
Congrès 2016 Motion principale I – Adoptée par le Congrès de la CESI le 2 décembre 2016

L'avenir de l'Europe – Investir dans l'humain

1. Introduction

- 1.1. Après de multiples crises ces dernières années, l'UE se trouve à la croisée des chemins. Le Brexit a montré que le fossé entre l'UE et ses citoyens devait être comblé afin de garantir l'avenir du projet européen.
- 1.2. La renationalisation des politiques ne peut être la réponse aux principaux défis actuels (la hausse du chômage et des inégalités, l'affaiblissement des systèmes de sécurité sociale, le manque de sécurité, la crise des réfugiés et une instabilité croissante dans les pays voisins de l'UE). Les interconnexions toujours plus nombreuses entre les politiques économiques, financières, sociales et en matière de sécurité au niveau national requièrent un signal fort en faveur d'une intégration plus poussée.
- 1.3. Des inégalités marquées nuisent au développement social et économique. Des sociétés inclusives, fortes de services publics et d'un dialogue social efficaces, sont plus résistantes. Il faut réintroduire une véritable économie sociale de marché à même de garantir des services d'intérêt général de haute qualité, des taux d'emploi élevés, l'égalité des chances, des emplois décents, l'inclusion sociale et la sécurité des citoyens.
- 1.4. La solidarité est au coeur du modèle social européen: entre travailleurs, entre les travailleurs et ceux qui sont exclus du marché de l'emploi, ainsi qu'entre et au sein des Etats membres. L'objectif doit consister à offrir prospérité, sécurité et stabilité aux générations à venir.
- 1.5. S'agissant du pilier européen des droits sociaux, il convient de trouver un accord sur les principes communs à la base d'un tel pilier, de combler les vides juridiques et surtout de faire appliquer les dispositions nationales, européennes et internationales existantes en matière de protection des travailleurs; un rôle particulier revient à cet égard aux syndicats.

Par conséquent, la CESI s'attachera à:

2. Tracer la voie vers une convergence économique et sociale ascendante

- 2.1. Investir dans l'humain à l'échelon de l'UE signifie créer les bonnes conditions économiques et sociales pour permettre aux sociétés de prospérer, en tirant pleinement profit des avantages de la mondialisation et du marché intérieur, tout en réduisant les disparités économiques et sociales.
- 2.2. Des normes sociales minimales en Europe doivent avoir pour objectif la convergence sociale ascendante. Par définition, l'établissement de normes minimales ne peut jamais être synonyme de nivellement par le bas et ne doit jamais être utilisé par les pays comme argument pour revoir leurs normes à la baisse.
- 2.3. Les normes sociales doivent servir de fondements à l'UE pour que la dignité humaine, la non-discrimination et les droits sociaux fondamentaux puissent être garantis. Elles doivent avoir pour objectif des ressources et des services appropriés pour tous.
- 2.4. Il convient de garantir aux travailleurs partout en Europe des niveaux de protection adéquats, en termes de droit du travail individuel et collectif et de protection contre les risques courants de la vie. Les normes minimales internationales en matière de droit du travail et de protection sociale doivent être reconnues.
- 2.5. Un dialogue social efficace dans tous les secteurs est un prérequis indispensable à une UE juste et sociale. Tous les travailleurs sont importants, et le pluralisme syndical est une composante essentielle de la liberté et de la démocratie.
- 2.6. Promouvoir des environnements de travail sûrs et sains doit être un engagement prioritaire pour tout le monde. La protection des droits des travailleurs et de leurs conditions de travail, la réduction des maladies professionnelles et des taux d'absentéisme, tout comme une plus grande satisfaction et une meilleure identification au travail contribuent à la croissance économique et à améliorer la productivité.
- 2.7. Le vieillissement des sociétés et les inégalités entre les femmes et les hommes au travail requièrent des politiques qui privilégient la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. L'UE, ses Etats membres et les partenaires sociaux doivent consentir tous les efforts nécessaires pour offrir des garanties en matière de congés parental et de congés pour les personnes assurant les soins, de répartition équitable des tâches domestiques et de structures de garde d'enfants abordables pour tous. Les investissements réalisés à cette fin sont à considérer comme des investissements sociaux et une importance particulière doit leur être accordée dans le cadre de la gouvernance économique et des dispositions budgétaires de l'UE.
- 2.8. Dans le cadre de la gouvernance économique, les politiques sociales et de l'emploi doivent être considérées d'une importance fondamentale. Les priorités, les objectifs, les initiatives et

les lignes directrices devraient s'orienter davantage vers la justice sociale et l'emploi. Le programme du semestre européen de l'UE doit inclure des objectifs sociaux, et en matière d'emploi, suffisamment concrets et contraignants.

- 2.9. La mission des législateurs et syndicats est d'initier, de mettre en oeuvre et d'appliquer des lois ambitieuses visant à protéger les travailleurs. Il est essentiel que les syndicats rapprochent concrètement de leurs affiliés les normes sociales et les normes en matière de travail qui existent au niveau national, supranational ou international.

3. Créer de l'emploi tout en assurant un emploi décent

- 3.1. Investir dans l'humain signifie lutter contre le chômage, en particulier celui des jeunes. L'UE, les Etats membres et les partenaires sociaux doivent investir dans leurs jeunes. Ils doivent tout mettre en oeuvre pour créer des emplois de haute qualité pour éviter qu'une génération ne soit perdue.
- 3.2. Il convient de garantir aux personnes handicapées un accès non discriminatoire au marché du travail.
- 3.3. Compte tenu de leur impact positif avéré sur l'emploi, l'enseignement et la formation professionnels devraient être vivement encouragés. Ils doivent inclure des compétences non techniques (*soft skills*) et des valeurs fondamentales, nécessaires pour faire d'un jeune un citoyen responsable. Les investissements dans ces secteurs doivent être considérés comme des investissements sociaux et doivent être particulièrement pris en considération dans les règles européennes de gouvernance économique et de surveillance budgétaire.
- 3.4. Les réformes du marché du travail ont nivelé par le bas les normes de protection du travail, sur le plan individuel et collectif, et ont encore accru la précarité des emplois. La recherche de l'employabilité, de la flexibilité, de la compétitivité et de la modernisation ne peut simplement conduire à une déréglementation des normes de protection du travail et à des coupes dans l'aide sociale. Il convient de défendre les normes de protection sociale et du travail qui ont été acquises.
- 3.5. La mondialisation et la numérisation de l'économie sont à l'origine de formes d'emploi inédites, flexibles et mobiles, qui bouleversent les modèles d'emploi classiques. Davantage de souplesse et de mobilité ne peuvent pas être synonymes d'une augmentation du nombre d'heures de travail et d'une disponibilité permanente du travailleur, ce qui menacerait tant la santé et sécurité des employés que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.
- 3.6. La flexibilité doit toujours comprendre la sécurité. Les droits protégeant les employés (tels que la protection contre un licenciement injustifié) sont des principes indéniables. Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs doit être pleinement reconnu et mis en oeuvre à tous les niveaux et dans tous les secteurs.

- 3.7. La pauvreté au travail demeure inacceptable. Il faudrait instaurer un salaire minimum dans tous les Etats membres de l'UE. L'UE ou les partenaires sociaux européens devraient définir un cadre permettant de fixer des taux de salaire minimum nationaux en fonction d'un pourcentage minimal du revenu médian national.

4. Investir dans l'enseignement et la santé

- 4.1. Investir dans l'humain signifie garantir, de manière universelle, des systèmes éducatifs et de soins de santé efficaces. La création d'un nombre plus important d'emplois dans ces secteurs sera déterminante pour la compétitivité de nos sociétés. Recruter plus de personnel qualifié, le retenir, le respecter et le valoriser sont des étapes indispensables. Des salaires et des conditions de travail appropriés sont indispensables pour rendre les professions dans les secteurs de l'enseignement et de la santé attrayantes.
- 4.2. Les secteurs de l'enseignement et des soins de santé ont subi d'importantes coupes budgétaires et réductions du personnel au cours de ces dernières années. Il faut mettre un terme aux restrictions budgétaires et aux réductions des effectifs dans ces secteurs. Les investissements réalisés dans les secteurs de l'enseignement et des soins de santé doivent être considérés comme des investissements sociaux et doivent être particulièrement pris en considération dans les règles européennes de gouvernance économique et de surveillance budgétaire.

5. Gérer la migration tout en garantissant des sociétés inclusives

- 5.1. Investir dans l'humain signifie tendre à l'intégration rapide aux marchés du travail de migrants avec un statut juridique reconnu. L'accès de ces personnes à l'enseignement et à la formation professionnelle est fondamental.
- 5.2. Il faut de toute urgence attribuer des effectifs et des fonds suffisants aux administrations centrales et locales, tout comme aux secteurs de l'enseignement et de la santé, pour faire face à la charge de travail supplémentaire liée à l'arrivée et à l'intégration de nombreux migrants. Ces investissements doivent être considérés comme des investissements sociaux et doivent être particulièrement pris en considération dans les règles européennes de gouvernance économique et de surveillance budgétaire.
- 5.3. Un afflux massif de main d'oeuvre peut avoir un impact sur le droit du travail et sur les normes de protection sociale. En renforçant le rôle et la responsabilité des syndicats dans l'intégration des réfugiés, les syndicats pourront jouer un rôle déterminant dans l'atténuation des conséquences potentiellement négatives de l'intégration dans le marché du travail et mettre en avant le potentiel que représentent les réfugiés comme futurs employés et membres syndiqués.

6. Garantir la sécurité

- 6.1. Investir dans l'humain signifie assurer sa sécurité. Suite aux récentes attaques terroristes et aux menaces qui pèsent sur toute l'UE, garantir la sécurité intérieure doit être la priorité absolue.
- 6.2. Afin de combattre et de prévenir la radicalisation et le terrorisme, il convient de renforcer les capacités sur le plan des effectifs, de l'équipement et de la formation des autorités répressives engagées dans la lutte contre le terrorisme. La confiance et la reconnaissance mutuelles sont les principes à la base d'une coopération policière et judiciaire efficace en Europe. Les compétences interculturelles et linguistiques, ainsi que les programmes d'échange sont d'une importance capitale.
- 6.3. Des politiques multidisciplinaires et complémentaires intégrant des aspects sociaux, éducatifs et de sécurité préventive doivent être mises en oeuvre et compléter les politiques répressives.
- 6.4. Un soutien inconditionnel à tous les agents de la fonction publique chargés de réaliser des missions de sécurité (à savoir les agents de police, les agents pénitentiaires et de probation, les travailleurs sociaux, les éducateurs, les enseignants, les professionnels de la santé) ainsi que leur protection sont une condition sine qua non pour combattre efficacement la radicalisation et la terreur. La transmission des valeurs fondamentales de l'UE, c'est-à-dire la démocratie, le respect et la tolérance, est au coeur de toute stratégie visant à prévenir la radicalisation.
- 6.5. Les forces de sécurité et les forces armées, le personnel médical et les pompiers doivent faire l'objet d'une protection particulière.
- 6.6. Le personnel des forces armées doit bénéficier des mêmes droits que tous les citoyens et travailleurs.

7. Défendre l'UE et ses valeurs dans le monde

- 7.1. L'UE doit parler d'une seule voix dans ses relations extérieures. Alors que les ressources sont limitées, mais également au nom de la solidarité et en vue d'élaborer une stratégie européenne commune en matière de sécurité à long terme, les Etats membres devraient davantage mutualiser leurs ressources et renforcer leurs capacités de défense conjointes pour pouvoir intervenir rapidement et efficacement.
- 7.2. Des accords commerciaux globaux sont les bienvenus, mais doivent servir à fixer, au niveau international, des normes minimales relatives, par exemple, au travail décent, aux droits sociaux fondamentaux, à l'environnement, à la santé et à la protection des consommateurs.
- 7.3. La transmission des valeurs fondamentales de l'UE et le respect inconditionnel de la démocratie et des droits fondamentaux doivent être les principes régissant l'action extérieure de l'UE.

8. Rôle, contribution et responsabilité de la CESI

- 8.1. En sa qualité de partenaire social reconnu, avec plus de 40 organisations membres et plus de 5 millions d'affiliés, la CESI s'engage à soutenir et à défendre les initiatives visant à concrétiser les objectifs et principes susmentionnés aussi bien au sein du dialogue social qu'en dehors de celui-ci.
- 8.2. Devant la montée des mouvements populistes et xénophobes partout en Europe, il faut sans cesse rappeler aux citoyens que les démocraties et le respect des droits fondamentaux ne peuvent jamais être considérés comme acquis et qu'il faut sans cesse se battre pour ceux-ci.
- 8.3. La CESI contribuera à atteindre ces objectifs et principes par le biais d'initiatives et d'accords. La CESI a un rôle essentiel à jouer en tant que médiateur entre les citoyens et l'UE: elle doit contribuer à réduire l'écart entre les deux parties pour assurer la pérennité de l'Europe.