seconde Guerre Mondiale avait divisée contre la volonté de ses citoyens... Cette intégration constitue une occasion unique de réunir tous les peuples de l'Europe sur base de valeurs démocratiques fondamentales : démocratie, paix et liberté... Les syndicats européens se trouvent au centre de cette réunification... Afin de relever ces défis, nous devons agir ensemble, de sorte que l'Europe unisse sa dimension sociale sur une base solide des droits des travailleurs et du dialogue social, de services d'intérêt général de qualité, qui permettra à chaque femme et à chaque homme de vivre une vie décente.

(Extraits de la Résolution de la CES : 1^{er} mai 2004, un moment historique dans la réunification de l'Europe) (N.d.T. : traduction libre)

FAITS A PROPOS DE L'EUROPE

partie **1**

Intégration européenne : Développer le dialogue social et défendre des Services publics de qualité en Europe

FAITS À PROPOS DE L'EUROPE

FAITS 1 :	Les services publics et l'intégration européenne : introduction	8
FAITS 2 :	Comment l'intégration européenne influence-t-elle les services publics ?	10
FAITS 3 :	Services publics de qualité : quels sont les défis pour les syndicats dans une Europe élargie ?	12
FAITS 4 :	Le traité de l'union européenne et les services publics	14
FAITS 5 :	Les institutions et les organes de prise de décision de l'UE	16
FAITS 6 :	La prise de décision dans une union européenne élargie	18
FAITS 7 :	Comment les syndicats s'organisent-ils au niveau européen ?	20
FAITS 8 :	La FSESP et le dialogue social sectoriel	22
FAITS 9 :	Le dialogue social intersectoriel	24
FAITS 10 :	L'organisation des syndicats dans une Europe élargie	26
FAITS 11 :	Dimension sociale européenne	28
FAITS 12 :	Directives et règlements en matière de droit du travail, de l'égalité de traitement, de libre circulation, de santé et de sécurité	30
FAITS 13 :	Elargissement	32
FAITS 14 :	L'Europe sans frontières	34
FAITS 15 :	Cohésion économique et sociale	36
FAITS 16 :	Les services publics et l'euro	38
FAITS 17 :	Temps de travail et organisation du travail	40
FAITS 18 :	Questions de genre (gender mainstreaming)	49
FAITS 19 :	Egalité des sexes et anti-discrimination	44
FAITS 20 :	Information et autres ressources	46

Les services publics et l'intégration européenne : Introduction

■ Introduction

L'importance de l'Union européenne (UE) pour l'avenir des services publics ne peut pas être sous-estimée. Les services publics sont directement affectés par l'UE et par les développements mondiaux qui, dans certains cas, ont eu des conséquences dommageables sur la qualité des services publics, car ils sont privatisés et ouverts à la concurrence. Toutefois, l'UE continue à œuvrer au sein d'un modèle social européen, offrant une protection minimale des droits des travailleurs, de l'égalité des chances et du dialogue social. L'UE souligne également l'importance de la promotion de services de haute qualité comme outil de promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale. Les syndicats des services publics ont été au premier plan des débats en faveur de la modernisation des services publics, de la dimension sociale et de l'amélioration du dialogue social, au fur et à mesure de l'ouverture des services à la concurrence.

L'eau, l'énergie, les soins de santé, les services sociaux, l'éducation, la recherche, la culture, l'information, le transport représentent les principaux services et infrastructures publics. D'après la FSESP "Les citoyens, les communautés, ainsi que les entreprises doivent pouvoir compter sur des services publics stables et efficaces". Il s'agit de services d'intérêt général, faisant partie du Modèle Social européen. Au cours de dernières années, le rôle des services d'intérêt général a bénéficié d'une plus grande attention en ce qu'ils contribuent au développement tant économique que social.

■ Pourquoi des services publics ?

Le rôle de l'état dans la gestion de l'économie et la fourniture de services au grand public découle de l'échec des forces du marché et du capital privé à offrir des services universels décents. Les services publics ont enregistré une croissance là où l'activité économique connaissait une importance sociale et politique et ils ont permis la fourniture d'une vaste gamme de commodités, d'actions en faveur du bien-être et d'autres services, aux côtés de la planification nationale.

Partout en Europe, les services publics ont été développés soit par réglementation publique, soit par prestation directe des services. Différents systèmes politiques, administratifs et juridiques régissent les services publics, avec plusieurs niveaux de réglementation étatique. Ceci varie de la prestation de services par le biais de monopoles de l'état, à la réglementation publique d'entreprises privées et semi-privées. À la base, les services publics étaient considérés comme les fondements d'une économie prospère, ainsi que d'un bien-être social, de la citoyenneté et de la démocratie. Ce modèle a été sérieusement menacé par les programmes nationaux et européens de libéralisation et de dérégulation, visant à augmenter la compétitivité de l'Europe. Au même moment, de nombreux États membres connaissent une crise de financement de leurs services publics. Les populations vieillissantes, les nouveaux besoins et les risques associés à l'exclusion sociale, au chômage structurel, ainsi que le fossé croissant entre les riches et les pauvres, signifient que les services publics subissent de nouvelles pressions. Ceci comprend le besoin d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services sous des politiques budgétaires strictes.

Les services publics sont au cœur des stratégies en faveur de l'inclusion sociale et de la cohésion économique et sociale. Des services publics correctement financés et innovants peuvent constituer les fondements de la compétitivité, basés sur des investissements dans l'éducation et la formation, les soins de santé, l'aide sociale, l'éradication de la criminalité, le logement décent et une bonne infrastructure de transport, de communication et d'énergie. Pour toutes ces raisons, le marché unique doit être un mécanisme visant à améliorer au lieu de restreindre le rôle des services publics. Des taux élevés de chômage structurel et l'exclusion sociale partout en Europe (voyez le tableau et l'encadré ci-dessous) restent une entrave à la cohésion et à la compétitivité européennes. Lutter contre le chômage et l'exclusion sociale reste un élément central de la stratégie européenne. Les services publics ont un rôle crucial à jouer dans cette stratégie.

■ L'agenda planétaire : les centres de pouvoir basculent du niveau national au niveau mondial

La mondialisation est poussée par la libéralisation du commerce et des mouvements de capitaux, les progrès technologiques, la société de l'information et la dérégulation. Cela ne fait aucun doute que l'une des principales pressions sur la restructuration des services publics est l'internationalisation du capital et du commerce. La concurrence mondiale a forcé la libéralisation de l'économie et des services publics, ainsi que la restriction des budgets destinés aux services publics. L'état est de plus en plus considéré comme une charge, restreignant les forces du marché, l'innovation, la concurrence et l'investissement. Dans certains pays ceci a eu pour résultat un basculement des politiques réglementaires sociales vers une dérégulation, ainsi qu'un changement des relations entre l'état et la société.

La privatisation et la dérégulation des services publics font partie d'une tendance mondiale qui affecte les services publics. Ceci a également affecté les conditions de travail et la responsabilité publique (avec pour résultat le retrait des organes directement élus qui gèrent les commodités). Cette campagne visant à modifier le rôle de l'état puise ses origines dans un certain nombre de développements, tels qu'un modèle mondial de privatisation et de commercialisation guidé par le Fond Monétaire International et la Banque Mondiale, avec pour résultat des concentrations massives de richesses dans des organes privés, ne devant rendre compte à personne et fournissant les services sur base de la capacité à payer plutôt qu'en fonction des besoins sociaux. Les entreprises transnationales dans une économie mondiale ont forcé la suppression des entraves nationales au commerce et au capital, en faveur de la libre circulation des devises et l'accumulation du capital privé.

Pourquoi l'Europe a-t-elle besoin de services publics de grande qualité ?

Il existe d'importants objectifs politiques, économiques et sociaux liés au rôle des services publics en Europe dans la contribution à l'inclusion sociale, à la cohésion sociale et économique, à l'emploi et à la compétitivité.

Objectifs politiques : *Si le chemin vers l'intégration européenne se veut une réussite, des services de qualité peuvent permettre d'atteindre la légitimité de l'UE, en proposant aux citoyens des services publics de qualité. L'UE a été confrontée à une résistance populaire de la part des citoyens partout en Europe. Les services publics peuvent aider à protéger et à améliorer les droits des citoyens et garantir que les droits des citoyens incluent des droits aux services publics en Europe.*

Objectifs économiques : *Les services publics promeuvent un progrès économique et social équilibré et durable ; ils fournissent les conditions d'une économie internationalement compétitive ; ils constituent la base des programmes de développement régional démocratiquement responsables. Ils fournissent l'infrastructure physique du transport et la fourniture des commodités et ils constituent la base de l'éducation et de la formation, de la recherche, de l'assistance sociale et des soins de santé, services indispensables à la base concurrentielle des régions. Ils promeuvent les facilités pour le développement de nouvelles entreprises et soutiennent le développement des petites et moyennes entreprises.*

Objectifs sociaux : *Les services publics visent à promouvoir une Europe empreinte d'inclusion et d'intégration sociale ; ils sont cruciaux pour le développement de l'égalité des chances ; ils promeuvent le niveau de vie et la qualité de vie ; ils garantissent la justice sociale et économique. Ils fournissent le développement des compétences et des ressources humaines des personnes au chômage et contribuent à la croissance économique. Au même moment, ils protègent les exclus, plus particulièrement ceux qui sont inactifs ou incapables de participer au marché du travail.*

■ Adhésion de nouveaux états membres dans une Europe élargie

Le processus d'adhésion des nouveaux pays qui rejoignent l'UE a requis d'importantes restructurations des services publics, de manière à ce qu'ils puissent répondre aux critères d'adhésion. La réforme de l'administration publique est plus particulièrement haut placée à l'agenda. L'élargissement soulève également quelques questions essentielles quant à la nature de l'UE dans une Europe plus large et plus diversifiée, dans la perspective d'une Europe à deux, voire même à trois vitesses, avec un noyau de pays européens plus riches, participant à l'Union Economique et Monétaire (UEM) et bénéficiant d'un marché plus vaste. ■

Comment l'intégration européenne influence-t-elle les services publics ?

Voici quelques exemples de la manière dont l'intégration européenne a influencé les services publics et les travailleurs des services publics au niveau national :

■ Libéralisation et privatisation

Le programme du marché unique de l'UE requiert une libéralisation des commodités, ce qui résulte en de vastes programmes de privatisation, qui se déploient aujourd'hui dans les secteurs de l'énergie, du transport, des télécommunications, des banques et des assurances. Plus de 250.000 emplois ont été perdus dans les Etats membres actuels de l'UE dans les secteurs du gaz et de l'électricité. En Europe Centrale et Orientale des pertes d'emplois similaires sont vécues. Le 11 mai 1999, la FSESP a organisé une manifestation à Bruxelles contre la libéralisation de l'électricité simultanément au Conseil européen sur l'Energie.

La gestion des déchets relève de la responsabilité du secteur public dans l'ensemble des pays européens. La tendance est à l'utilisation du secteur privé tant pour la collecte que pour l'élimination des déchets, par le biais de la privatisation et de la sous-traitance des services municipaux à des entreprises privées. Un nombre croissant d'entreprises multinationales fournissent aujourd'hui ces services partout en Europe et les syndicats des services publics œuvrent de plus en plus en Europe en vue de garantir que la concurrence ne provoque pas une pression vers le bas sur les normes sociales, en ce compris la santé et la sécurité, l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

■ Réforme de la gestion du secteur public

La réforme de la gestion du secteur public a résulté partout en Europe en des stratégies, développées par les syndicats des services publics, à propos de questions liées aux systèmes de paiement, de développement de carrière, de formation, d'égalité des chances pour les femmes, de conditions de travail, de gestion du secteur publique et d'éthique. Celles-ci découlent d'un certain nombre de pressions communes, visant à moderniser les administrations publiques partout en Europe, en ce compris une plus grande attention aux résultats et des profits plus importants, une autorité décentralisée et une plus grande flexibilité, des services davantage axés sur le client et le service, un accent sur la qualité et l'efficacité et la modification du rôle de l'état. La FSESP défend le renforcement du cadre démocratique et éthique des administrations nationales, l'utilisation efficiente et efficace des finances publiques, l'amélioration de la qualité et de la capacité de réaction des services, ainsi que la sécurité et le droit à l'emploi.

■ Services publics sociaux

Bien que les services publics sociaux (santé, bien-être, logement, sécurité sociale, assistance sociale) relèvent toujours de la responsabilité des Etats membres, ils font de plus en plus souvent l'objet de la politique européenne. Ils sont, par exemple, considérés comme jouant un rôle clé dans la promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale, comme en témoignent les Plans d'Actions Nationaux pour l'Emploi et depuis 2000, les Plans d'Actions Nationaux pour l'Inclusion Sociale. Un développement majeur a été une plus grande coordination des questions relatives à la protection sociale, aux politiques en faveur des personnes âgées et moins valides, ainsi qu'aux soins de santé et à l'assistance sociale. Dans l'ensemble des pays européens, la restructuration des services publics sociaux a eu pour résultat des nouvelles manières de prester les services en vue de leur permettre d'être plus sensibles aux utilisateurs. Dans de nombreux pays ceci a provoqué une augmentation de la charge de travail pour le personnel. Ceci a permis aux syndicats de soutenir que les services publics sociaux sont essentiels à la promotion de l'inclusion sociale, de la réduction de la pauvreté et de l'emploi.

■ L'euro et les services publics

L'introduction de l'euro dans le cadre de l'Union Economique et Monétaire (UEM) a eu des conséquences importantes sur les services publics et les travailleurs des services publics. L'impact de l'euro sur les négociations salariales et les financements publics, ont été au cœur des activités pour les syndicats des services publics, soulevant un besoin plus important de coordination des négociations collectives en Europe. Il est important pour l'activité syndicale que l'UEM soit parallèle aux programmes nationaux et européens de libéralisation, de privatisation et de sous-traitance des services. Les exigences en matière de stabilité économique et les budgets faibles, voire inexistantes, ont exercé un autre niveau de pression sur le besoin de limiter les budgets publics au niveau national.

■ Les obligations du service public

Les services publics font de plus en plus souvent l'objet des débats européens. Les Services d'Intérêt Général sont mentionnés dans le Traité et une discussion a lieu à propos des obligations des services publics, prestés de plus en plus souvent par le biais de la concurrence et du marché ouvert. Comme le stipule le Livre Vert de la Commission sur les Services d'Intérêt Général :

"[Les Services d'Intérêt Général] font partie des valeurs partagées par l'ensemble des sociétés européennes et constituent un élément essentiel du modèle européen de la société. Leur rôle est crucial pour l'amélioration de la qualité de vie de tous les citoyens et pour la lutte contre l'exclusion sociale et l'isolement. En raison de leur poids dans l'économie et de leur importance pour la production d'autres biens et services, l'efficacité et la qualité de ces services est un facteur pour la compétitivité et la cohésion, plus particulièrement en termes d'attraction des investissements dans les régions défavorisées". (COM (2003) 270 final) (N.d.T. : traduction libre).

De plus, les objectifs de la stratégie de Lisbonne, relatifs à la durabilité économique et sociale, engagent l'UE à œuvrer en faveur d'une amélioration de la compétitivité, de l'emploi et de l'inclusion sociale.

Les syndicats des services publics ont critiqué le fait que les obligations des services publics n'ont pas été assez loin, que les objectifs restent ambigus et qu'ils ne sont pas appliqués correctement aux services publics commerciaux. ■

Services Publics de qualité : quels sont les défis pour les syndicats dans une Europe élargie ?

Depuis le 1er mai 2004, l'UE compte dorénavant 25 Etats membres. L'élargissement a soulevé quelques défis importants pour les syndicats en Europe. Les syndicats sont des participants clé dans la création d'une Europe fondée sur la paix et la solidarité, avec des services publics puissants et des économies florissantes. De même que les restructurations massives, déjà menées dans les Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO), l'adhésion à l'Union européenne requiert d'autres changements du secteur public. Un élément clé pour les syndicats est que le processus d'adhésion a accordé plus d'importance aux aspects économiques de l'intégration européenne qu'à la dimension sociale. Les campagnes menées par les syndicats européens et le Parlement européen ont permis de garantir que la dimension sociale soit considérée comme une priorité.

"L'élargissement de l'Union européenne a progressivement réuni le continent. La prochaine extension de l'Union européenne deviendra réalité le 1^{er} mai 2004. Ce sera une étape historique dans la poursuite de la construction de l'Union européenne. La FSESP saisit ce développement comme une opportunité de poursuivre la construction de la prospérité en Europe... Des instruments efficaces sont requis en vue de gérer le changement et l'adaptation permanents au sein de l'Union européenne élargie, combinant valeurs d'efficacité économique et de solidarité au sein d'une économie de marché sociale et d'une démocratie dans toutes les sphères de la société, en ce compris dans le monde du travail, reconnaissant les responsabilités des partenaires sociaux.

La FSESP s'est engagée à relever les défis soulevés par cette opportunité historique et contribuera avec sa politique et son action à faire respecter les droits syndicaux, la reconnaissance du rôle des syndicats dans le développement politique, l'établissement de structures efficaces d'information et de consultation, les relations industrielles, une meilleure répartition des richesses, les conditions de travail et de salaire, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la non-discrimination des minorités ethniques, les services publics de qualité élevée, la cohésion sociale et régionale, une société inclusive et une bonne gouvernance".

Résolution Congrès FSESP (2004) (N.d.T. : traduction libre)

Voici quelques-uns des principaux problèmes et défis auxquels les syndicats des pays adhérents sont confrontés :

- Garantir que la mise en œuvre de l'acquis communautaire accorde un poids égal à la dimension sociale, soutenue par une législation forte ;
- Établir des structures de relations industrielles au niveau national, et lorsque les services sont décentralisés, au niveau local ;
- Les syndicats doivent être considérés comme des partenaires légitimes dans le processus d'élargissement et doivent être impliqués dans toutes les étapes de l'adhésion ;
- Les gouvernements appliquent des politiques budgétaires serrées et concluent des contrats avec le secteur public, affectant les services, l'emploi et les salaires ;
- La libéralisation des services publics, résultant en une privatisation ;
- La libre circulation des travailleurs et la création d'une "espace administratif" européen dans l'administration publique.

■ Le rôle de la FSESP dans la promotion des services publics de qualité

L'agenda de Lisbonne

Le Sommet de Lisbonne de 2000 a présenté les défis auxquels l'Europe sera confrontée à l'avenir. >>>

Il s'agit d'une croissance durable à long terme et d'une économie basée sur la connaissance, de créer de nouveaux emplois, d'améliorer les taux d'emploi et de réduire le chômage et de réformer les régimes d'aide sociale, de sorte qu'ils soient financièrement durables, mais qu'ils puissent également répondre aux besoins. La question clé du Conseil économique de Lisbonne en mars 2000 était de savoir comment créer une croissance durable, axée sur la technologie, avec une cohésion sociale et une création de meilleurs emplois.

Les syndicats des services publics sont confrontés à d'énormes défis, résultant des pressions budgétaires sur les services et de l'érosion du rôle collectif et social que les services publics jouent dans l'inclusion sociale, l'emploi et la prospérité. Néanmoins, la contribution des services publics à l'emploi et à l'inclusion sociale est de plus en plus souvent reconnue par l'Union européenne et comme le stipulait la déclaration de Lisbonne :

"Les citoyens sont le principal atout de l'Europe et devraient être le point central des politiques de l'Union. Investir dans les citoyens et garantir un état providence actif et dynamique sera crucial pour la place que l'Europe occupera dans l'économie basée sur la connaissance."

(Conclusions de la Présidence de l'UE, Conseil européen de Lisbonne, 23-24/03/00, p.6, §24). (N.d.T. : traduction libre)

Toutefois, la déclaration de Lisbonne n'a pas renforcé l'opinion de la FSESP selon laquelle les services publics de qualité sont la clé de la cohésion sociale et de la croissance économique. Elle lie cela plutôt avec le fonctionnement du marché interne, le développement du secteur privé et les partenariats privés/publics, ainsi qu'avec l'étroite relation entre la performance économique et la cohésion sociale, lesquelles doivent se renforcer mutuellement.

■ La campagne de la FSESP en faveur de services publics de qualité

La campagne de la FSESP en faveur de services publics de qualité a débuté avec une Résolution adoptée lors de la 6^{ème} Assemblée Générale 'Services publics pour les citoyens en Europe' et a été davantage élaborée lors du 7^{ème} Congrès. La campagne s'est concentrée sur le concept des services d'intérêt général et sur le besoin pour la Commission européenne d'adopter un Livre Vert et un Livre Blanc sur les Services Publics, ainsi qu'une directive cadre sur les services d'intérêt général. La FSESP a décidé de faire passer un Test de Service Public à chaque Présidence de l'UE et a fixé l'objectif de créer une Plate-forme européenne des Services Publics.

La FSESP a également procédé au lobbying important en vue de garantir la présence d'une dimension sociale européenne réelle et de services publics de qualité. Le financement des services publics a tout particulièrement été affecté par l'application stricte des contraintes budgétaires sur les dépenses publiques, lesquelles sont développées dans le Pacte de Croissance et de Stabilité. La FSESP a plaidé en faveur du concept d'investissement social intelligent, sur base d'un raisonnement selon lequel les développements sociaux innovants et un modèle social renforcé sont essentiels à la croissance économique. Un autre problème important est d'améliorer l'image des services publics en vue de contrecarrer la réduction des effectifs et de développer les compétences et les carrières à long terme pour les employés, ainsi que les conditions de santé et de sécurité d'emploi. Le lien entre les travailleurs de qualité et les services de qualité est essentiel dans ce cas.

La FSESP estime que l'état devrait être au centre du financement et de la prestation des services publics et œuvre en vue de contrecarrer l'opinion selon laquelle le secteur privé serait meilleur.

La capacité à fournir des services de qualité élevée a été de plus en plus souvent minée dans des tentatives de rendre l'Europe plus compétitive dans l'économie mondiale. L'UE a mis en avant un agenda en faveur de la libéralisation du commerce mondial et a exploité l'application du droit à la concurrence aux aspects des services publics, considérés comme relevant de la responsabilité des Etats membres, en ce compris l'éducation, les services sociaux, la santé et la culture. La FSESP a soutenu que les négociations OMC/GATS devraient appliquer les principes du Modèle Social européen. ■

Le Traité de l'Union européenne et les services publics

■ Qu'est-ce que le Traité de l'Union européenne ?

Le Traité de l'Union européenne puise ses origines dans la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier en 1951 (Traité de Paris) et ultérieurement de la Communauté économique européenne en 1957 (Traité de Rome). Une troisième organisation plus petite, l'Euratom, a également été créée en 1957. Ces trois organisations ont été fondées par les six états membres fondateurs qui voyaient les avantages de la coopération et le besoin de construire une stabilité des économies en Europe après la Seconde Guerre mondiale. Lorsque d'autres états membres les ont rejoint et que les défis auxquels les états membres étaient confrontés ont changé, le besoin d'amender et de modifier régulièrement les Traités et de les intégrer dans un Traité unique et en définitive dans une Constitution (en discussion en 2004) s'est fait sentir.

Le Traité a été substantiellement modifié à Maastricht en 1992 et a subi d'autres changements significatifs à Amsterdam en 1997. Suivi ensuite par le Traité de Nice, entré en vigueur le 1^{er} février 2003 et exposant les principales règles et réglementations de l'Union européenne. Il est également essentiel pour les services publics et les travailleurs des services publics, pour la prise de décision et pour l'établissement des principaux points de la politique de l'UE.

En 2004, un développement plus important sera l'établissement de la Constitution européenne. Ces changements ont été nécessaires à l'évolution des développements des politiques de l'UE, plus particulièrement en ce qui concerne l'élargissement. La Convention sur l'avenir de l'Union, donnant lieu à la Conférence Intergouvernementale en 2004, préparera l'adoption d'une Constitution pour l'Union européenne. Selon la Commission, le Traité de Nice sera utile pour gérer la première étape d'une Union élargie. Elle devra développer d'autres mécanismes, afin de veiller à ce qu'une Union à 25 ou plus d'états membres, fonctionne efficacement et démocratiquement. Le Traité de Nice a présenté les principes et les méthodes du changement du système institutionnel au fur et à mesure de l'élargissement de l'Union européenne. Il a également fixé les étapes suivantes de l'élargissement, introduit la "méthode ouverte de coordination" entre les états membres, ainsi qu'une nouvelle stratégie contre la discrimination et l'exclusion.

■ Qu'y a-t-il dans le Traité ?

Chapitre emploi : Le chapitre emploi a été introduit suite au besoin pour l'UE d'aborder sérieusement la croissance du chômage structurel et est le résultat d'une campagne soutenue des syndicats et de plusieurs gouvernements européens. L'objectif est de donner à l'emploi le même poids qu'à la politique économique. Bien que chaque état membre conserve le contrôle de sa politique nationale, elle devient partie intégrante d'une stratégie européenne coordonnée. Ceci a eu pour résultat un rapport annuel conjoint sur l'emploi et des directives annuelles pour l'emploi (fixées par un vote à la majorité qualifiée au Conseil). Les états membres doivent dresser des Plans d'Actions Nationaux annuels, expliquant comment les directives seront mises en œuvre.

Chapitre social : Le Traité fournit les droits sociaux fondamentaux, tant dans son préambule que dans le Chapitre Social. La majeure partie de ces droits concerne les travailleurs et la promotion de l'emploi, alors que les questions relatives à d'autres droits sociaux, par exemple le droit aux soins de santé ou à l'éducation, ou encore les droits des personnes qui pour diverses raisons ne sont pas en mesure de travailler, relèvent toujours, selon le principe de subsidiarité, de la responsabilité des états membres. Tout aussi important est le fait que le Chapitre Social fixe le rôle central du dialogue social, permettant aux syndicats de négocier des accords avec les employeurs au niveau européen, jetant ainsi les bases des Directives. Le Chapitre Social couvre la santé et la sécurité au travail, l'égalité des chances, les conditions de travail, la consultation des travailleurs, ainsi que le droit des syndicats à participer à la prise de décision au niveau européen. De plus, un nouveau protocole introduit une base légale en >>>

vue de lutter contre l'exclusion sociale. Le Traité de Nice a davantage étendu les domaines politiques acceptés par le biais de la codécision et du vote à la majorité qualifiée.

Services Publics : Le Traité fait référence aux services d'intérêt économique général, couvrant tant les services publics que privés, qui existent suite aux directives de libéralisation de l'UE (couvrant le gaz, l'électricité, le transport, la poste et les télécommunications) (Article 16). Bien que la CES demande une référence plus forte et plus claire dans le Traité au rôle des services publics et un accompagnement d'une Charte européenne pour les services publics, l'Article 16 fait uniquement référence à l'importance des services économiques généraux et à leur "rôle dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale" et qu'il convient de veiller à ce que "de tels services opèrent sur base de principes et de conditions leur permettant d'accomplir leurs missions". L'Article 39.4 fait référence à l'exclusion des services publics pour l'emploi de la libre circulation des travailleurs.

Environnement : Avec une préoccupation croissante pour l'environnement, le Traité fournit un engagement envers "un développement équilibré et durable", accordant plus de pouvoirs à l'Union européenne en matière d'environnement.

Santé Publique : La santé publique est un domaine qui grandit en importance pour l'Union européenne et de nouvelles mesures visant à améliorer la santé publique sont introduites.

Culture : Le Traité contient une disposition requérant de l'Union européenne qu'elle veille à respecter et à promouvoir la diversité de ses cultures.

Cohésion Économique et Sociale : Le Traité engage l'UE (établi pour la première fois dans le Traité de Maastricht) à réduire les disparités entre les régions les plus riches et les plus pauvres en Europe. Les Fonds Structurels européens tendent à réduire les fossés entre les régions, en ce compris les régions défavorisées et rurales.

Justice et Affaires Intérieures : L'Union européenne est compétente en matière de coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures. Ceci concerne plus particulièrement les politiques en matière de visa, d'asile, de permis pour les immigrants et de règles régissant la coopération judiciaire dans des questions civiles.

Politique Étrangère et de Sécurité Commune : Le Conseil européen est habilité à développer des stratégies communes en matière de politique étrangère et de sécurité, sur base d'un vote à la majorité qualifiée. Le Traité de Nice a introduit une nouvelle politique de défense qui prévoit, entre autres choses, le développement de la capacité militaire de l'Union, la création de structures militaires et politiques permanentes, ainsi que l'incorporation dans l'Union des fonctions de gestion de crise de l'UEO.

Anti-Discrimination : En vertu du Traité d'Amsterdam (Article 13), il est devenu possible de prendre des décisions visant spécifiquement à lutter contre la discrimination basée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ceci a jeté les bases d'une nouvelle génération de Directives sur l'Anti-Discrimination dans l'emploi. Le Traité couvre également l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Par exemple, il permet d'adopter des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances, en ce compris la discrimination positive lorsque des cas de discrimination grave sont découverts à l'encontre des femmes dans l'industrie ou dans des professions.

Droits Fondamentaux : Conformément à l'Article 7 du Traité, le Conseil européen peut constater l'existence d'une infraction grave et persistante aux droits fondamentaux. Le cas échéant, le Conseil peut suspendre certains droits du pays concerné. Le Traité de Nice a complété cette procédure avec un instrument préventif.

Citoyenneté européenne : En vertu du Traité, la citoyenneté européenne comprend le droit de vote et de se présenter comme candidat aux élections locales et du Parlement européen, ainsi que le droit d'adresser une pétition au Parlement européen avec un droit de recours par le biais du bureau du médiateur européen. Il permet également le droit à la libre circulation au sein de l'UE. Toutefois, il existe certaines restrictions à ce droit, par exemple, vous ne pourriez pas vivre dans un autre pays européen et revendiquer automatiquement des allocations de sécurité sociale ou de pension. La citoyenneté européenne autorise la protection diplomatique par tout autre état membre. ■

Les Institutions et les organes de prise de décision de l'UE

L'Union européenne possède un système institutionnel unique. Les trois institutions clé de prise de décision, le "triangle institutionnel", sont la Commission, le Conseil et le Parlement. Il existe également une variété d'organes de conseil, d'institutions financières et d'agences européennes.

■ Les Institutions de l'Union européenne

Parlement européen

Le Parlement européen est la voix démocratique du peuple européen et est directement élu tous les cinq ans. Les membres du Parlement européen (MPE) siègent dans sept groupes politiques auxquels appartiennent les principaux partis politiques nationaux. Lors des élections européennes de juin 1999, environ 30 % des députés élus étaient des femmes. Le Parlement joue trois rôles principaux. Tout d'abord, il légifère avec le Conseil en adoptant les lois européennes (directives, règlements, décisions). Deuxièmement, il partage l'autorité budgétaire avec le Conseil et dispose du droit de veto final sur le budget de l'UE. Troisièmement, il exerce une supervision démocratique de la Commission, en approuvant la nomination des Commissaires et en ayant le droit de censurer la Commission. En 2004, le nombre maximum de sièges passera de 700 à 732. Ceci signifie également que le nombre de sièges dans les États membres actuels sera réduit de 626 à 535.

Conseil de l'Union européenne

Le Conseil européen (anciennement le Conseil des Ministres) est le principal organe de prise de décision de l'UE. Il se compose de représentants des gouvernements des États membres. Les principales directives politiques se développent au sein du Conseil européen au niveau des chefs d'état et de gouvernements. La Présidence du Conseil est soumise à une rotation entre les différents États membres tous les six mois. Le Conseil a un nombre de responsabilités clé. Premièrement, il prend les décisions finales en matière de législation ; dans certains cas, ceci est partagé au travers de la codécision avec le Parlement européen. Deuxièmement, il coordonne les grandes politiques économiques des États membres. Troisièmement, il conclut des accords internationaux avec des pays individuels ou des organisations internationales. Quatrièmement, il partage l'autorité budgétaire avec le Parlement. Cinquièmement, il prend les décisions en matière de politique étrangère et de sécurité commune, ainsi qu'en matière de coopération judiciaire dans les affaires pénales.

Commission européenne

La Commission européenne exécute le travail quotidien de l'Union et soutient l'intérêt général de l'Union européenne. Elle se compose de 20 hommes et femmes, nombre qui sera étendu dans le courant de l'année 2004. Le Président est choisi par les gouvernements des États membres de l'UE et doit être approuvé par le Parlement européen. Les autres membres sont nommés par les gouvernements membres, en consultation avec le Président entrant et doivent également être acceptés par le Parlement. La Commission est nommée pour un mandat de cinq ans. La Commission publie des projets de législation, adressés au Parlement et au Conseil. En tant qu'organe exécutif de l'Union européenne, elle est responsable de l'application de la législation européenne (directives, règlements, décisions), du budget et des programmes. Elle agit également en qualité de gardienne des Traités et avec la Cour de Justice veille à ce que le droit communautaire soit correctement appliqué. Finalement, elle représente l'Union sur la scène internationale et négocie les accords internationaux dans les domaines du commerce et de la coopération.

À partir du 1^{er} novembre 2004, la Commission se composera d'un représentant de chaque État membre, ce qui signifie que les grands États membres perdront leur droit d'avoir deux Commissaires. Lorsque l'Union européenne comptera 27 États membres, il y aura moins de Commissaires que d'États membres. Les Commissaires seront élus par le biais d'un système de rotation.

Cour de Justice de l'Union européenne

La Cour de Justice veille à ce que le droit communautaire soit uniformément interprété et appliqué. La Cour règle des litiges en matière d'interprétation des traités et de la législation de l'UE. Les tribunaux nationaux peuvent demander des clarifications quant à l'application des règles européennes et les particuliers peuvent intenter un procès aux institutions de l'UE devant la Cour. Elle se compose d'un juge indépendant originaire de chaque pays de l'UE. Un Tribunal de première instance y a été attaché depuis 1989 en vue de traiter les affaires moins importantes.

Cour des Comptes européenne

La Cour des Comptes, basée au Luxembourg, veille à ce que l'Union perçoive tous ses revenus et que toutes ses dépenses soient encourues de manière légale et régulière et qu'il y ait une gestion financière adéquate du budget de l'UE.

Médiateur européen

Tous les particuliers ou entités (institutions ou entreprises) établis dans l'Union peuvent s'adresser au médiateur européen, s'ils considèrent avoir été lésés par un acte de "mauvaise gestion" d'une institution ou d'un organe européen.

■ Organes Consultatifs européens**Comité Economique et Social**

Le Comité Economique et Social et le Comité Social représentent les visions et les intérêts de la société civile et des partenaires sociaux vis-à-vis de la Commission, du Conseil et du Parlement européen. C'est-à-dire les employeurs, les syndicats et les organisations de consommateurs. Il compte 222 membres, désignés au niveau national. Le nombre de membres augmentera après 2004. Le Comité est consulté sur des questions liées à la politique économique et sociale et peut, de sa propre initiative, émettre des opinions propres sur d'autres questions.

Comité des Régions

Le Comité des Régions garantit le respect des identités et des prérogatives régionales et locales. Il est consulté sur des questions concernant la politique régionale, l'environnement et l'éducation. Il se compose de représentants des autorités régionales et locales et compte 222 membres, qui seront augmentés en 2004.

■ Organes financiers**Banque Centrale européenne**

La Banque Centrale européenne développe et met en œuvre la politique monétaire européenne, elle exécute également des opérations de change et s'occupe des systèmes de paiement.

Banque européenne d'Investissement

La Banque européenne d'Investissement (BEI) est l'institution financière de l'Union européenne qui finance les projets d'investissement contribuant au développement économique de l'UE.

■ Agences européennes

Il existe quinze agences européennes couvrant une vaste gamme de fonctions. Les principales sont : le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) ; Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ; Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ; Fondation européenne pour la formation ; Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes. ■

La prise de décision dans une Union européenne élargie

La prise de décision dans l'Union européenne se déroule à plusieurs niveaux. Les règles relatives à la procédure de prise de décision sont coulées dans les Traités. Dans le domaine législatif, il existe trois principaux modes de prise de décision : la codécision, l'avis conforme et la consultation. Lorsque les syndicats exercent un lobby sur les institutions européennes quant à une législation proposée, ils doivent être conscients des différentes manières dont les décisions sont prises, de sorte qu'ils puissent influencer ce processus.

Trois différentes méthodes de prise de décision

La procédure de **codécision** a été introduite par le Traité de l'Union européenne (Traité de Maastricht, 1992). Elle a été simplifiée et son champ d'application a été étendu par le Traité d'Amsterdam (1997). Après que la Commission ait formulé une proposition, deux lectures successives sont faites par le Parlement et le Conseil. S'ils ne sont pas d'accord, un "comité de conciliation", composé de représentants du Conseil et du Parlement, avec la participation de la Commission, est formé en vue d'obtenir un accord. Cet accord est ensuite soumis au Parlement et au Conseil pour une troisième lecture en vue de son adoption définitive.

La procédure de l'**avis conforme** a été introduite par l'Acte Unique européen (1986) et signifie que le Conseil doit obtenir le consentement du Parlement européen avant toute prise de décision importante. Le Parlement peut accepter ou rejeter une proposition, mais ne peut pas l'amender.

Conformément à la procédure de **consultation**, l'avis du Parlement européen est recherché. Dès qu'elle a reçu cet avis, la Commission peut modifier la proposition en conséquence. La proposition est ensuite examinée par le Conseil, qui peut l'adopter telle quelle ou l'amender. Toutefois, si le Conseil décide de rejeter la proposition de la Commission, celle-ci doit faire l'objet d'une décision unanime.

■ Vers un système de prise de décision plus efficace

L'UE aura besoin d'un système de prise de décision efficace lorsqu'elle passera de 15 à 25 Etats membres et éventuellement davantage. Chaque Etat membre dispose d'un certain nombre de voix lui permettant de voter lorsque le Conseil européen prend des décisions. Il sera important d'avoir un système de vote équitable et efficace, de sorte que la prise de décision se déroule en douceur. De plus, la taille du Parlement européen va également croître avec l'adhésion des nouveaux États membres. Le nombre de députés européens reflète également la taille de la population du pays.

Le Sommet de Nice de décembre 2000, a dégagé un engagement politique majeur envers l'élargissement et a souligné le besoin de procéder à des réformes significatives des institutions. Bien que ces réformes n'aient pas été approuvées, la Conférence Intergouvernementale de 2004 proposera un éventail de réformes institutionnelles qui permettront à une Europe élargie et plus diversifiée de prendre des décisions de manière efficace. Ceci comporte l'extension des votes à la majorité qualifiée, bien que pour les règlements financiers, la cohésion économique et sociale et les Fonds Structurels, le droit de veto reste en vigueur jusqu'en 2007. Il y aura également une nouvelle pondération des votes au Conseil, pour les États membres existants d'ici à 2005 et après l'adhésion à l'UE des pays candidats, avec une exigence de 75% du total des voix pour une décision à prendre par vote à la majorité qualifiée. Le Traité a étendu les domaines de politiques couverts par le vote à la majorité qualifiée, par exemple, la libre circulation des travailleurs. Le Traité de Nice a également étendu la procédure de codécision, par exemple, aux domaines tels que les mesures incitatives en vue de lutter contre la discrimination, ainsi qu'à des questions liées à la Justice et aux Affaires Intérieures, telles que les contrôles frontaliers et les mesures relatives aux politique d'asile, de réfugiés et d'immigration.



Les nouveaux nombres de voix au Conseil et de membres au Parlement européen seront comme suit :

	Nombre de voix au Conseil	Nombre de députés au Parlement
Belgique	12	24
Chypres	4	6
République Tchèque	12	24
Danemark	7	14
Allemagne	29	99
Grèce	12	24
Espagne	27	54
Estonie	4	6
France	29	78
Hongrie	12	24
Irlande	7	13
Italie	29	78
Lettonie	4	9
Lituanie	7	13
Luxembourg	4	6
Malte	3	5
Pays-Bas	13	27
Autriche	10	18
Pologne	27	54
Portugal	12	24
Slovaquie	7	14
Slovénie	4	7
Finlande	7	14
Suède	10	19
Royaume Uni	29	78
TOTAL	321	732

■ Une Convention européenne

Un autre développement est la formulation d'un Traité, sous forme de Constitution, qui exposera les principaux rôles, valeurs et responsabilités de l'Union européenne. À ce propos, une Convention a été constituée en 2002, réunissant les représentants de tous les États membres et de tous les pays candidats, ainsi que des institutions de l'UE. La Convention a résulté en une Conférence Intergouvernementale en 2004, au cours de laquelle les chefs d'état et de gouvernements des pays de l'UE n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur un projet de Constitution. Pour que celui-ci soit effectif, il doit être signé par l'ensemble des États membres. Ce processus est au point mort, par manque d'accord quant au nombre de Commissaires et aux priorités liées au vote. La Présidence irlandaise espère qu'un accord à propos de la Constitution puisse être atteint à la fin de l'année 2003. ■

Comment les syndicats s'organisent-ils au niveau européen ?

■ Les organisations syndicales européennes

Les syndicats agissent au niveau européen en vue de représenter les intérêts des travailleurs, garantissant que l'Union européenne tienne compte de manière adéquate des questions telles que le chômage, l'exclusion sociale, le dialogue social et les droits des travailleurs.

■ La Confédération européenne des syndicats

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973, en vue de permettre aux syndicats de coordonner leurs actions au niveau européen. La CES est dirigée par un Congrès qui se réunit tous les quatre ans, un Comité Exécutif qui se réunit six fois par an, un Comité de Pilotage, élu parmi les membres du Comité Exécutif, et un Secrétariat. La CES effectue son travail quotidien par le biais de Comités et de Groupes de Travail.

La CES représente 74 Confédérations syndicales nationales, originaires de 34 pays, et 10 Fédérations industrielles européennes, comptant au total 60 millions de membres. La CES s'est agrandie avec l'adhésion des nouveaux membres, plus particulièrement originaires des PECO. En 1999, le Forum des Balkans a été créé afin de réunir les syndicats de la région des Balkans.

Un domaine d'activité en pleine expansion est le développement d'accords sectoriels et intersectoriels entre les syndicats et les employeurs au niveau européen par le biais du dialogue social. Le dialogue intersectoriel entre la CES et les confédérations patronales CEEP et UNICE a permis de conclure des accords cadres, constituant la base de Directives et de l'acquis social.

Certains comités de la CES soutiennent et développent le rôle des syndicats dans le processus d'élargissement et les syndicats sont représentés au sein des organes consultatifs de l'UE, en ce compris :

- Le Comité Economique et Social ;
- Le Sommet Social Tripartite pour la Croissance et l'Emploi, qui se compose de la Commission, des syndicats, des employeurs et des gouvernements membres ;
- Les autres Comités impliquant les partenaires sociaux sont : le Comité du Fonds Social européen (créé par le Traité) ; le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé au travail du Luxembourg ; le Comité consultatif pour la formation professionnelle ; le Comité du programme Leonardo ; le Comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs ; le Comité pour la sécurité sociale des travailleurs migrants ; le Comité consultatif pour l'égalité des chances et le Forum consultatif pour l'environnement ;

La CES a constitué plusieurs instituts, en ce compris l'Institut syndical européen (ISE), l'Académie syndicale européenne (ASE) et le Bureau technique syndical pour la santé et la sécurité au travail (BTS). Des groupes spécifiques sont représentés par le biais du Comité des Femmes, du Groupe Jeunesse de la CES, de la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA), d'Eurocadres, représentant les cadres, ainsi que des Conseils interrégionaux.

De plus, 10 Fédérations industrielles, représentant les intérêts des secteurs de l'industrie et des services, existent dans le but d'influer sur la politique de l'UE et se composent de représentants de syndicats individuels affiliés aux centres syndicaux, eux-mêmes membres de la CES. Les Fédérations industrielles jouent les rôles suivants :

- Conclure des accords sectoriels avec les organisations patronales ;
- Développer les Comités d'Entreprise européens ;

- Participer aux accords entre la CES et les organisations patronales européennes ;
- Participer aux consultations de la CES avec les Comités Consultatifs de l'Union européenne ;
- Garantir la coordination et la coopération entre les fédérations industrielles.

■ La Fédération Syndicale européenne des Services Publics (FSESP)

La FSESP est une Fédération industrielle représentant 185 syndicats du secteur public, comptant 8 millions de membres dans les services publics en Europe. En tant que fédération industrielle de la CES elle est reconnue comme partenaire social dans le dialogue social. La FSESP est la plus importante fédération industrielle de la CES. La FSESP organise les travailleurs des secteurs suivants :

- Production, transport, fourniture et distribution d'électricité et de gaz ;
- Eau, assainissement et traitement des eaux usées ;
- Gestion et collecte des déchets ;
- Services ambulanciers, soins infirmiers et soins de santé publics et privés ;
- Services de sécurité sociale, puériculture, soins aux personnes âgés, services sociaux et communautaires ;
- Services de lutte contre les incendies, transports urbains et autres services de gouvernements locaux ;
- Services de police, de défense, prisons, contrôle du trafic aérien, douanes, inspections du travail et autres services gouvernementaux centraux ;
- Institutions européennes.

Quatre Comités Permanents couvrant les :

- Administrations nationale et européenne ;
- Gouvernements local et régional ;
- Services de santé et services sociaux ;
- Services publics.

Un Congrès est organisé tous les quatre ans et le Comité Exécutif se réunit au moins une fois chaque année. Les principales priorités et activités de la FSESP sont la promotion de la coopération, la coordination et l'action conjointe en vue de promouvoir les intérêts des travailleurs du secteur public en Europe.

La FSESP fait campagne autour d'un vaste éventail de questions relatives aux services publics. Les domaines prioritaires sur lesquels la FSESP a travaillé depuis 2000 sont :

- Une politique européenne active en matière d'économie et d'emploi ;
- Une Europe sociale fondée sur la réglementation et la négociation collective ;
- Une politique coordonnée de négociation collective ;
- Le dialogue social dans les services publics ;
- Les comités d'entreprise européens, éléments du système de relations industrielles en Europe ;
- Le dialogue social en Europe Centrale et Orientale ;
- Action et coopération syndicales européennes. ■

la FSESP et le Dialogue Social Sectoriel

■ Qu'est-ce que le Dialogue Social Sectoriel ?

En qualité de Fédération industrielle européenne, la FSESP est un acteur du Dialogue Social Sectoriel. Il s'agit d'un processus qui implique l'information, la consultation, le partenariat et la négociation avec les employeurs au niveau européen. De plus, les partenaires sociaux sont également engagés dans les consultations formelles et informelles avec les autorités publiques européennes dans les domaines politiques clé. L'élargissement de l'UE constitue une motivation majeure pour un dialogue social sectoriel efficace, principalement en tant que moteur visant à créer des structures adéquates de dialogue social dans les nouveaux états membres.

Le Dialogue Social Sectoriel en bref :

- *Il concerne les négociations bilatérales formelles et informelles entre les syndicats et les employeurs au niveau européen ;*
- *L'objectif est de garantir que les syndicats et les employeurs participent activement à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans leur secteur ;*
- *Le résultat escompté est de conclure des conventions collectives contraignantes au niveau européen, devant être mises en œuvre au niveau sectoriel national ;*
- *Un comité de dialogue social sectoriel a été créé dans le secteur de l'électricité en 2000 et dans le secteur du gouvernement local au début de l'année 2004 ;*
- *Certains problèmes continuent d'entraver un dialogue social plus dynamique et plus efficace.*

■ Le rôle de la FSESP dans le Dialogue Social

Le dialogue social est une priorité politique majeure pour la FSESP. L'objectif est de créer des Comités de Dialogue Social Sectoriel, lesquels sont reconnus et soutenus par la Commission européenne et officiellement consultés à propos d'un éventail de questions relatives à la politique sociale et aux services publics. Les Comités peuvent initier des actions conjointes, des négociations ou des accords volontaires à propos de questions clé du secteur. Dans la pratique, une grande partie du travail de la FSESP à ce jour a été d'effectuer le travail préparatoire nécessaire et l'organisation de discussions conjointes avec les employeurs en vue de construire la capacité et la représentativité nécessaires à la création des Comités de Dialogue Social Sectoriel.

Les employeurs du secteur public ne sont pas bien organisés au niveau européen. Il reste à voir si le CEEP souhaite davantage s'engager dans un dialogue social systématique au niveau sectoriel. Bien que la FSESP ait rencontré des problèmes pour trouver des employeurs représentatifs, des progrès ont été enregistrés dans les secteurs de l'électricité, du gaz, du gouvernement local, de l'administration nationale et du secteur hospitalier à différents niveaux de formalisation.

■ Les progrès dans les différents secteurs d'activité de la FSESP

Services publics

Dans le secteur de l'électricité le dialogue social entre la FSESP et Eurelectric date de 1991. Plusieurs discussions, ateliers et études dans les domaines tels que la libéralisation, l'égalité, les besoins en compétences, le télétravail et l'apprentissage tout au long de la vie ont été organisés. Une conférence conjointe portant sur les impacts sociaux du marché interne sur les pays candidats a eu lieu en 2002. L'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité du dialogue social en 2003. Néanmoins, les accords sont non contraignants. Une discussion est actuellement en cours au sein de la FSESP quant à la manière de garantir le respect par les employeurs des droits syndicaux et des accords du dialogue social sectoriel.

Dans le secteur du gaz, les contacts avec Eurogas (Union européenne de l'industrie du gaz naturel) remontent à 1998. La FSESP a collaboré avec l'EMCEF en organisant notamment une conférence sur la santé et la sécurité dans le secteur du gaz, ainsi qu'en préparant une déclaration commune sur la santé et >>>

la sécurité entre la FSESP/EMCEF et Eurogas. Des discussions et des ateliers ont été organisés dans des domaines tels que les impacts sociaux de la libéralisation, la formation professionnelle et le marché interne du gaz de l'UE. La prochaine étape est de créer un dialogue social formel et un comité de dialogue social sectoriel dans ce secteur. Dans le secteur de l'eau, la FSESP a essayé d'engager Eureau dans un processus de dialogue social sectoriel. Les activités conjointes comprenaient un atelier sur la santé et la sécurité, ainsi qu'une discussion à propos de la Directive cadre européenne sur l'Eau. La FSESP a également établi des contacts positifs en vue d'un dialogue avec la FEAD, la Fédération européenne des activités du déchet et de l'environnement du secteur privé.

Gouvernements local et régional

Un dialogue social sectoriel a été établi dans ce secteur. Lors de sa première réunion, le comité du dialogue social a adopté un programme de travail pour 2004 et 2005. Ce programme de travail comporte : la promotion des services publics des gouvernements local et régional de qualité élevée, soutenant la dimension locale de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et développant le dialogue social dans les nouveaux Etats membres.

Les origines remontent à une discussion conjointe entre la FSESP et le CCRE (Conseil des communes et régions d'Europe) à propos d'un dialogue social européen en 1994 et le CCRE a créé sa plate-forme Employeurs en 1995. Ceci a résulté en plusieurs conférences et déclarations conjointes (sur la modernisation, le chapitre emploi, l'emploi et les lignes directrices, l'égalité). En 2004, un accord a été conclu entre la FSESP et la Plate-forme Employeurs du CCRE en vue de mettre en œuvre l'accord intersectoriel sur le télétravail, signé par la CES, l'UNICE et le CEEP en 2002. Cet accord aura pour résultat des politiques ou des accords sur le télétravail dans le cadre du secteur des gouvernements locaux et régionaux, conformément aux procédures et aux pratiques nationales. La PE du CCRE et la FSESP surveilleront les développements et entreprendront une première évaluation en 2005.

Soins de santé et services sociaux

La FSESP s'est concentrée sur la création d'un dialogue social dans le secteur hospitalier en Europe. Ceci a donné lieu à trois conférences sur le dialogue social en 2000, 2002 et 2004 avec des discussions sur des thèmes concernant les travailleurs, les structures, les organisations et la privatisation, la qualité, les développements et la libre circulation des travailleurs. Une Task Force représentative s'est réunie régulièrement depuis 2002 et les partenaires sociaux ont organisé une troisième conférence sur le dialogue social en septembre 2003. L'intention est de publier une déclaration conjointe sur le recrutement international (pays non européen ou pays accédant).

Administration nationale

La FSESP a développé une relation de travail avec les Directions Générales (DG) chargées de l'administration publique dans l'UE. Des réunions, sous forme d'un dialogue social informel, ont eu lieu avec les Ministres et les Directeurs Généraux des différentes présidences de l'UE depuis 1999. Celles-ci ont eu pour résultat des réunions des Directeurs Généraux des pays de la Troïka et des représentants des Employés et de la Commission en 1999 et 2000 portant sur la structure et le contenu du dialogue social et le besoin d'étapes plus concrètes pour la création du Dialogue Social, la mobilité et la technologie de l'information et de la communication. Depuis lors, des problèmes liés à la représentativité ont entravé la poursuite des développements. En 2004, les discussions ont repris sur le thème de l'apprentissage tout au long de la vie. Les structures du dialogue social et de la négociation collective sont sous-développées dans les nouveaux Etats membres. Le mouvement vers des relations bilatérales autonomes entre les partenaires sociaux a été lent à mettre en marche. "La FSESP s'est engagée à poursuivre le modèle social européen, basé sur des services publics de qualité élevée, des syndicats puissants, un dialogue social qui fonctionne bien et la négociation collective. L'Union européenne élargie ne peut pas simplement être un marché interne élargi... Une des priorités du travail et des ressources de la FSESP est de s'orienter vers la facilitation et l'assistance dans l'établissement de structures adéquates de dialogue social et de négociations collectives, plus particulièrement dans les pays accédants de l'Europe Centrale et Orientale".

La FSESP a développé un réseau de négociations collectives (FSESP COBA) en vue de surveiller les conventions et les négociations collectives au niveau national. Surfez sur epsucob@epsu.org. ■

Le dialogue social intersectoriel

La base juridique du dialogue social repose sur les Articles 138 et 139 du Traité de la CE, obligeant la Commission à promouvoir la consultation avec les partenaires sociaux et la facilitation de leur dialogue. Sur base de l'Article 139, le dialogue entre les partenaires sociaux peut, si les deux parties les souhaitent, mener à une négociation collective, en ce compris la conclusion de conventions.

Le dialogue social est considéré comme un élément fondamental du Modèle Social européen comme étant un domaine clé pour le développement d'une meilleure gouvernance dans une Union européenne élargie.

Le dialogue social intersectoriel concerne le développement d'un système de relations industrielles avec le patronat européen. Dans le cadre du dialogue social européen, les Partenaires Sociaux peuvent négocier des accords cadre au niveau européen, la CES a signé des accords cadre intersectoriels avec les employeurs européens à propos du congé parental, du travail à temps partiel, des contrats à durée déterminée et du télétravail.

Les accords cadre sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont été mis en œuvre par le biais de Directives de l'UE. L'Article 139 du Traité de la CE propose deux options pour la mise en œuvre d'accords cadre négociés entre les partenaires sociaux : par le biais d'une décision du Conseil ou 'conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion, au travail et aux Etats membres'. Les trois accords cadre interindustriels précédents ont été ultérieurement entérinés par une décision du Conseil sous forme d'une Directive européenne. Néanmoins, l'accord sur le Télétravail était le premier accord cadre interindustriel européen à être mis en œuvre par les membres des parties signataires, plutôt que par un instrument juridique européen. Il n'y aura pas de Directive pour lui donner une force légalement contraignante.

■ Les organisations des partenaires sociaux au niveau européen sont :

- La Confédération européenne des syndicats (CES) ;
- L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)/ l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) ;
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).

Le dialogue social : un bref historique

Les discussions relatives au dialogue social européen remontent aux années 60. Toutefois, ce n'est qu'à partir de 1985 que, à l'initiative du Président Jacques Delors, les premiers pas ont été faits vers un dialogue social. Les trois phases du dialogue social sont les suivantes :

Entre 1985 et 1991, le dialogue social a été initié et soutenu par la Commission. Il était connu sous le nom de dialogue de "Val Duchesse", d'après le lieu où la première réunion s'est déroulée. Les activités des partenaires sociaux concernaient essentiellement des avis, des résolutions et des déclarations conjoints.

Entre 1991 et 2001, le dialogue social a été plus solidement enraciné dans la politique européenne. Le Traité de Maastricht en 1991 a marqué une nouvelle étape dans le dialogue social. L'accord faisait partie du Protocole Social, annexé d'abord au Traité de Maastricht et ensuite intégré dans le Traité d'Amsterdam. Celui-ci fixait le processus de négociation des accords au niveau européen. C'est sur cette base que les premières négociations des partenaires sociaux ont eu lieu et que les accords sur le congé parental (1995), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999) ont été signés et ultérieurement mis en œuvre sous forme de Directives.



À partir de 2002, le dialogue social est devenu plus autonome. La Déclaration de Laeken des partenaires sociaux à la fin de l'année 2001 a marqué une nouvelle étape dans le développement du dialogue social en rétablissant l'autonomie du dialogue social. Depuis lors, le Cadre d'Actions pour le développement des compétences tout au long de la vie, négocié par les partenaires sociaux et présenté lors du Sommet de Barcelone en mars 2002, ainsi que l'accord sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, sont les résultats de ce nouveau dialogue social.

Lors du Sommet européen de Laeken en décembre 2001, la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont déclaré qu'ils souhaitent 'repositionner le rôle des partenaires sociaux' et développer un processus de dialogue social autonome, qui ne dépendrait pas des consultations de la Commission européenne. Ceci inclurait des instruments, tels que les accords cadre européens, les avis, les recommandations, les déclarations, les échanges d'expériences, les campagnes de sensibilisation et les débats ouverts.

La Commission européenne a également soutenu le développement d'un processus de dialogue social amélioré et renforcé lors de sa Communication de 2002 sur l'avenir du dialogue social.

Lors d'un sommet sur le dialogue social organisé le 28 novembre 2002, les partenaires sociaux européens – l'UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES – ont conclu un programme de travail conjoint, couvrant l'emploi, l'élargissement et la mobilité, avec des actions à entreprendre d'ici à la fin de l'année 2005. Ce nouveau programme de travail de trois ans a marqué une étape importante dans le développement du dialogue social européen avec les partenaires sociaux dans un cadre de travail plus autonome.

Les activités du programme de travail dans le cadre du dialogue social qui ont eu lieu ou qui sont prévues dans le domaine de l'Emploi incluent :

- Accord volontaire à propos du stress au travail ;
- Séminaire en vue d'étudier un accord volontaire sur le harcèlement au travail ;
- Séminaire en vue d'étudier les éventuelles actions conjointes relatives aux travailleurs âgés ;
- Séminaire et avis commun à propos du travail non déclaré ;
- Actualisation de la déclaration conjointe sur le racisme ;
- Séminaire sur l'égalité des chances et la discrimination fondée sur le sexe, dans le but de décider d'un "cadre d'actions" ;
- Déclaration conjointe et/ou campagne de sensibilisation en vue de promouvoir l'intérêt des jeunes dans la science et la technologie, afin de palier au "manque de compétences" ;
- Travail sur la restructuration des entreprises et sur les conséquences sociales des changements de gestion ;
- Actions de surveillance et de suivi dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'accord sur le télétravail ;

Dans le domaine de l'Élargissement les actions suivantes ont été entreprises ou sont prévues :

- Séminaires conjoints sur les relations industrielles dans le contexte de l'élargissement ;
- Deux réunions élargies du comité de dialogue social seront organisées chaque année tout au long de la durée du programme ;
- Séminaire conjoint à propos des Comités d'entreprise européens ;
- Étude et séminaire à propos de l'apprentissage tout au long de la vie dans les pays accédants ;
- Dans le domaine de la mobilité, un séminaire des partenaires sociaux est prévu quant aux compétences et à la mobilité.

Un autre développement pertinent est la création d'un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, formellement établi par la Décision du Conseil du 6 mars 2003. Il sera organisé annuellement, à la veille du Conseil économique et social annuel du printemps. L'attention sera accordée au renforcement des contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes en matière de politiques économique et sociale et à "l'envoi d'un signal politique fort à propos de l'importance d'une concertation tripartite dans le cadre d'une meilleure implication des partenaires sociaux dans la poursuite des objectifs de Lisbonne" (les objectifs et buts pour l'emploi de l'UE fixés en mars 2000 lors du Sommet de Lisbonne). ■

L'organisation des syndicats dans une Europe élargie

En sus du rôle joué par les syndicats des services publics dans le dialogue social sectoriel, il y a certaines manières qui permettent aux syndicats de s'organiser dans une Europe élargie.

■ Comités d'entreprise européens

La mondialisation et la libéralisation signifient que les entreprises internationales jouent un rôle significatif dans la propriété des services publics en Europe. Ils occupent une position forte en vue d'influencer la prise de décisions européenne et tirent d'énormes bénéfices économiques de l'intégration européenne. La Directive de 1994 sur les Comités d'entreprise européens (CEE) requiert de la part des entreprises multinationales qui emploient plus de 1000 personnes et au moins 150 personnes dans au moins deux pays, de créer un CEE. La Directive stipule que l'objectif vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des employés dans les entreprises communautaires par le biais de la création d'un CEE ou d'une procédure alternative d'information et de consultation des employés. Les droits de consultation incluent l'échange de points de vue et la création d'un dialogue entre les représentants des employés et la direction de l'entreprise.

En 2002, au total 1865 entreprises tombaient sous le champ d'application de la Directive. En 2002, 639 entreprises avaient déjà créé un CEE. La progression des CEE va se poursuivre avec l'élargissement de l'UE et à titre préparatoire, certaines entreprises incluent déjà des représentants des pays accédants dans leurs CEE sur base volontaire. Le développement des CEE dans les services publics a été particulièrement important dans les secteurs des services publics ayant été ouverts à la concurrence, par exemple, l'eau, le gaz, l'électricité et la gestion des déchets. Dans le secteur public, il y a 23 entreprises couvertes par la Directive dans les secteurs de l'eau, des déchets, de l'énergie, du gaz et de l'électricité et des soins de santé. Ils représentant plus de 10.000 employés européens.

Comités d'Entreprise européens dans le Secteur Public

Entreprise	Pays	Secteur
Suez	France	Multiservices
Suez Ondeo	France	Eau
Suez Sita	France	Déchets
Suez Tractebel	France/Belgique	Energie
Vivendi	France	Multiservices, en négociation
Severn Trent	Royaume-Uni	Eau, déchets
Essent	Pays-Bas	Energie, déchets
TXU	Royaume-Uni	Energie
RWE-Thames Water	Allemagne/Royaume-Uni	Eau
RWE Energy	Allemagne	Energie, déchets
EON	Allemagne	Energie
Vattenfal	Suède	Energie
Fortum	Finlande	Energie
Endesa	Espagne	Energie
ENEL	Italie	Energie, eau, télécoms
EDF	France	Electricité, services énergétiques
GdF	France	Gaz, services énergétiques
Bouygues-Saur	France	Construction, eau, télécoms
Capio	Suède	Soins de santé
Van Gansewinkel	Pays-Bas	Déchets
EDS	Royaume-Uni	TIC Eau, TIC
Brambles Cleanaway	Royaume-Uni/Australie	Déchets et autres services



■ Information et consultation au niveau national

Un autre développement est la Directive sur l'Information et la Consultation au niveau national. La directive accorde aux employés le droit d'être informés à propos de la situation économique de l'entreprise, informés et consultés à propos des perspectives d'emploi, ainsi qu'informés et consultés à propos des décisions susceptibles de provoquer des changements substantiels dans l'organisation de travail ou les relations contractuelles, en ce compris les licenciements et les transferts. L'information et la consultation doivent avoir lieu à un moment approprié et au niveau adéquat de direction. Normalement, cela se fait par le biais des représentants des employés, en fonction des pratiques et des législations nationales. Les représentants, ayant bénéficié d'une information adéquate, peuvent rencontrer l'employeur, présenter leur avis et recevoir une réponse raisonnée. Les employeurs et les employés peuvent approuver des procédures, différentes de celles exposées dans la directive et peuvent respecter leurs obligations à l'aide d'accords existants sur l'information et la consultation. Les Etats membres doivent fixer des accords pratiques pour l'exercice de ce droit, ainsi que des mesures d'application. Les employeurs peuvent retenir des informations, dont la diffusion mettrait sérieusement l'entreprise en danger ou pourrait lui porter préjudice, ou ils peuvent demander que celles-ci soient gardées confidentielles par les représentants des employés auxquels celles-ci ont été divulguées.

Cela s'applique aux entreprises de 50 employés ou plus, ainsi qu'aux entreprises comptant moins d'employés qui souhaitent adopter volontairement les dispositions relatives à l'information et à la consultation. La Directive doit être appliquée par les entreprises comptant au moins 150 employés d'ici à 2005, au moins 100 employés en 2007 et au moins 50 employés en 2008. Une première étape importante pour les entreprises sera d'élaborer des accords de consultation.

La Directive permet d'améliorer le rôle des syndicats et des partenariats, car elle représente un changement significatif dans les relations professionnelles, permettant aux employés et aux employeurs d'améliorer la valorisation des employés par les employeurs, d'améliorer la qualité de la vie professionnelle et d'augmenter la productivité. Il y a également des preuves qui montrent que le personnel valorisé et traité avec respect sera davantage motivé, souffrira moins de stress et d'absentéisme et qu'il sera plus productif. Un inconvénient majeur est que la Directive exclut les administrations publiques.

■ Élargissement et syndicats européens

Afin de se préparer à l'élargissement, la FSESP a été impliquée dans un certain nombre d'activités soutenant des syndicats puissants, le dialogue social et les négociations collectives au niveau national, ainsi que des services publics correctement financés.

La Task Force Elargissement de la FSESP a aidé les syndicats à se préparer pour l'adhésion à l'UE. La FSESP a réuni lors de séminaires différents syndicats de l'administration nationale et du gouvernement local, en vue d'explorer les défis auxquels seront confrontés les pays accédants. Questions clé et conclusions ayant été soulevées afin de couvrir le besoin de :

- Restructurer les relations industrielles avec pour objectif la création de structures autonomes de négociation collective et du dialogue social ;
- Créer des syndicats puissants et efficaces ;
- Établir des droits à la négociation collective ;
- Introduire la nouvelle législation et garantir sa mise en œuvre efficace ;
- Développer la construction de capacité (capacity building) et la formation des affiliés ;
- Recruter et organiser les membres ;
- Développer des structures de coopération syndicale en vue d'éviter la concurrence et la promotion d'un pluralisme syndical. ■

Dimension sociale européenne

Depuis les années 70, un développement concerté de la dimension sociale a eu lieu. La dimension sociale représente deux objectifs principaux : premièrement, garantir que l'UE contribue aux conditions de vie et de travail et lutter contre les exclusions, deuxièmement fournir une base minimale pour les droits sociaux visant à prévenir le "dumping social" ou les réductions des droits des travailleurs en vue d'améliorer la compétitivité. L'Union européenne a développé un vaste éventail de politiques sociales. Récemment, la dimension sociale a été considérée comme un facteur productif complétant la politique économique et le développement dans le cadre d'une économie forte de l'Europe. La dimension sociale comprend :

- Chapitre social du Traité ;
- Chapitre emploi du Traité ;
- Agenda social européen 2001-2006 ;
- Charte européenne des Libertés et de Droits Fondamentaux.

■ Le Chapitre Social du Traité

Le chapitre social expose le cadre de la politique sociale et couvre la santé et la sécurité au travail, l'égalité des chances, l'anti-discrimination, les conditions de travail, la consultation des travailleurs et le droit des syndicats à être impliqués dans le processus de prise de décision au niveau européen. Les dispositions du chapitre social sont mises en œuvre par le biais de l'Agenda Social 2001-2006, lequel expose les étapes concrètes en vue d'atteindre les objectifs fixés par le Traité.

■ Le Chapitre Emploi

De nombreux gouvernements, employeurs, ainsi que l'UE soutiennent que le problème du chômage peut uniquement être résolu à l'avenir par le biais de l'introduction de nouvelles formes de flexibilité, de partage du travail et du travail à temps partiel. Le Traité d'Amsterdam a marqué une étape majeure vers un débat sur l'emploi en incluant un Chapitre sur l'Emploi, lequel expose l'objectif d'un "niveau d'emploi élevé". Des taux de chômage élevés partout en Europe signifient que la création de nouveaux emplois et la lutte contre le chômage structurel constituent des priorités élevées pour l'UE. Ces priorités sont reflétées dans le Chapitre Emploi du Traité, dans les Lignes directrices pour l'Emploi et les Plans d'Action Nationaux pour l'Emploi. Les Fonds Structurels européens accordent également une priorité élevée à la création d'emplois et sont liés aux Lignes directrices pour l'Emploi.

La Commission européenne stipule que la création nette d'emploi dans l'Union européenne se déroulera dans les services, et plus particulièrement dans ce qu'elle définit comme étant les services communs (santé, éducation, services sociaux, loisirs et administration publique) où la création d'emplois est restée relativement élevée, malgré les restrictions budgétaires et les pressions en vue de réduire les niveaux d'impôts. La Commission européenne a recommandé davantage de formes innovantes de partenariats entre le secteur public et privé, les initiatives de développement local et d'emploi, ainsi que la création d'emploi dans le secteur de l'économie sociale.

■ L'Agenda Social 2001-2006

Lors du Sommet européen de Nice en 2000, l'Agenda Social a été adopté pour la période 2001-2006. Le Sommet européen de Lisbonne avait déjà exposé le besoin de moderniser le modèle social européen, en accentuant davantage l'apprentissage tout au long de la vie, la formation, la politique active pour l'emploi, la protection sociale et l'inclusion sociale.

■ L'Agenda Social couvre les sujets suivants :

- Plus d'emplois meilleurs ;
- Nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité au travail ;
- Nouvelles perspectives en matière de pauvreté, d'exclusion sociale et de protection sociale ;
- Promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la question de genre ;
- Renforcement des aspects de politique sociale de l'élargissement et des relations extérieures ;
- Dialogue social et partenariat social ;
- Concentration sur la qualité, en ce compris les services de qualité, le travail de qualité et les relations industrielles de qualité.

■ Carte européenne des libertés et des droits fondamentaux

La Charte des Droits Fondamentaux, approuvée lors du Sommet de Nice en 2000 expose les droits civils, sociaux et humains, présents dans les instruments nationaux, européens et internationaux relatifs aux droits civils, sociaux et humains. La Charte a été adoptée sous forme de déclaration politique et n'a pas été intégrée dans le Traité, mais il est probable qu'elle fasse partie à l'avenir du Traité de Constitution. La Charte comprend des dispositions relatives aux droits fondamentaux des travailleurs, portant sur la liberté de réunion et d'association (Article 12), les droits des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise (Article 27) et le droit à la négociation collective et à l'action (Article 28). Inclure la Charte des Droits Fondamentaux dans le Traité avait une pertinence significative pour les services publics, plus particulièrement en rapport avec la section sur la solidarité (Chapitre IV, articles 27-38). Cette section fait référence à la sécurité sociale et à l'assistance sociale, aux soins de santé et à l'accès aux services d'intérêt économique général. Alors que ces articles reconnaissent les principes sur lesquels les Services Publics se basent, des questions clé subsistent à propos de l'applicabilité légale de ces dispositions.

■ Élargissement et respect de l'acquis social

L'acquis social couvre les domaines suivants :

- Santé et sécurité ● Droit du travail ● Égalité des chances entre hommes et femmes ● Dialogue social
- Emploi et protection sociale ● Fonds Structurels européens ● Santé publique ● Mesures d'amélioration des conditions de vie et de travail ● Racisme et xénophobie.

De plus, le dialogue social fait partie de l'acquis juridique et institutionnel, lequel comprend l'exigence de consulter les partenaires sociaux, dispositions dont certaines peuvent être retrouvées dans différentes Directives couvrant :

- Comités d'Entreprises européens ● Information et Consultation des Travailleurs ● Santé et Sécurité
- Temps de travail ● Égalité des chances entre hommes et femmes ● Anti-discrimination.

Le dialogue social fait également partie de l'acquis institutionnel, où les partenaires sociaux sont consultés à propos de sujets concernant le développement de la Stratégie européenne pour l'emploi et les Lignes directrices annuelles pour l'emploi. Le Traité permet aux partenaires sociaux de négocier et de conclure des Accords Cadres et demande également qu'ils soient mis en œuvre par le biais de la législation communautaire. Ceux-ci ont couvert différents domaines, tels que le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le temps de travail.

Les pays accédants sont confrontés à quelques défis importants. Parmi ceux-ci, la manière d'aborder les inégalités économiques croissantes, étant donné que le niveau moyen des revenus des dix pays accédants sera inférieur à la moitié de la moyenne du PIB par habitant dans les Etats membres actuels. Le Rapport Kok (2000) sur l'élargissement de l'Union européenne, stipule que "même dans les scénarios les plus positifs, la convergence économique des nouveaux états membres et des membres actuels sera un processus à long terme – une question de décennies". ■

Directives et règlements en matière de droit du travail, de l'égalité de traitement, de libre circulation, de santé et de sécurité

■ Droit du travail

- 80/987/CEE protection des employés en cas d'insolvabilité de leur employeur
- 91/383/CEE visant à encourager les améliorations de dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail pour les travailleurs bénéficiant d'une relation contractuelle à durée déterminée ou d'une relation contractuelle temporaire
- 91/533/CEE une obligation de l'employeur à informer les employés à propos des conditions applicables au contrat ou à la relation professionnelle
- 93/104/CE organisation du temps de travail
- 94/33/CE protection des jeunes au travail
- 94/45/CE création d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises communautaires et les groupes d'entreprises communautaires dans le but d'informer et de consulter les employés
- 96/71/CE détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services
- 97/74/CE extension au Royaume Uni et à l'Irlande du Nord de la Directive 94/45/CE sur la création d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises communautaires et les groupes d'entreprises communautaires dans le but d'informer et de consulter les employés (15.12.99)
- 97/81/CE accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
- 98/23/CE extension de la Directive 97/81/CE sur l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES au Royaume-Uni et à l'Irlande du Nord 98/50/CE, rapprochement des législations des Etats membres concernant la sauvegarde des droits des employés dans le cas de transferts d'entreprises ou de parties d'entreprises
- 98/59/CE rapprochement des législations des Etats membres concernant les licenciements collectifs
- 99/63/CE accord sur l'organisation du temps de travail pour les marins, conclu par la Communauté européenne
- 99/70/CE accord cadre sur le travail à durée déterminée, conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP
- 77/187 et 98/50 2001/23/CE rapprochement des législations des Etats membres portant sur la sauvegarde des droits des employés dans le cas de transferts d'entreprises ou de parties d'entreprises
- 2000/34/CE organisation du temps de travail en vue de couvrir les secteurs et les activités exclus de cette Directive
- 2000/79/CE accord européen sur l'organisation du temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile
- 2001/86/CE statut d'une entreprise européenne en ce qui concerne l'implication des employés
- 2002/14/CE cadre général pour l'information et la consultation des employés dans l'Union européenne
- 2002/74/CE rapprochement des législations des Etats membres concernant la protection des employés en cas d'insolvabilité de leur employeur (amendement Dir. 80/987)

■ Égalité de traitement

- 75/117/CEE rapprochement des législations des Etats membres concernant l'application du principe d'égalité de salaires entre hommes et femmes
- 76/207/CEE mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail
- 79/7/CEE mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes

dans les questions de sécurité sociale

- 86/378/CEE mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les programmes de sécurité sociale professionnelle
- 86/613/CEE application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans une activité, en ce compris l'agriculture, le travail d'indépendant et la protection des femmes indépendantes pendant les périodes de grossesse et de maternité
- 92/85/CEE introduction de mesures visant à encourager la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes et des femmes ayant récemment accouché ou allaitantes
- 96/34/CE accord cadre sur le congé parental
- 96/97/CE mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les programmes de sécurité sociale professionnelle (amendement Dir 86/378)
- Directive 96/34/CE sur l'accord cadre sur le congé parental, conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
- 97/80/CE charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe
- 2000/43/CE mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique
- 2000/78/CE créant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et le monde professionnel
- 2002/73/CE mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail (05.10.05)

■ Libre circulation des travailleurs

- 68/360/CEE abolition des restrictions relatives à la circulation
- 98/49/CE sauvegarde des droits à la retraite complémentaire des personnes employées ou indépendantes circulant au sein de la Communauté
- 1612/68/CEE libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté
- 1408/71/CEE application des programmes de sécurité sociale aux personnes employées, indépendantes et à leurs familles circulant au sein de la Communauté
- 574/72/CEE procédures de mise en œuvre du règlement 1408/71
- 1251/70/CEE droit des travailleurs à rester sur le territoire d'un Etat membre après avoir été employé dans cet état

■ Santé et sécurité au travail

- 1989 Directive cadre sur l'introduction de mesures visant à encourager l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs (n° 89/391) ayant résulté en une série de directives sur la santé et la sécurité introduites entre 1989 et 1992
- 1991 Directive sur la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat d'emploi à durée déterminée ou d'un contrat d'emploi temporaire
- 1994 Directive sur la protection des jeunes au travail (n° 94/33) ■

■ Elargissement

L'élargissement de l'UE à l'Europe centrale, orientale et méridionale représente le défi le plus important auquel l'UE a été confrontée depuis sa création en 1957. Le Sommet d'Helsinki (décembre 1999) a abandonné l'idée de deux vagues d'adhésion et l'ensemble des pays candidats a été invité à entamer des négociations en février 2000. Les pays concernés sont : la Bulgarie, Chypres, le République Tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie.

Il est demandé aux pays accédants d'adopter la totalité de l'acquis communautaire, ce qui implique l'adoption de l'ensemble des Traités et des politiques de l'UE, représentant plus de 25.000 actes juridiques. En plus de respecter l'acquis communautaire, les critères fondamentaux politiques, institutionnels et économiques doivent également être respectés avant d'entamer les négociations d'adhésion :

- Stabilité des institutions, garantissant la démocratie, la règle de droit, le respect des droits de l'homme et la protection des minorités ;
- Une économie de marché opérationnelle et la capacité à faire face à la concurrence et aux forces du marché de l'UE ;
- Capacité à accepter les obligations de l'adhésion, en ce compris l'adhérence aux objectifs de l'union politique, économique et monétaire.

■ Pourquoi l'élargissement est-il une question critique pour les syndicats ?

Les syndicats se sont préparés à l'élargissement et reconnaissent les opportunités que celui-ci représente pour l'Europe, sur base de la démocratie et des droits de l'homme, c'est-à-dire une Europe basée sur l'unité. Une question clé pour les syndicats des services publics est que l'élargissement a renforcé les développements d'une privatisation à grande échelle et d'une sous-traitance des services publics, plus particulièrement des commodités, de la réforme de l'administration publique et de la décentralisation des services aux niveaux locaux. Toutefois, les syndicats se sont rendus compte que ces changements les ont souvent laissés dépourvus de droits et de structures en matière de négociations collectives. Une autre question est que les pays accédants ont un financement insuffisant pour disposer de services publics décents, souvent avec des lacunes en matière des prestations des services de base et des infrastructures.

L'élargissement signifie que les syndicats des services publics doivent soutenir le développement et la création des nouvelles structures de relations industrielles, ainsi que des emplois de qualité et des services de qualité. Un élément clé est de veiller à ce que la dimension sociale européenne soit étendue aux PECO et que les politiques économiques, structurelles et sociales soulignent le développement de la création d'économies fortes et de l'emploi. Pour ce faire, il est donc essentiel d'avoir un dialogue social efficace et des relations industrielles au niveau national.

La FSESP œuvre en vue de soutenir le développement de :

- Une politique européenne active en matière d'économie et d'emploi ;
- Une Europe sociale, basée sur la réglementation et la négociation collective ;
- Une politique de négociation collective coordonnée ;
- Un dialogue social dans les services publics ;
- Des conseils d'entreprise européens faisant partie d'un système de relations industrielles européennes ;
- Un dialogue social en Europe Centrale et Orientale ;
- Une action et une coopération syndicales européennes.

Une conférence sur le dialogue social dans une Europe élargie (organisée à Ljubljana en janvier 2004) a souligné le rôle clé que jouent les partenaires sociaux dans l'Union européenne. La conférence a cherché à promouvoir les dialogues sociaux tripartite et bipartite, afin de moderniser le marché du travail et de développer l'emploi et les politiques sociales. La conférence a également réitéré l'importance des partenaires sociaux dans le cadre du respect des objectifs de Lisbonne portant sur une « économie mondiale fondée sur la connaissance, capable d'une croissance économique durable, avec plus d'emplois meilleurs et une plus grande cohésion sociale ».

L'élargissement a influé sur les services publics dans les nouveaux États membres :

- Dans le secteur de l'énergie, il y a eu des concentrations de pouvoir aux mains de quelques nouvelles entreprises, qui opèrent aujourd'hui en Europe Centrale et Orientale ;
- Dans les soins de santé, le rôle des organisations telles que la Banque Mondiale, a été déterminant dans le changement des dispositions de soins dans les pays d'Europe Centrale et Orientale vers les régimes d'assurance sociale, plutôt que vers un financement progressif des taxes. Ceci a donné lieu à une prestation de soins plus privée et à des faibles niveaux de financement des soins de santé ;
- Dans les administrations nationales, le processus de restructuration a été plus lent ; dans certains pays il y a eu des réductions significatives du nombre de fonctionnaires dans les services publics ;
- La décentralisation des services vers les niveaux locaux n'a pas été adéquatement financée et il y a des problèmes d'absence d'employeurs avec qui négocier au niveau local.

De plus, des contrôles budgétaires plus serrés ont été mis en place en vue de l'adhésion, résultant en des réductions des dépenses dans les services publics, la privatisation de l'eau, du gaz, de l'électricité et de la gestion des déchets, la délocalisation des douaniers suite à l'ouverture des frontières, ainsi qu'en des réformes administratives et la restructuration de l'administration publique.

■ Soutien financier

Un certain nombre d'instruments financiers ont été mis en place en vue d'assister le processus d'adhésion. Ceux-ci comprennent :

- Le programme PHARE qui fournit des subventions en vue d'assister les pays candidats des PECO à transformer leurs économies et leurs institutions, ainsi qu'à adopter l'acquis communautaire. Il a fourni une assistance financière en vue de promouvoir le dialogue social et les organisations partenaires sociales ;
- TACIS pour les états nouvellement indépendants de l'ex-URSS ;
- MEDA pour les pays du Sud-est Méditerranéen ;
- Le programme ISPA qui est un instrument financier destiné aux politiques structurelles ;
- Le programme SAPARD qui est un instrument financier destiné aux politiques agricoles ;
- Le bureau d'assistance technique TAIEX propose des conseils quant à l'adaptation de la législation à l'acquis communautaire.

Le cadre financier, créé conformément à l'Agenda 2000, a constitué la base d'un accord en matière de réformes de la politique budgétaire, agricole et régionale, requises en vue d'assister les pays candidats à répondre aux exigences de l'adhésion. Chaque année 3,12€ milliards ont été alloués au financement de la préadhésion et le financement passera pour les nouveaux états membres de l'UE à 14,21€ milliards en 2006. ■

L'Europe sans frontières

Une Europe sans frontières soulève un ensemble de questions importantes pour les syndicats des services publics. Dans la présente fiche d'informations, nous analysons ce qu'une Europe sans frontières peut signifier pour une Europe élargie. Etre un Etat membre implique une libre circulation des personnes, des biens et des services qui fonctionnent partout à l'intérieur du marché unique européen. Ici nous verrons comment cela peut affecter les services publics et les travailleurs des services publics dans les domaines de la libre circulation des travailleurs, de la libéralisation du gaz et de l'électricité, des marchés publics et de la fiscalité.

■ Libre circulation des travailleurs

La libre circulation des personnes est garantie par le marché unique européen. Ceci signifie qu'il est possible de vivre et de travailler dans n'importe quel Etat membre de l'UE. Les négociations finales quant à l'adhésion des nouveaux Etats membres auront pour résultat un Traité pour chacun des pays candidats. D'ici là, des accords bilatéraux ont été conclus entre les États membres individuels de l'UE et les pays accédants. Par exemple, l'Autriche et l'Allemagne ont recherché une période de transition de sept ans pour la libre circulation des travailleurs, alors que l'Irlande a accepté la libre circulation dès l'adhésion.

La libre circulation signifie qu'il existe un principe de non-discrimination pour les citoyens européens, ainsi qu'un droit d'entrée dans chacun des Etats membres. Toutefois, la liberté de circulation ne s'applique pas aux travailleurs migrants ni aux nationaux de pays tiers qui ne sont pas citoyens européens. Il existe des préoccupations quant au fait que la Forteresse Europe résulte en un renforcement des contrôles de l'immigration en Europe.

Certaines directives ont été adoptées afin de permettre une disposition générale pour protéger la liberté de circulation et la résidence pour les travailleurs et leurs familles, le détachement de membres vers d'autres Etats membres, les droits de résidence pour les travailleurs indépendants et employés, ainsi qu'une disposition relative aux droits de résidence et à la sécurité sociale pour les nationaux de pays tiers et les travailleurs migrants.

L'ouverture de la fonction publique dans tous les Etats membres et la reconnaissance mutuelle des qualifications sont deux questions essentielles à la libre circulation des travailleurs des services publics.

■ Libéralisation des services publics

La libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité, découlant du marché unique, est un domaine de préoccupation constant pour les syndicats des services publics. La libéralisation signifie que les monopoles publics ont été morcelés, tout en tenant compte des obligations de service public. Le marché interne du gaz et de l'électricité a eu pour résultat des Directives qui sont mises en œuvre dans les Etats membres. L'impact de la libéralisation est un déclin de la qualité pour le consommateur et une perte d'emplois dans le secteur, touchant plus particulièrement l'emploi des femmes. La FSESP plaide en faveur de meilleures sauvegardes pour l'emploi, les normes de qualité, les normes de santé et de sécurité et les normes environnementales.

La FSESP est opposée à toute tentative de libéralisation d'autres secteurs, en ce compris les services de distribution d'eau partout en Europe. Cette position est partagée par de nombreuses autorités locales, associations d'autorités locales et organisations non gouvernementales.

Promouvoir les services d'intérêt général

La Commission européenne a souligné l'importance des services d'intérêt général dans les pays candidats, plus particulièrement là où les services sont privatisés. Les services d'intérêt général sont considérés comme importants dans la contribution à la cohésion économique et sociale. Le Traité de l'Union européenne, approuvé à Amsterdam (Article 16), stipule que "eu égard à la place occupée par les services d'intérêt économique général dans les valeurs partagées de l'Union, ainsi qu'à leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale, la Communauté et les Etats membres... veilleront à ce que de tels services opèrent sur base de principes et de conditions leur permettant de remplir leurs missions" (N.d.T. : traduction libre).

■ Marchés publics

Les autorités publiques sont directement affectées par les règles européennes relatives aux marchés publics, lors de la conclusion de contrats avec des contractants privés pour la fourniture de travaux ou de services. La Commission européenne a plaidé en faveur d'une révision de la législation en matière de marchés publics en 1996. La FSESP a créé une Task Force sur les marchés publics. Celle-ci a surveillé les progrès enregistrés par la législation et a invariablement plaidé en faveur d'une dimension sociale dans les marchés publics, protégeant ainsi les droits des travailleurs et prévenant toute soumission concurrentielle obligatoire. La Commission européenne estime que des règles transparentes et ouvertes en matière d'adjudication sont nécessaires, en vue de générer une croissance durable, des emplois et des marchés compétitifs pouvant se réaliser globalement.

La FSESP a coordonné le lobbying des syndicats et a créé une Coalition pour une Adjudication Verte et Sociale. La Coalition des syndicats et des ONG, telles que Greenpeace, le World Wildlife Fund, Eurocités, le Bureau européen pour l'environnement, Oxfam, la Campagne Clean Clothes et de nombreuses autres, été un grand succès pour la persuasion du Parlement européen en vue d'intégrer une dimension sociale et environnementale. Un accord sur le dossier a été forcé. Lors de négociations directes entre le Conseil et le Parlement, la dimension sociale et environnementale a été renforcée. Après un processus de lobbying de longue durée, le Parlement européen et le Conseil ont adopté les directives révisées en janvier 2004. La fiscalité constitue le fondement des services publics et veille à une distribution équitable des revenus et des richesses. Bien que l'UE soit loin d'une politique fiscale unique, elle a exploré différentes manières permettant d'harmoniser les régimes fiscaux dans le marché unique. Ceci comprend des mesures visant à éliminer la concurrence fiscale préjudiciable et la fraude fiscale, risquant d'entraver la concurrence équitable et le fonctionnement efficace du marché unique. La FSESP était concernée par le fait que la réduction de la charge fiscale globale affecte également de manière négative les dépenses gouvernementales pour les services publics. En conséquence, la Charte pour une Fiscalité Equitable de la FSESP a cherché à améliorer la conformité fiscale, à améliorer la coopération entre les différents régimes fiscaux, à harmoniser la TVA, ainsi qu'à plaider en faveur d'une taxation directe, plus équitable qu'une taxation indirecte. La FSESP en appelle à des niveaux réalistes d'imposition des sociétés partout en Europe comme un mécanisme visant à rendre la contribution sociétale des multinationales proportionnée à leurs richesses. ■

Cohésion économique et sociale

Un objectif important de l'UE est de lutter contre les disparités régionales et de promouvoir la cohésion économique et sociale partout en Europe, en vue d'aider les régions les plus défavorisées à devenir plus compétitives. La cohésion économique et sociale est l'un des trois piliers de l'UE, aux côtés de l'UEM et du marché unique.

Les Fonds Structurels européens sont un élément important de la politique régionale européenne. Toutefois, ils n'ont pas réussi à empêcher l'augmentation de la pauvreté et du chômage en Europe, ni l'accroissement des disparités régionales. Les syndicats peuvent cibler le financement européen et être impliqués dans des discussions et des partenariats plus vastes à propos de la politique structurelle et régionale. Les syndicats ont un rôle important à jouer dans la politique des fonds structurels européens, car en concluant des partenariats avec les employeurs, les autorités locales et d'autres organes, ils peuvent agir en qualité de partenaires importants dans la décision de savoir comment l'aide des fonds structurels européens doit être dépensée. Le montant du financement s'élève à 275€ milliards pour la période 2000-2006. Un montant de 45€ milliards est alloué aux pays accédants et 20€ millions au Fonds de Cohésion. Un montant de 200€ milliards sera disponible pour l'UE des 15, avec pour résultat une petite réduction dans le financement annuel par rapport au niveau de 1999.

■ Les Fonds Structurels européens – la couverture des fonds

Les Fonds Structurels européens fournissent une assistance financière aux régions défavorisées. Celles-ci peuvent être des régions ou des parties de régions confrontées à un déclin industriel ou qui sont considérablement à la traîne par rapport aux régions plus prospères d'Europe. Certains financements sont disponibles sur une base non régionale. L'Union européenne estime que les besoins en formation doivent être liés à la création de nouveaux emplois et que le partenariat social (syndicats et patronat travaillant ensemble avec les autorités locales, les départements gouvernementaux, les centres de formation et d'entreprise, etc.) doit fonctionner aux niveaux national et régional. Le cycle de financement concerne la période 2002-2006 et couvre les États membres existants de l'UE. Celui-ci est basé sur les priorités exposées dans l'Agenda 2000, qui cherche à jeter les bases du financement futur de l'UE, en vue d'améliorer l'efficacité des instruments de politique structurelle, de manière à réaliser la cohésion économique et sociale ; et en vue de veiller à ce que la politique structurelle joue un rôle permanent dans l'élargissement et dans le soutien des PECCO.

Les Fonds Structurels européens comprennent les fonds suivants :

Le **Fonds européen de Développement Régional (FEDER)** créé en 1975 en vue de corriger "les principaux déséquilibres régionaux au sein de la Communauté, résultant plus particulièrement de la prépondérance agricole, du changement industriel ou du sous-développement structurel". L'aide est axée sur les projets de capitaux dans les régions les plus pauvres de l'UE et sur les investissements productifs pour la création ou le maintien d'emplois ou les investissements dans l'infrastructure. Plus récemment, une plus grande attention est accordée à la création d'emplois, à l'inclusion sociale, à la création de 'capacité' des communautés locales et à l'égalité des chances.

Le **Fonds Social européen (FSE)** propose des aides aux programmes de création d'emplois et aux projets de formation professionnelle au niveaux nationaux et régionaux, destinés aux chômeurs et aux travailleurs confrontés à des licenciements en raison des changements technologiques ou de restructurations de l'industrie et de soutenir les ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises. L'assistance proposée par le Fonds Social européen (FSE) a été une source critique de soutien à la formation, au recyclage, à l'orientation professionnelle et au renforcement de la capacité et des compétences de la population active.

La Section Orientation du **Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA)** >>>

et l'Instrument financier d'orientation de la pêche (IFOP) fournissent une assistance à la diversification des économies locales dans les domaines de l'agriculture et des pêcheries.

Les **Initiatives Communautaires** sont les trois initiatives concernant la coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale, ainsi que les ressources humaines, l'égalité des chances et le développement rural, réparties comme suit :

- INTERREG, pour la coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale ;
- LEADER, pour le développement rural par le biais d'initiatives de groupes d'action locaux ;
- EQUAL, pour le développement de nouvelles manières de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité concernant l'accès au marché de l'emploi ;
- URBAN, pour la régénération économique et sociale des villes, des métropoles et des banlieues en crise.

Outre les Fonds Structurels, il y a également le Fonds de Cohésion, créé en 1993. Il finance les infrastructures de transport et d'environnement dans les Etats membres, dont le produit intérieur brut (PIB) par habitant est inférieur à 90% de la moyenne de l'Union et couvre la Grèce, l'Irlande, l'Espagne et le Portugal.

Objectifs des Fonds Structurels

L'Objectif 1 promeut le développement et l'ajustement structurels des régions dont le développement est à la traîne, c'est-à-dire dont le PIB moyen par habitant est inférieur à 75% de la moyenne de l'Union européenne. Le nouvel Objectif couvre également les régions les plus périphériques (les départements français d'outre-mer, les Açores, Madère et les Îles Canaries), ainsi que les régions éligibles sous l'ancien Objectif 6, créé conformément à l'Acte d'Adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède. Comme c'était précédemment le cas, les deux tiers des opérations du Fonds Structurel tombent sous l'Objectif 1. Près de 20% de l'ensemble de la population de l'Union devrait bénéficier des mesures prises conformément à cet Objectif.

L'Objectif 2 contribue à la conversion économique et sociale des régions en difficultés structurelles, autres que celles éligibles pour le nouvel Objectif 1. Cet Objectif réunit les régions des anciens Objectifs 2 et 5(b), ainsi que d'autres régions confrontées au besoin d'une diversification économique : de manière générale, il couvrira les régions subissant des changements économiques, des zones rurales en déclin, des régions en déclin dépendantes des pêcheries et des régions urbaines en difficultés. Pas plus de 18% de la population de l'Union sera couvert par cet Objectif.

L'Objectif 3 couvre les mesures pour le développement des ressources humaines en dehors des régions éligibles pour l'Objectif 1. Cet Objectif reprend les anciens Objectifs 3 et 4. Il s'agit du cadre de référence pour l'ensemble des mesures prises sous le nouveau Chapitre emploi du Traité d'Amsterdam et la Stratégie européenne pour l'Emploi.

■ L'élargissement et les fonds structurels

Le programme actuel d'assistance des Fonds Structurels sous ces trois objectifs est actuellement axé sur les États membres existants. Toutefois, il existe différents instruments qui contribueront à l'assistance structurelle des pays accédants. Premièrement, le programme PHARE, qui soutient les PECO, a récemment subi un changement politique et dispose dorénavant d'un budget de 10,92€ milliards pour l'assistance à la préadhésion pour la période allant de 2000 à 2006. L'ISPA (l'Instrument structurel de préadhésion), finance les projets dans les secteurs de l'environnement et du transport et dispose d'un budget de 7,28€ milliards. SAPARD est un instrument financier pour l'agriculture et dispose de 3,64€ milliards. Après l'adhésion, les Fonds Structurels et le Fonds de Cohésion remplaceront l'assistance à la préadhésion.

■ Fonds européen de Solidarité

Créé afin de permettre à la communauté d'exprimer sa solidarité rapidement et efficacement, ainsi que sa flexibilité envers la population d'un Etat membre ou d'un pays négociant actuellement son adhésion, ayant souffert d'une catastrophe naturelle majeure. ■

Les Services Publics et l'Euro

■ Introduction

Les économies des Etats membres de l'UE sont de mieux en mieux intégrées et plus de 60 pourcent de leur commerce a lieu entre eux. Le Traité de l'Union européenne requiert de la part des Etats membres de considérer leurs politiques économiques comme étant "une question d'intérêt commun".

Le but de l'euro est de souligner un marché unique européen puissant. En supprimant le risque des fluctuations du taux de change, les activités professionnelles sont renforcées, car les perturbations résultant des fluctuations des devises sont supprimées et ceci est considéré comme un facteur de promotion de l'intégration européenne dans les affaires économiques. L'introduction de l'euro en tant que monnaie unique est une étape importante vers une union politique. Néanmoins, certains pays ne sont pas entrés dans la zone euro, argumentant une perte de souveraineté nationale. Faire partie de la zone euro signifie qu'il n'est plus possible pour les États membres de compenser les coûts sociaux (par exemple, les salaires) par des différences de taux de change. Pour les syndicats, l'euro place la coopération européenne dans les services publics, haut dans la liste des priorités. Au fur et à mesure que les salaires convergent, un objectif important à long terme est de créer une stratégie politique commune en matière de revenus dans les services publics.

Il y avait également quelques conditions préalables à respecter avant que les pays puissent entrer dans la zone euro, exposées comme les bases de l'Union Economique et Monétaire (UEM) dans le Traité de Maastricht (1992). Celles-ci sont connues sous le nom de critères de convergence et basées sur la garantie de la stabilité économique dans les pays participants. Ces critères incluent la convergence des taux d'inflation et d'intérêt, ainsi qu'une stabilité du taux de change en vue de créer un "espace monétaire optimal". Le déficit budgétaire et la proportion de la dette sont également réduits, afin de permettre une stabilité budgétaire. Depuis lors, le Pacte de Croissance et de Stabilité a gouverné les économies des pays dans la zone euro et a souligné l'importance des déficits publics faibles, ainsi que l'objectif d'atteindre des surplus dans les budgets nationaux. Ceci a un impact potentiellement important sur la capacité des gouvernements à financer leurs services publics.

■ La mise en œuvre de l'euro

L'euro est aujourd'hui la devise de douze pays de l'Union européenne, allant de la Méditerranée au Cercle Arctique (c'est-à-dire la Belgique, l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, la France, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal et la Finlande). Les billets et les pièces d'euro sont en circulation depuis le 1^{er} janvier 2002 et constituent la devise de plus de 300 millions d'Européens dans la zone euro.

L'opération de la zone euro a un effet majeur sur les économies, l'emploi et la négociation collective en Europe. Les syndicats abordent les questions et les problèmes clé liés au développement de politiques économiques, sociales et d'emploi fortes et au rôle des syndicats. Exerçant ainsi une pression sur les salaires, les conditions de travail et l'emploi, car il s'agit de domaines où les gouvernements maintiennent toujours un certain contrôle. Les employeurs peuvent tenter de préserver leur compétitivité en réduisant les niveaux de salaires et les niveaux d'emploi. En dépit de ces problèmes, la CES et la FSESP croient que l'euro est indispensable à la création d'une base économique forte pour la compétitivité européenne, avec une croissance potentielle de l'emploi.

Au niveau national, le débat à propos de l'euro était étroitement lié aux questions d'impact sur les politiques économiques et d'emploi et sur les dépenses publiques. Au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, la politique adoptée était celle de on verra bien, attendez voir. En Suède, par exemple, le mouvement des femmes et quelques syndicats se sont opposés à l'introduction de l'euro, parce qu'ils prévoyaient que cela risquerait de provoquer des pressions sur les dépenses publiques, de miner >>>

leurs dispositions d'assistance publique fortes, plus particulièrement celles soutenant la participation des femmes dans le marché du travail.

En 2004, la Commission européenne a cité l'Allemagne et la France en justice pour infraction aux critères de stabilité du Pacte de Croissance et de Stabilité. La CES estime que ces critères devraient être révisés et qu'une plus grande attention devrait être accordée à la croissance et à l'emploi.

Dans les services publics, les réductions nationales des dépenses publiques résultent de l'exigence des Etats membres de procéder à des contrôles budgétaires serrés.

■ Négociation collective dans la zone euro

La négociation collective est affectée de trois manières, l'adaptation des politiques salariales à l'euro, le mouvement vers une négociation sectorielle au niveau européen et les impacts sur la négociation salariale du secteur public. Une devise unique permet des niveaux et des négociations salariales plus transparentes en Europe. Une importante question à laquelle les syndicats sont confrontés est de savoir s'ils devront à l'avenir conclure des 'normes salariales' (p.ex. couvrant les augmentations salariales) dans la zone euro. La FSESP a créé sa propre norme salariale et tend à coordonner la négociation collective par le biais du réseau EPSUcob@ et de conférences annuelles sur la négociation collective.

■ Que se passe-t-il dans les services publics

Les services publics ont subi une restructuration lors de l'introduction de l'euro, car les Etats membres ont introduit des contrôles des finances publiques, en vue de répondre aux critères de convergence liés au déficit public et aux taux d'emprunt. L'exigence de maintien de ces niveaux ou la poursuite de leur réduction est une préoccupation pour les syndicats des services publics. Le Pacte de Croissance et de Stabilité exerce une pression complémentaire sur les finances publiques. Les gouvernements ont choisi le chemin le plus simple pour exécuter ces réductions en commençant par réduire les investissements publics dans l'infrastructure publique et/ou ensuite en réduisant les niveaux d'emploi dans le secteur public. L'effet a été négatif, car la première mesure soutient la croissance et la compétitivité et la seconde soutient la consommation. La pression de la privatisation et de la sous-traitance des contrats a été très élevée.

Combinées à des programmes de libéralisation et de privatisation en Europe, les réductions des dépenses publiques ont provoqué des pertes d'emploi dans le secteur public et ont gelé les augmentations salariales du secteur public dans certains pays. Ceci a pour effet d'augmenter le taux de chômage et a un impact négatif sur la qualité des services. Plus particulièrement, les réductions des services, par exemple, les soins aux enfants et aux personnes âgées, ont eu des effets négatifs sur les femmes qui sont tant prestataires qu'utilisatrices de ces services.

La position des syndicats du secteur public peut être résumée comme suit :

- Les réductions des dépenses publiques entravent la croissance économique ;
- La mobilité des capitaux ne devrait pas déterminer le régime fiscal, lequel devrait être basé sur la solidarité entre les Etats membres ;
- Une coordination plus efficace des politiques est indispensable ;
- Un budget communautaire plus grand est nécessaire (celui-ci devrait passer des 1,27% actuels à au moins 3% du PIB) ;
- La réduction des services publics peut avoir un effet négatif sur les opportunités des femmes à entrer sur le marché de l'emploi et le gel des salaires peut aggraver l'inégalité ;
- L'approche actuelle de réduction des dépenses devrait être abandonnée, car elle est dommageable et contreproductive et devrait être remplacée par une approche qui met davantage l'accent sur l'emploi et la stabilité. ■

Temps de travail et organisation du travail

■ Pourquoi le temps de travail et l'organisation du travail sont-elles de questions européennes ?

Le temps de travail et l'organisation du travail sont devenus des questions importantes pour les syndicats au niveau européen. Les syndicats des services publics s'accordent pour dire qu'il existe un besoin d'améliorer la qualité des services, néanmoins, ceci ne devrait pas être obtenu par le biais d'un travail flexible, tel que le travail à temps partiel involontaire et le travail temporaire, risquant de résulter en une réduction de choix pour les travailleurs, une augmentation du stress au travail et une insécurité d'emploi. Les syndicats des services publics en Europe se sont opposés à ces formes de flexibilité et ont recherché la protection des travailleurs les plus vulnérables et la création de formes plus positives de flexibilité qui améliorent le choix, l'égalité des chances et la sécurité de l'emploi.

■ Politique de l'UE en matière de temps de travail et d'organisation du travail

Le temps de travail et l'organisation du travail sont devenus des caractéristiques importantes de la politique européenne, en ce compris dans le cadre de la stratégie pour l'emploi.

La Directive sur le Temps de Travail

La Directive sur le Temps de Travail de 1993 (93/104/CE), permet aux partenaires sociaux de développer des nouveaux accords flexibles en matière de temps de travail, autorisant :

- Une période de repos minimale de onze heures consécutives toutes les 24 heures ;
- Une pause lorsque le temps de travail quotidien dépasse les 6 heures ;
- Une période de repos ininterrompue de 24 heures pour chaque semaine de 7 jours ;
- Une durée moyenne du travail pour chaque période de 7 jours ne devant pas dépasser les 48 heures, en ce compris les heures supplémentaires ;
- Des congés annuels d'au moins 4 semaines (ne pouvant pas être remplacées par une compensation financière) ;
- Un travail de nuit normal ne dépassant pas 8 heures par période de 24 heures.

La FSESP et la CES ont estimé que la Directive devrait être révisée en vue de réduire le nombre d'heures hebdomadaires de 48 heures à 44 heures maximum, en vue d'atteindre l'objectif fixé par les syndicats européens de réduire les heures supplémentaires de moitié. Dans la pratique, il est probable que les réductions des heures de travail seront obtenues par le biais de conventions collectives, plutôt que par une révision du cadre réglementaire européen. Un certain nombre de dérogations sont incluses dans la Directive couvrant certains métiers, certaines activités et le droit volontaire de chaque travailleur individuel à travailler plus de 48 heures sur une période de 7 jours. Dans les services publics, ceux-ci incluent les services liés aux soins prodigués par les hôpitaux ou par des établissements similaires, les institutions résidentielles, les services ambulanciers, les services de protection contre l'incendie et de protection civile, la production de gaz, d'eau et d'électricité, la collecte des déchets ménagers et les usines d'incinération. Ceci est le résultat de nouvelles campagnes et stratégies syndicales en vue d'étendre la protection à ces groupes.

Directive sur le Congé Parental

L'approche de l'Union européenne en matière d'égalité des chances au travail a également souligné le besoin de mesures visant à réconcilier vie professionnelle et vie familiale. Ceci a un impact direct sur le temps de travail et sur l'organisation du travail et reflète le besoin pour les pratiques professionnelles de répondre à et d'améliorer l'égalité des chances. La Directive sur le Congé Parental adoptée en 1995 accorde tant aux travailleurs qu'aux travailleuses le droit à 3 mois de congé sans solde après la naissance d'un enfant et le droit de prendre congé si un enfant ou un membre de la famille est malade. Dans certains états membres, le congé parental a été étendu à 12 mois rémunérés. Les syndicats sont également en mesure d'utiliser la Directive en vue d'étendre les dispositions par le biais de conventions collectives.

Directive sur le travail à temps partiel

En 1997, les syndicats et les employeurs européens ont négocié les termes d'une nouvelle Directive sur le >>>

travail à temps partiel. L'accord concerne les conditions de travail des travailleurs à temps partiel, alors que la sécurité sociale relève toujours de la responsabilité des Etats membres. Elle expose les principes et les exigences minimales pour la suppression de toute discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et soutient le développement d'opportunités pour le travail à temps partiel volontaire. Elle permet la consultation à propos du travail flexible, en ce compris des mesures permettant aux hommes et aux femmes de se préparer à la retraite, de concilier vie familiale et vie professionnelle et de pouvoir accepter des opportunités d'éducation et de formation. La Directive engage les partenaires sociaux à développer des "conventions similaires concernant d'autres formes de travail flexible", plus particulièrement le travail occasionnel et temporaire et le télétravail.

Directive sur les contrats à durée déterminée

En janvier 1999, une directive cadre sur les contrats à durée déterminée a été adoptée entre les partenaires sociaux au niveau européen. Il s'agit d'un domaine important de la réglementation, étant donné la proportion actuelle croissante de l'emploi à durée temporaire et déterminée.

Lignes directrices pour l'emploi

Les Lignes directrices pour l'emploi de l'UE montrent clairement que les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans la création d'emploi, par le biais de la modernisation du travail et de mesures visant à augmenter la flexibilité et l'employabilité. La Commission européenne fait référence au besoin d'équilibre entre flexibilité et sécurité. Les partenaires sociaux sont invités à négocier des accords en vue de moderniser l'organisation du travail, en ce compris les accords de travail flexible.

Communication de la Commission modernisant l'organisation du travail – Une approche positive du changement (1998)

Celle-ci a été introduite en 1998 en vue de "renforcer le processus de partenariat pour l'organisation du travail". Elle propose que les Etats membres développent un cadre de mesures nécessaires en vue de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité, de nouveaux éventails de paiements et d'avantages, des pratiques de travail diversifiées, l'engagement des travailleurs dans le changement et l'égalité des chances. Les changements de l'organisation du travail sont considérés comme relevant de la responsabilité des partenaires sociaux.

Communication de la Commission sur le temps de travail (2004)

La Communication est une consultation autour de la période de référence pour le calcul des 48 heures par semaine (adoptée au Royaume-Uni), l'impact du travail sur appel en tant que temps de travail et vise à encourager une plus grande flexibilité et un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. La FSESP a estimé que le travail sur appel devait être considéré comme temps de travail. Cette position est étayée par deux Jugements de la Cour européenne de justice concernant des médecins de garde, stipulant que le temps de garde passé sur le lieu de travail devrait être considéré comme temps de travail.

Campagne de la FSESP sur le temps de travail

La campagne de la FSESP en matière de temps de travail se concentre sur :

- *l'extension de la directive sur le temps de travail afin de couvrir les domaines du secteur public exclus de la directive sur le temps de travail, p.ex. les jeunes médecins dans les hôpitaux ;*
- *l'inclusion du travail sur appel en tant que temps de travail ;*
- *le développement de formes innovantes de temps de travail.*

La FSESP a souligné que suite aux changements du temps de travail, en ce compris les formes positives de flexibilité permettant des réductions des heures de travail, il est indispensable de :

- *garantir l'emploi et de créer des nouveaux emplois, réduisant le chômage ;*
- *répondre aux nouvelles formes d'organisation du travail ;*
- *améliorer la qualité et le rôle des services publics et étendre leur offre ;*
- *améliorer les conditions de travail, les loisirs, les possibilités de congés éducatifs et parentaux ;*
- *améliorer l'égalité des chances et concilier vie familiale et vie professionnelle.*

De : Déclaration politique de la FSESP : Une politique active sur le temps de travail : pour l'emploi, la souveraineté du temps et l'égalité des chances.■

Questions de genre (Gender mainstreaming)

■ De quoi s'agit-il ?

L'égalité des sexes signifie une visibilité, une délégation et une participation égale pour les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie publique. Il s'agit d'offrir une égalité des chances, une égalité de la participation et une égalité de résultat. L'égalité des sexes peut être poursuivie de deux manières principales. Celles-ci sont connues comme étant l'approche double, chacune complémentaire de l'autre. Elles comprennent :

- Une action positive : des politiques spécifiques visant à aborder les inégalités des sexes et à promouvoir l'égalité des chances ;
- Mainstreaming : des étapes actives sont entreprises en vue d'intégrer l'égalité des sexes dans tous les domaines politiques, dans tous les domaines d'activités et à tous niveaux.

L'UE dispose déjà d'un vaste éventail de politiques relatives à l'égalité des sexes, en ce compris les Directives sur l'égalité de salaires, l'égalité de traitement, l'égalité dans la sécurité sociale, le congé parental et le travail à temps partiel. La Directive sur l'Égalité de Traitement est en cours de révision et renforcée en 2004 (voyez les Faits 20 sur l'Égalité entre hommes et femmes et l'Anti-Discrimination pour obtenir une liste des principales dispositions légales en matière d'égalité des sexes).

■ Quelles sont les questions de genre ?

Les questions de genre ont pour la première fois été adoptées sous forme de politique lors de la 4^{ème} Conférence Mondiale des Femmes à Pékin en 1995. Depuis lors, il s'agit également d'une politique de l'Union européenne et a davantage été renforcée par le Traité d'Amsterdam lorsque l'ensemble des États membres a accepté d'appliquer le principe. Selon la Commission européenne, les questions d'égalité des sexes concernent :

"...la réorganisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de sorte qu'une perspective d'égalité des sexes soit intégrée dans l'ensemble des politiques, à tous les niveaux et à tous les stades, par des acteurs généralement impliqués dans les décisions politiques".

Les questions de genre requièrent de notre part la remise en question de toutes nos actions et nos fonctions politiques selon l'impact que celles-ci peuvent avoir sur l'égalité des sexes. Cela signifie qu'il convient de faire une analyse de l'impact sur les femmes et les hommes (parfois intitulée analyse de l'impact du genre). Ceci requiert un changement des rôles parentaux, des structures familiales, de l'organisation du travail et du temps et de l'organisation de la société, de sorte que les femmes puissent bénéficier d'indépendance et d'égalité.

■ Comment les questions de genre peuvent-elles contribuer à l'égalité ?

Les questions de genre signifient que ce sujet est mis sous la loupe dans toutes les activités. Ceci permet aux organisations de comprendre l'impact de leurs politiques sur les hommes et les femmes et en contrepartie, de garantir que les politiques soient développées en vue de refléter correctement la vie des hommes et des femmes. Ceci signifie également qu'il doit y avoir :

- Une participation égale des hommes et des femmes dans l'ensemble des organes de décision ;
- Aucune discrimination fondée sur le sexe ;
- La suppression des stéréotypes et des suppositions incorrectes à propos des rôles des hommes et des femmes dans la société.

■ Les questions de genre et la politique de l'UE

Les questions de genre sont aujourd'hui une approche adoptée par l'Union européenne pour l'ensemble de ses activités politiques. Par exemple :

- L'égalité des chances est un pilier des Lignes Directrices annuelles pour l'emploi qui soulignent également une approche basée sur les questions de genre ;
- Les Fonds Structurels européens requièrent que les questions de genre soient prises en considération, tant dans le développement des politiques au niveau européen que dans la mise en œuvre des programmes au niveau national ;
- Il s'agit également d'un objectif politique pour la CES et pour la FSESP.

■ Comment mettre en œuvre les questions de genre dans votre organisation ?

Voici quelques étapes simples en matière de questions de genre :

- 1) Combien d'hommes et de femmes sont-ils affectés par cette mesure et combien d'hommes et de femmes y participent-ils ?
- 2) Comment les ressources sont-elles allouées entre les sexes (finances, accès à l'information et à la formation, utilisation du temps, etc.?)
- 3) Quels sont les avantages des mesures spécifiques aux hommes et aux femmes ?
- 4) Quelles sont les causes de la représentation et de l'allocation des ressources existantes ?
- 5) Quelles sont les possibilités de changement et comment peuvent-elles être obtenues ?

En tant que processus, les questions de genre requièrent de notre part, non seulement que nous identifions ce que nous souhaitons mettre en place, mais également que nous surveillions et que nous évaluions les résultats. Ce processus peut être envisagé comme suit :

- Définir le résultat souhaité ;
- Évaluer la pertinence des questions de genre ;
- Développer les options ;
- Formuler des recommandations ;
- Mise en œuvre ;
- Surveillance et évaluation.

Voici quelques exemples de différentes actions liées aux questions de genre dans votre syndicat :

- Vérifier votre budget en fonction des questions de genre : les femmes bénéficient-elles de manière égale des actions menées dans votre budget ?
- Vérifier vos activités de recrutement en fonction des questions de genre : les campagnes de recrutement prennent-elles en considération les circonstances spécifiques aux femmes et les pratiques de travail ?
- Vérifier votre politique en fonction des questions de genre : vos politiques tiennent-elles compte des questions de genre et mesurent-elles l'impact sur les femmes ?

Les questions suivantes peuvent également être prises en considération :

- Participation : les hommes et les femmes participent-ils de manière égale aux politiques ou aux interventions que vous proposez ?
- Accès : les hommes et les femmes ont-ils un accès égal aux politiques ou aux interventions ?
- Besoins : les hommes et les femmes ont des besoins différents, si tel est le cas, en quoi différent-ils ?
- Résultats : les politiques ou les interventions fournissent-elles des résultats égaux ?

Politiques de la FSESP et de la CES en matière d'égalité des sexes

La politique de la FSESP en matière d'égalité des sexes souligne l'importance d'une représentation égale des femmes et des hommes dans les structures de prise de décision, dans le partage égal entre vie professionnelle et vie familiale et l'importance des questions de genre dans l'ensemble des processus et des actions politiques. Elle couvre les sujets suivants :

- Égalité d'accès aux postes de prise de décision pour les femmes et les hommes ;
 - Intégration des femmes dans l'ensemble des structures syndicales ;
 - Questions de genre ;
 - Échange d'informations et développement des politiques d'égalité ;
 - Partage entre responsabilités professionnelles et familiales ;
 - Droits des femmes à une égalité de salaires ;
 - Conditions salariales et de travail ;
 - Harcèlement sexuel.
 - Développement d'un Agenda européen de dialogue social avec une perspective des questions de genre
- La politique de la CES en matière d'égalité des sexes, adoptée lors du Congrès de Prague en 2003, souligne également l'importance d'actions spécifiques au travers de trois objectifs principaux :*
- Éliminer les lacunes en matière de représentation des femmes dans les organes de prise de décision ;
 - Étendre les questions de genre ;
 - Renforcer le rôle de l'organe responsable de la politique d'égalité des sexes. ■

Egalité des sexes et Anti-discrimination

■ Égalité des sexes

L'égalité des sexes est régie par les Traités de l'UE, les Directives européennes et la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne.

La Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne stipule dans son Article 20 que : 'Chacun est égal devant la loi'. L'Article 21 (Anti-discrimination) précise plus spécifiquement que : "Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle."

L'Article 2 du Traité mentionne la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et constitue un rôle pour la Communauté. L'Article 3.2 stipule que "la Communauté visera à supprimer toute inégalité et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes." L'Article 13 autorise la Communauté à prendre toute action appropriée, afin de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, les origines raciales et ethniques, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Conformément à l'Article 137, la Communauté se doit "de soutenir et de compléter les activités des Etats membres" dans les domaines comprenant "l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché de l'emploi et le traitement sur le lieu de travail". Plus spécifiquement, l'Article 141 (anciennement Article 119) prévoit le principe « à travail égal, salaire égal ». Il permet également au Conseil d'adopter des mesures visant à garantir l'application du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi et du travail, en ce compris le principe « à travail égal, salaire égal » (Article 141(3)). Ceci signifie également que le "principe d'égalité de traitement n'empêchera pas tout Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures offrant des avantages spécifiques, afin de permettre au sexe sous-représenté de poursuivre une activité professionnelle ou d'empêcher ou de compenser les inconvénients dans des carrières professionnelles" (Article 141(3)).

Les Directives suivantes ont été adoptées sur l'égalité des sexes :

- Directive du Conseil 75/117/CEE du 10 février 1975 sur le rapprochement des législations des Etats membres concernant l'application du principe d'égalité de salaires pour les hommes et les femmes ;
- Directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976 portant sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes quant à l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;
- Directive du Conseil 79/7/CEE du 19 décembre 1978 sur la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale ;
- Directive du Conseil 86/378/CEE du 24 juillet 1986 sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière de régimes de sécurité sociale professionnelle, modifiée par la Directive du Conseil 96/97/CE du 20 décembre 1996 ;
- Directive du Conseil 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes engagés dans une activité, en ce compris l'agriculture, dans un emploi en qualité d'indépendant et sur la protection des femmes indépendantes pendant les périodes de grossesse et de maternité ;
- Directive du Conseil 96/34/CE du 3 juin 1996 sur l'accord cadre en matière de congé parental, conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ; et
- Directive du Conseil 97/80/CE du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe ;

- Directive révisée sur l'Égalité de Traitement (2002) ;
- Projet de Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes quant à l'accès à et à la fourniture de biens et services (publiée en novembre 2003).

L'Article 23 couvre "l'Égalité entre les hommes et les femmes", stipulant que : "L'égalité entre les hommes et les femmes doit être garantie dans tous les domaines, en ce compris l'emploi, le travail et le salaire."

■ Législation sur l'Anti-Discrimination

La lutte contre la discrimination dans les domaines de l'emploi et de la prestation de services est un nouveau développement important dans la politique européenne.

L'engagement de protection contre la discrimination est garanti par le Traité de l'Union européenne (Amsterdam) de 1997. L'Article 13 stipule que la Communauté peut combattre la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe, les origines raciales et ethniques, la religion et les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. À la suite de quoi, deux Directives ont été adoptées : la Directive 2000/78/CE interdisant la discrimination dans l'emploi basée sur la religion et les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, connue comme étant la Directive cadre sur l'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi et du travail (Directive Emploi) et la Directive 2000/43/CE interdisant toute discrimination raciale et ethnique dans l'emploi, l'éducation, la sécurité sociale et les soins de santé, l'accès aux biens et aux services et le logement (Directive Race). Les Directives doivent être respectées au niveau national. Tout d'abord par la transposition dans le droit national et ensuite par la mise en œuvre de leurs dispositions.

- La Directive du Conseil 2000/43/CE sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, quelles que soient leurs origines raciales ou ethniques prévoit un cadre de lutte contre la discrimination. La Directive expose un seuil minimum de droits relatifs à la discrimination raciale et interdit toute discrimination fondée sur les origines raciales et ethniques dans le cadre de l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, aux conditions de travail, à l'appartenance ou à l'engagement dans une organisation syndicale ou patronale, la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé, l'avantage social, l'éducation, les biens et les services, ainsi que le logement. Les Etats membres doivent créer un ou plusieurs organes en vue de promouvoir l'égalité de traitement, ayant pour mission d'exécuter des enquêtes et des études, de publier des rapports et des recommandations et de fournir une assistance indépendante aux personnes victimes de discrimination.
- La Directive sur l'Égalité de Traitement dans les domaines de l'Emploi et du Travail requiert de la part de l'ensemble des Etats membres d'avoir une législation sur "le principe d'égalité de traitement" à appliquer avant décembre 2006, ce qui signifie que les Etats membres doivent introduire une législation visant à interdire toute discrimination dans le domaine de l'emploi. La Directive couvre tant les secteurs publics que privés, mais ne s'applique pas aux avantages ou aux prestations sociales. Les Etats membres peuvent choisir d'exclure les services dans les forces armées ou l'adhésion aux régimes de retraite des dispositions de mise en œuvre de la législation. La Directive requiert également des Etats membres qu'ils mettent en place une législation de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle, la religion et le handicap. Là où une législation complémentaire est requise, celle-ci doit être appliquée d'ici à 2004, sauf dans le cas de l'handicap, où elle doit être en place d'ici à 2006. L'objectif des Directives est d'harmoniser autant que possible les systèmes juridiques des Etats membres, de sorte que les mêmes conditions matérielles soient appliquées partout en Europe. Pour ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge et la discrimination fondée sur le handicap, des demandes d'extension peuvent être formulées jusqu'en décembre 2006. Les Etats membres qui demandent une extension doivent la justifier en invoquant des circonstances spéciales et doivent faire rapport annuellement sur les progrès réalisés en vue de combattre ces formes de discrimination.
- Le Programme d'Action communautaire de Lutte contre la Discrimination (2001-2006). Celui-ci est conçu en vue de soutenir et de promouvoir des mesures aux niveaux national et européen, en vue de prévenir et de combattre la discrimination. ■

Information et autres ressources

■ Organisations et institutions européennes

- Fédération Syndicale européenne des Services Publics (FSESP) : www.epsu.org
- Public Services International (PSI) : www.world-psi.org/
- Centre européen des Entreprises à Participation Publique (CEEP) : <http://www.ceep.org>
- Confédération européenne des Syndicats (CES) : <http://www.etuc.org>
- Institut Syndical européen (ISE) : <http://www.etuc.org/etui>
- Académie Syndicale européenne (ASE) : <http://www.etuc.org/etuco>
- Bureau Technique Syndical pour la santé et la sécurité au travail (BTS) : <http://etuc.org/tutb>
- Observatoire européen des Relations Industrielles fournissant régulièrement des rapports en ligne portant sur le développement des relations industrielles dans l'UE et dans les Etats membres : <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- L'Union européenne : <http://europa.eu.int>.
- Convention européenne : www.european-convention.eu.int.
- Scadplus (fournissant une information contextuelle à propos des politiques et des institutions de l'UE) : <http://europa.eu.int/scadplus>
- Base de données de la Commission européenne sur les dispositions de la Directive CEE : <http://europa.eu.int/comm/employment-social/soc-dial/labour/directive9445/index-en.htm>
- Emploi et politique sociale, consultez le site de la DG Emploi et Affaires Sociales : http://europa.eu.int/pol/socio/info_en.htm.
- Esmail : un service d'information gratuit par courriel, de la Commission européenne sur l'emploi et les affaires sociales, disponible en anglais, en français et en allemand : empl-esmail@cec.eu.int
- Comité des Régions : <http://cor.eu.int>
- Conseil de l'Union européenne : <http://ue.eu.int>
- Comité Economique et Social : <http://www.ces.eu.int>
- Fondation européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail : <http://eurofound.ie>
- Parlement européen : <http://www.europarl.eu.int>
- Task Force Elargissement du Parlement européen : <http://www.europarl.eu.int/enlargement/en/default.htm>

■ Matériel pédagogique

Matériel pédagogique sur l'eau/l'énergie pour la FSESP/PSI : Ressources (août 1998, FSESP).

Activités et Matériel Pédagogiques sur la Restructuration, la Privatisation, etc. des Services Publics : Modules (août 1998, FSESP).

Du matériel et des documents de référence pédagogiques complémentaires ont été réalisés par Public Services International (PSI), disponibles sur le site www.psi-world.org.

L'Académie Syndicale européenne (ASE) propose du matériel pédagogique et des documents de référence, disponibles sur leur site web : www.etuc.org/etuco. Ceux-ci comprennent :

- Eurotime : Les Syndicats et l'Union Economique et Monétaire (vidéo, document de référence et matériel de formation, en anglais, français, allemand, italien et suédois) ;

- L'Europe et le Monde du Travail : documents de référence et notes pour les formateurs, couvrant les domaines suivants : Organisations des Travailleurs, Organisations Patronales, Dialogue Social, Prise de Décision au niveau communautaire et Politique Sociale (en anglais, français et italien) ;
- L'Union européenne : Politique économique et sociale dans le contexte syndical (briefings et activités de formation en anglais, français et allemand).

Le Service d'Information de l'UE – informations et conseils sur les programmes de l'UE soutenant l'éducation syndicale, sur le site www.etuc.org/etuco.

■ Lectures complémentaires

- Brian Bercusson (ed) (2002) European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, ISE : Bruxelles (anglais, allemand et français)
- Willy Buschak (1998) Transposition of the EWC-Directive into National Law, CES : Bruxelles
- Christophe Degryse et Philippe Pochet (2003) Social Developments in the European Union 2002, ISE: Bruxelles (anglais, allemand et français)
- Emilio Gabaglio et Reiner Hoffman (eds) (2003) European Trade Union Yearbook, ISE : Bruxelles (anglais)
- Emmanuel Mermet et Grigor Gradev (2003) Collective Bargaining in Europe, 2002 (anglais, allemand, français et espagnol)
- ASE Europe United : Trade Unions and the Enlargement of the European Union, Ressources et matériel de formation, ASE : Bruxelles
- ISE (2003) Benchmarking Working Europe 2003, ISE : Bruxelles
- ISE European Works Councils Database, Cd-Rom contenant une base de données sur les Accords des CEE, 2002 édition ISE : Bruxelles (anglais, allemand et français)
- Commission européenne (1998) Adapting and promoting the Social Dialogue at Community level, Communication de la Commission, (COM (98) 322)
- Commission européenne (2000) European Employment and Social Policy: A Policy for People
- Commission européenne (2003) Green Paper on Services of General Interest, COM (2003) 270 définitif
- Peter Kerckhofs (2002) European Works Councils : Facts and Figures, ISE : Bruxelles (anglais, allemand et français)
- Wim Kok (2003) : Enlarging the European Union. Achievements and Challenges. Rapport à la Commission européenne
- ASE (2000) "Social Policy" briefing paper of European Trade Union College <http://www.etuc.org/etuco> (anglais, français et allemand) ■

ACTIVITÉS DE FORMATION

partie 2

ACTIVITÉ 1 :	Les services publics et l'intégration européenne – Identification des défis et des opportunités (Faits 1 et 2)	52
ACTIVITÉ 2 :	Promotion de Services Publics de qualité dans une Europe élargie (Faits 3)	53
ACTIVITÉ 3 :	Influence et prise de décisions en Europe – Comprendre le fonctionnement de l'UE dans une Europe élargie (Faits 5 et 6)	54
ACTIVITÉ 4 :	La coopération et l'organisation des syndicats en Europe (Faits 7, 8 et 9)	55
ACTIVITÉ 5 :	La libre circulation des travailleurs dans une Europe plus vaste et plus profonde – services publics sans frontières dans une Europe élargie (Faits 12 et 13)	56
ACTIVITÉ 6 :	Les syndicats et les politiques européennes dans une Europe élargie (Faits 10, 11, 12, 13 et 14 couvrant : la dimension sociale européenne, l'élargissement, la cohésion économique et sociale, les services publics et l'euro)	57
ACTIVITÉ 7 :	Nouvelles méthodes de travail : les politiques de l'UE portant sur le temps de travail et l'organisation du travail (Faits 18)	58
ACTIVITÉ 8 :	Intégration des questions de genre (gender mainstreaming) (Faits 19)	59
ACTIVITÉ 9 :	Egalité et anti-discrimination dans une Europe diversifiée (Faits 20)	60
ACTIVITÉ 10 :	Le moment d'agir : s'organiser et se mobiliser dans une Europe élargie	61

Briefing du Formateur

■ Introduction

Le présent briefing du formateur a été élaboré en vue de fournir une assistance complémentaire aux formateurs qui utilisent la Trousse à outils pédagogique.

La Trousse à outils a été conçue en tant que ressource flexible, pouvant être utilisée comme support dans le cadre d'activités d'éducation et de formation, ainsi que dans le cadre d'une sensibilisation générale au sein de syndicats.

Dix activités sont présentées dans la présente section de la Trousse à outils (voyez ci-dessous). Les activités sont structurées autour d'un travail en petits groupes. Cette conception vise à garantir une participation maximale et une approche basée sur le principe « apprendre en faisant ». Le rôle du formateur est d'informer les étudiants quant aux activités proposées, de fournir un feedback et d'organiser des sessions de débriefing.

Les dix activités de formation sont des exemples d'activités pouvant être menées conjointement avec les Fiches d'information. Il est particulièrement important que le formateur utilise et adapte le matériel, de sorte qu'il soit pertinent dans les contextes et les situations tant au niveau national qu'au niveau local. Il se peut qu'il soit également nécessaire d'adapter celui-ci à des secteurs spécifiques, tels que les soins de santé, l'énergie, le gouvernement local, l'administration nationale, etc.

Les modules et les activités proposés varient en durée. Un guide au niveau de l'horaire est présenté pour chaque activité.

■ Ressources

Il sera important de rendre ces activités pertinentes pour votre propre situation nationale. La qualité sera accrue si les formateurs complètent les activités à l'aide de matériel et de ressources complémentaires appropriés aux activités et aux politiques nationales et européennes. Citons à titre d'exemple :

- Des coupures de presse actualisées, concernant des développements particuliers au sein de l'UE affectant les travailleurs du secteur public dans votre pays ou votre secteur ;
- Un éventail de documentation complémentaire disponible auprès de la FSESP, de la CES et des institutions européennes ;
- Des publications et des rapports publiés par votre syndicat ou votre secteur à propos des questions relatives aux services publics en Europe ;
- Fournir un accès Internet lors des sessions de formation. Vous trouverez une liste des sites web pertinents dans la Fiche d'information 21 : Informations et ressources complémentaires ;
- Publications disponibles gratuitement auprès des bureaux de la Commission européenne et du Parlement européen de chaque état membre, pouvant servir d'information complémentaire, à consulter par le groupe. Vous devriez plus particulièrement faire usage des ressources Internet proposées par l'ASE (téléchargement gratuit depuis le site de l'ASE www.etuc.org/etuco). Un vaste éventail de ressources utiles est également disponible sur le site web de la FSESP à l'adresse www.epsu.org, en ce compris des documents politiques, des résolutions de congrès et des informations relatives aux activités de la FSESP ;

■ S'informer quant aux développements européens

Il sera important pour les formateurs de s'informer à propos des développements européens qui les concernent. C'est pourquoi, il sera essentiel pour les formateurs d'entretenir des contacts avec les responsables ou les sections de leurs syndicats, de sorte que les développements au niveau européen soient suivis.

Cela vaudra, par exemple, la peine de suivre les progrès enregistrés dans le domaine du dialogue social dans les services publics ou encore des développements sur le plan de la Constitution européenne.



■ Activités préparatoires

Les formateurs devraient accorder suffisamment de temps aux apprenants pour une lecture préparatoire et devraient eux-mêmes être préparés à clarifier certaines questions soulevées par les apprenants. Certaines Fiches d'information pourraient être lues avant le début du stage, car la lecture et la discussion à propos des Fiches d'information en petits groupes pourrait être très utile avant de démarrer une activité. Si les apprenants ne sont pas familiarisés avec ou relativement inexpérimentés à propos des sujets couverts, il peut être nécessaire de leur donner l'occasion de lire les briefings plus d'une fois.

Les formateurs peuvent également estimer utile d'organiser des sessions préparatoires pour chaque sujet (avant le début des activités en groupe). Il est possible de demander aux apprenants de lire les briefings et de préparer une liste de questions qui seront ensuite discutées en session plénière. La session peut également inclure la présentation par un "expert" d'une organisation ou l'analyse de certaines coupures de presse relatives aux développements récents ou d'une vidéo ou d'un journal télévisé. Ces sessions préparatoires ne sont peut-être pas nécessaires pour chaque sujet ou pour chaque groupe, mais elles peuvent contribuer à améliorer la qualité des discussions en groupe de travail à propos de sujets peu familiers ou complexes.

■ Suivi de la formation – présenter l'apprentissage à distance

Les Fiches d'information et les activités peuvent être utilisées parmi des groupes d'apprenants, dans le cadre de stages de formation structurés, d'apprentissage à distance, de cercles d'étude ou d'une autodidaxie.

Il peut être très utile d'intégrer des activités de suivi et d'apprentissage après la fin d'un stage, car ces activités génèrent quelques idées quant à la participation future à une activité d'apprentissage à distance.

Les apprenants peuvent :

- S'engager dans une lecture complémentaire et utiliser les ressources disponibles sur Internet ;
- Établir des liens entre l'apprentissage et les questions liées à leur lieu de travail ;
- Discuter des sujets qu'ils ont appris et dont ils ont discuté lors du stage avec leurs collègues professionnelles ou syndicaux et mettre ceux-ci en rapport avec leurs propres activités professionnelles ou syndicales.

■ Évaluation et bilan

À la fin de chaque stage ou de chaque activité de formation, il convient de faire le bilan et d'évaluer l'apprentissage de manière détaillée. Une façon de procéder est de demander à chaque membre du groupe de dire quelques mots à propos de :

- Qu'ont-ils appris grâce à l'activité ?
- Comment l'activité va-t-elle les aider et les motiver dans leur travail syndical futur ?
- Comment ont-ils l'intention de mettre cet apprentissage en pratique ?

À la fin du stage, une évaluation et un bilan détaillés devraient être dressés, en ce concentrant sur les questions susmentionnées. Il convient également de voir comment les membres du groupe peuvent garder le contact entre eux, ainsi qu'avec les questions abordées durant le stage. L'évaluation est un instrument important pour le formateur, car il permet de voir comment a fonctionné le timing du stage, le matériel et le format.

Il serait très utile si un feedback pouvait être donné à la FSESP quant aux modules et à la manière dont ils ont été utilisés.

Nous espérons qu'un réseau de formateurs puisse être développé grâce à l'utilisation de la Trousse à outils. Un lien est prévu sur le site web de la FSESP afin de partager des ressources, des idées et des expériences en matière d'éducation et de formation. Ceci permettra également aux formateurs de partager des idées et des expériences, ainsi que d'avoir un feedback à propos de la Trousse à outils. ■

Les services publics et l'intégration européenne : identification des défis et des opportunités

■ Objectifs :

- Discuter du rôle des services publics en Europe.

■ Résultats :

- Comprendre comment l'intégration européenne agit sur les services publics au niveau national ;
- Identifier des méthodes de diffusion des informations sur les services publics et l'intégration européenne au niveau national.

■ Exercice :

En petits groupes, lisez les deux Fiches d'information concernant l'intégration européenne et les services publics. Si vous le souhaitez, consacrez quelques minutes à discuter du contenu des Fiches d'information dans vos groupes de travail.

Poursuivez ensuite par l'identification des principaux développements des services publics dans votre pays (c.-à-d. les tendances en matière de privatisation et de libéralisation des services, les nouvelles évolutions en matière de services, les dépenses publiques, etc.).

Ensuite, poursuivez en discutant des points suivants :

- a) Y a-t-il des schémas et des développements communs aux services publics des pays/syndicats/secteurs représentés dans vos groupes de travail ?
- b) Comment l'Union européenne façonne-t-elle ces développements et par quels moyens ?
- c) Selon vous, quels sont les principaux défis et opportunités pour les syndicats dans une Europe élargie ?

Présentez un rapport succinct sur un tableau à feuilles mobiles et faites rapport en séance plénière. Lors de la discussion en plénière, il y aura un débat à propos des principaux défis et opportunités, ainsi que de la manière dont il est possible de les influencer.

■ Durée :

2 heures

■ Ressources :

Fiches d'information 1 et 2 à titre d'information contextuelle (celles-ci peuvent être préalablement envoyées aux participants afin qu'ils puissent les lire). ■

Promotion de services publics de qualité dans une Europe élargie

■ Objectifs :

- Discuter de la manière dont les syndicats peuvent mener une campagne pour des services publics de qualité.

■ Résultats :

- Développer un éventail d'actions en vue de promouvoir les services publics dans le cadre de la politique de la FSESP.

■ Exercice :

Votre syndicat a décidé d'élaborer des réponses stratégiques dans différents domaines de la politique européenne en vue de promouvoir la qualité des services publics partout en Europe.

Dans vos groupes de travail :

1. Commencez par exposer les grandes lignes d'une stratégie pour votre syndicat. Envisagez comment la campagne serait coordonnée, quels seraient vos objectifs et quelles seraient vos attentes en matière de résultats. Quel est le message que vous souhaitez transmettre ?
2. Concentrez-vous sur l'élaboration d'une activité pratique spécifique, en vue d'aider la mise en œuvre de la campagne. Quelques suggestions :
 - concevez une carte postale, un poster ou une brochure ;
 - rédigez un rapport pour votre journal syndical ou pour un journal local ;
 - organisez une réunion sur votre lieu de travail ;
 - organisez une réunion ouverte au public.
3. Résumez les principaux résultats de votre activité en vue de faire rapport au groupe en séance plénière.

Faites rapport au groupe en séance plénière et discutez les différentes activités développées.

■ Durée :

2h30, en ce compris le rapport et la discussion.

■ Ressources :

Fiche d'information 3 : La Qualité des Services Publics : Quels sont les principaux problèmes auxquels les syndicats sont confrontés dans une Europe élargie ?

Il est également possible de faire référence au site web de la FSESP : www.epsu.org ainsi qu'à la campagne de PSI sur la qualité des services publics www.psi.org

Suivi :

Discutez de votre stratégie avec vos collègues sur votre lieu de travail et/ou votre syndicat. Essayez de savoir ce qui se passe dans votre syndicat et qui vous devez contacter afin d'intégrer vos idées ou vos ressources dans vos activités syndicales ou professionnelles.■

Influence et prise de décisions en Europe : comprendre le fonctionnement de l'UE dans une Europe élargie

■ Objectifs :

- Discuter des structures de prise de décision en Europe.
- Voir comment les syndicats peuvent influencer les structures de prise de décision de l'UE.

■ Résultats :

- Comprendre le rôle des syndicats dans la structure de prise de décision de l'UE.
- Produire du matériel en vue d'une sensibilisation quant au fonctionnement de l'UE.

■ Exercice :

Votre syndicat vous a demandé de participer à la sensibilisation quant au fonctionnement des structures de l'UE et de la manière dont les syndicats peuvent s'engager auprès de l'UE. Votre syndicat vous a donné carte blanche quant à la manière de procéder.

Vous devrez vous informer à propos des responsabilités et des rôles principaux des institutions européennes, leurs pouvoirs de prise de décision et leurs activités. Votre formateur vous fournira également des informations contextuelles à ce sujet et pourrait inviter un orateur à exposer les grandes lignes des principaux rôles et fonctions.

Citons quelques idées à prendre en considération en vue d'aider à la sensibilisation :

- Produire un petit dépliant ou une brochure expliquant les principaux organes et structures de prise de décision ;
- Construire une activité de formation et un briefing à utiliser dans le cadre de sessions d'éducation et de formation organisées par votre syndicat ;
- Planifier un séminaire ou une journée d'information sur ce sujet et inviter les membres de votre syndicat et les collègues de votre lieu de travail ;
- Ecrire et produire une vidéo succincte quant à la prise de décision de l'UE.

Faites rapport au groupe en séance plénière en décrivant les grandes lignes de votre activité, comment vous avez l'intention de produire/d'exécuter l'activité et quel est le calendrier envisagé.

■ Durée :

2 heures

■ Ressources :

Fiche d'information 5 : Les institutions et les organes de prise de décision de l'UE

Fiche d'information 6 : La prise de décision dans une Union européenne élargie ■

La coopération et l'organisation des syndicats en Europe

■ Objectifs :

- Comprendre comment l'organisation syndicale se déroule au niveau européen.
- Souligner comment les syndicats peuvent s'engager dans ces structures.

■ Résultats :

Produire un briefing à propos des activités syndicales au niveau européen

■ Exercice :

Votre responsable syndical prévoit d'organiser une visite d'étude à Bruxelles afin de mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement des syndicats au niveau européen. La visite aspire à renforcer les activités syndicales au niveau national.

Votre tâche consiste à fournir un briefing à leur intention à propos de l'organisation syndicale au niveau européen à lire avant la visite d'étude. Il peut s'agir d'un briefing écrit ou d'une présentation orale.

Dans vos groupes de travail, élaborez un plan de ce que vous souhaitez inclure dans ce briefing et décrivez les principaux points que vous souhaitez faire passer. Référez-vous aux Fiches d'information 7, 8 et 9 à propos des syndicats au niveau européen dans une Europe élargie.

Présentez les points principaux du plan de votre briefing sur un tableau à feuilles mobiles.

Discutez des principaux points en séance plénière.

■ Durée :

2 heures

■ Ressources :

Fiche d'information 7 : Comment les syndicats s'organisent au niveau européen

Fiche d'information 8 : La FSESP et le dialogue social sectoriel

Fiche d'information 9 : L'organisation des syndicats au niveau européen ■

La libre circulation des travailleurs dans une Europe plus vaste et plus profonde – services publics sans frontières dans une Europe élargie

■ Objectifs :

Explorer les questions concernant la libre circulation des travailleurs dans les services publics.

■ Résultats :

Enumérer quelques stratégies destinées aux syndicats des services publics.

■ Exercice :

Entrenez en petits groupes les discussions initiales suivantes :

- Dans quels secteurs des services publics anticipez-vous un impact majeur de la migration et pourquoi ?
- Quelles sont les principales motivations qui poussent à la migration ?
- Que faut-il faire afin de faciliter la migration des travailleurs dans les services publics ?

Passer ensuite à la discussion du rôle que les syndicats peuvent jouer dans le domaine de la migration, en considérant :

- Quels types de soutien les syndicats peuvent-ils offrir aux travailleurs migrants (entrants ou sortants) ? Connaissez-vous des exemples d'arrangements bilatéraux ou d'accords de jumelage entre des syndicats dans différents pays pouvant aider dans ce domaine ? Comment pourriez-vous promouvoir ces accords dans votre syndicat ?
- Y a-t-il d'autres actions dans lesquelles les syndicats pourraient s'engager relatives à la migration, par exemple, concernant la reconnaissance mutuelle des qualifications, les droits des travailleurs, etc. ?

Dressez une liste de recommandations pouvant être intégrées dans les politiques nationale et européenne, en matière de migration des travailleurs. Présentez-les en séance plénière. Résumez en séance plénière les points clé d'une stratégie visant à assister les travailleurs migrants dans les services publics.

■ Durée :

1h30

■ Ressources :

Fiche d'information 13 : Elargissement

Fiche d'information 14 : Europe sans frontières ■

Les Syndicats et les Politiques européennes dans une Europe élargie

■ Objectifs :

- Discuter des impacts de différents domaines de la politique européenne.
- Analyser comment les syndicats peuvent utiliser cette connaissance en vue d'améliorer leurs rôles au niveau national.

■ Résultats :

- Comprendre quelques domaines clé de la politique européenne, plus particulièrement lorsqu'ils affectent les services publics.
- Identifier l'impact principal de ces politiques sur les services publics.
- Développer quelques réponses initiales de la part des syndicats des services publics.

■ Exercice :

Cette activité se déroule en petits groupes de travail. Chaque groupe de travail devrait sélectionner un domaine de politique ou une activité européenne dans la liste ci-dessous. Chaque groupe devrait discuter d'un domaine différent [il existe une Fiche d'information séparée pour chaque domaine].

- La dimension sociale européenne
- Elargissement
- Cohésion économique et sociale
- Les services publics et l'euro.

1. Commencez par lire et discuter de la Fiche d'information pertinente. Procédez ensuite à la discussion des caractéristiques clé de la politique ou du domaine d'activité que vous avez sélectionné. Résumez les points principaux.
2. Identifiez et discutez de l'impact principal sur les services publics et sur les travailleurs des services publics.
3. Dressez la liste des principaux défis auxquels les syndicats des services publics sont confrontés partout en Europe.
4. Finalement, développez un éventail de recommandations relatives aux révisions politiques ou aux nouvelles politiques qu'il conviendrait de développer au niveau européen, en vue d'améliorer les services publics et les droits des travailleurs des services publics.

Faites rapport au groupe et comparez les différents domaines politiques, l'impact sur les services publics et sur les travailleurs des services publics, ainsi que vos recommandations en vue d'une activité future.

■ Durée :

2 heures, en ce compris les rapports et la discussion.

■ Ressources :

Fiche d'information 11 : La dimension sociale européenne

Fiche d'information 13 : Elargissement

Fiche d'information 15 : Cohésion économique et sociale

Fiche d'information 16 : Les services publics et l'euro

Suivi par le biais d'un apprentissage à distance :

Lorsque vous rentrez sur votre lieu de travail, discutez du domaine politique que vous avez analysé avec vos collègues en vue d'identifier l'impact au niveau local et national. Réfléchissez à une manière dont ce domaine politique peut être utilisé dans votre négociation collective locale ou nationale.■

Nouvelles méthodes de travail : les politiques de l'UE portant sur le temps de travail et l'organisation du travail

Objectifs :

- Analyser la politique de l'UE sur l'organisation du travail et le temps de travail.
- Discuter de l'impact de celle-ci sur les services publics.

Résultats :

À la fin de cette activité, les apprenants seront en mesure de :

- Comprendre la politique de l'UE portant sur l'organisation du travail et le temps de travail ;
- Identifier comment la politique de l'UE portant sur le temps de travail affecte les travailleurs des services publics ;
- Souligner les principaux domaines du temps de travail nécessitant une discussion au niveau national ou sectoriel.

Exercice :

Votre responsable syndical vous a demandé de rédiger un document exposant les grandes lignes des politiques clé en matière de temps de travail.

1. Exposez les principales politiques européennes ayant un impact sur le temps de travail.
2. Discutez ces politiques dans votre groupe et identifiez les points clé pertinents pour les travailleurs du secteur publics.
3. Identifiez les problèmes de mise en œuvre de ces politiques au niveau national.
4. Présentez un éventail de recommandations clé, destiné à votre syndicat, quant à la manière dont les initiatives relatives à l'organisation du travail et au temps de travail peuvent enregistrer des progrès au niveau national / sectoriel.
5. Préparez un rapport succinct.

Prenez en considération les questions liées aux longues heures de travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et privée, aux heures de travail appropriées à une vie de famille, à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'accès à l'éducation et à la formation. Essayez également d'explorer d'autres méthodes d'organisation du temps de travail, telles que travail à temps partiel, la réduction des heures de travail, les heures annualisées, les heures de travail flexibles, etc.

Faites rapport au groupe en séance plénière et assurez le suivi en comparant différentes réponses et recommandations issues des groupes de travail.

Durée :

2 heures, en ce compris rapports et discussion.

Ressources :

Fiche d'information 17

Notes au formateur :

À titre de contexte de cette activité, il sera important de voir comment les différentes dispositions influant sur le temps de travail ont été transposées dans la législation nationale. Vous pourriez également fournir une information contextuelle sur le développement de modèles de temps de travail différents et innovants.

Suivi :

Discutez du rapport avec vos collègues après le stage. Demandez à vos collègues s'ils sont conscients de ces débats politiques et débattiez avec eux à propos de leurs idées quant aux développements des changements du temps de travail par le biais d'un cadre de partenariat social. Présentez vos résultats et recommandations à votre syndicat ou à tout autre organe approprié. ■

Intégration des questions de genre (Gender mainstreaming)

■ Objectifs :

- Discuter de la manière dont les syndicats peuvent entreprendre une intégration des questions de genre et accorder une plus grande attention aux questions de genre dans leur travail.

■ Résultats

- Identifiez comment les questions de genre peuvent être mises en oeuvre pratiquement dans votre syndicat.
- Soulignez ce qui doit être fait au niveau européen, afin d'enregistrer d'autres progrès dans ce domaine.

■ Exercice :

Le Comité Égalité entre Hommes et Femmes de la FSESP a identifié la question de genre comme un domaine clé pour l'activité dans les syndicats aux niveaux européen et national. Élaborez une politique en matière des questions de genre et identifiez quelques méthodes simples dans ce domaine.

Dans vos groupes de travail, lisez la Fiche d'information 19 Questions de genre.

Procédez ensuite à une discussion quant aux principales méthodes vous permettant de mettre en œuvre les questions de genre dans votre syndicat. Comment votre syndicat peut-il aller de l'avant et intégrer les questions de genre dans ses structures, ses politiques et ses activités ? Comment pensez-vous que les questions de genre peuvent aider votre syndicat à atteindre une égalité entre hommes et femmes ?

Faites rapport au groupe et discutez de différentes manières grâce auxquelles les syndicats peuvent aborder ces questions en séance plénière.

■ Durée :

1h30

■ Ressources :

Fiche d'information 18 : Questions de genre

Suivi :

Discutez du concept des questions de genre avec vos collègues après le stage. Demandez à vos collègues s'ils sont conscients de ces débats politiques. Présentez vos résultats et vos recommandations à votre syndicat ou à tout autre organe approprié.■

Egalité et anti-discrimination dans une Europe diversifiée

Objectifs :

- Explorer des manières grâce auxquelles les syndicats peuvent entreprendre des actions en vue de combattre l'inégalité et la discrimination.

Résultats :

- Identifier des domaines clé d'activité pour les syndicats au niveau national et européen.

Exercice :

Votre gouvernement a récemment mis en œuvre une série de Directives sur l'égalité et l'anti-discrimination. Votre tâche consiste à donner une réponse syndicale en identifiant les besoins de vos syndicats afin de garantir que ces Directives soient pleinement appliquées. Vous chercherez également à garantir que l'égalité et l'anti-discrimination soient reflétées dans les activités et les politiques de votre syndicat.

Commencez par lire la Fiche d'information sur l'Egalité et l'Anti-discrimination dans une Europe diversifiée. Ceci devrait vous familiariser avec les principales politiques dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de races et l'égalité de traitement dans l'emploi.

Deuxièmement, identifiez les principales méthodes de lobby que vous pourriez utiliser à l'encontre de votre gouvernement afin de veiller à ce que les Directives soient pleinement et pratiquement mises en œuvre.

Troisièmement, discutez de manières grâce auxquelles votre syndicat peut intégrer plus sérieusement les questions d'égalité et d'anti-discrimination dans ses structures, ses politiques et ses activités futures. Qu'aimeriez-vous que votre syndicat fasse dans ce domaine à l'avenir ?

Faites rapport et discutez des différents moyens grâce auxquels les syndicats peuvent aborder ces questions en séance plénière.

Durée :

1h30

Ressources :

Fiche d'information 19 : Egalité et Anti-discrimination dans une Europe diversifiée.

Suivi :

Discutez des ressources de cette session et de votre rapport avec vos collègues après le stage. Demandez à vos collègues s'ils sont conscients de ces Directives et de ces débats politiques et débitez avec eux de leurs idées à propos de la manière dont les changements d'attitude et de politique peuvent être développés par le biais d'un cadre de partenariat social. Présentez vos résultats et vos recommandations à votre syndicat ou à tout autre organe approprié. ■

Le moment d'agir : s'organiser et se mobiliser dans une Europe élargie

■ Objectifs :

- Explorer les différentes façons dont les syndicats peuvent s'organiser, se mobiliser et pratiquer le lobbying dans une Europe élargie.
- Définir la manière dont les syndicats peuvent collaborer dans une Europe élargie et diversifiée.

■ Résultats :

- Élaborer une gamme d'activités pour aider les syndicats à s'organiser, à se mobiliser et à pratiquer le lobbying dans l'Union européenne.

■ Exercice :

Votre responsable syndical vous a demandé d'élaborer une stratégie visant à aider le syndicat à :

- Organiser et à mobiliser les membres autour des questions européennes ;
- Pratiquer un lobbying auprès de votre gouvernement national quant aux questions politiques européennes.

Votre tâche consiste à élaborer une stratégie qui pourra être utilisée par votre syndicat/pays. Certaines, parmi les questions suivantes, peuvent être utiles à prendre en considération :

- Activités de sensibilisation portant sur les différents aspects de l'intégration européenne (vous pourriez utiliser différentes fiches d'information afin d'avoir une certaine information contextuelle) p.ex. en produisant une brochure, un poster ou une lettre d'information à propos des questions influant sur les travailleurs au niveau national, soulever certaines questions dans les médias en organisant un programme radio ou en ayant une colonne régulière dans le journal syndical ;
- S'engager avec les travailleurs dans les services publics à propos des questions européennes en organisant des déjeuners/séminaires, des sessions de formation sur le lieu de travail, des journées d'information syndicale, etc.
- Organiser un événement de recrutement en vue de sensibiliser à propos du rôle que le syndicat joue et en soulignant l'importance du dialogue social pour le modèle sociale européen, les services publics de qualité élevée et l'emploi ;
- Entreprendre une campagne en vue de pratiquer le lobbying auprès de votre gouvernement à propos de l'importance du dialogue social en faveur de services publics efficaces et effectifs. Un exemple de campagne pourrait être de garantir que les syndicats soient représentés en qualité de partenaires sociaux dans les discussions à propos des dépenses et des allocations des Fonds Structurels européens. Un autre exemple consiste à pratiquer le lobbying auprès de votre gouvernement autour de la mise en œuvre pratique d'une nouvelle Directive qui influencerait sur les droits des travailleurs, par exemple, dans le domaine de l'anti-discrimination, de l'égalité ou de la santé et de la sécurité ;

Lorsque vous avez terminé vos discussions et souligné les principaux éléments de votre stratégie, préparez un rapport succinct pour la séance plénière. Ceci sera suivi d'une brève discussion en séance plénière à propos de la mise en œuvre des actions ayant été soulignées.

■ Durée :

1h30

■ Ressources :

Utilisez les Fiches d'information à titre d'information contextuelle.

Utilisez également les ressources disponibles sur les sites web de la FSESP, de l'ASE et de la CES. ■