



**Motions du Bureau restreint et des organisations membres, adoptées par le Congrès de la
CESI le 2 décembre 2016, concernant la**

motion principale I:

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



TABLE DE MATIERES

MOTION 1 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LA COMMISSION FEMM	5
« MIEUX LEGIFERER » ET EGALITE	5
MOTION 2 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LA COMMISSION FEMM	6
L’EGALITE DES SEXES ET L’EGALITE DES CHANCES DANS LE PILIER EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX	6
MOTION 3 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LA COMMISSION FEMM	7
DEBLOQUER LA POLITIQUE D’EGALITE	7
MOTION 4 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LE CONSEIL PROFESSIONNEL « JUSTICE » (JUS)	8
MOTION 5 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LE CONSEIL PROFESSIONNEL « POSTE ET TELE-COMMUNICATIONS » (P&T)	9
DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	9
MOTION 6 DU CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), ALLEMAGNE	10
MOTION 7 DU CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), ALLEMAGNE	11
MOTION 8 DU CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), ALLEMAGNE	12
MOTION 9 DE LA CISAL (CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI), ITALIE	13
CREATION D’UN RESEAU D’EXPERTS JURIDIQUES	13
MOTION 10 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	14
UN SOCLE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX MODERNE	14
MOTION 11 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	16
CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVEE – MAITRISE DU TEMPS	16
MOTION 12 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	17
NORMES DE QUALITE DANS L’ENCADREMENT ET L’ACCUEIL DES ENFANTS	17
MOTION 13 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	18
GARDE D’ENFANTS	18
MOTION 14 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	19
DROIT AU TEMPS PARTIEL ET DROIT AU RETOUR A TEMPS PLEIN	19
MOTION 15 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	20
CREDITS-TEMPS	20
MOTION 16 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	21
AUGMENTATION DU TAUX D’ACTIVITE DES FEMMES	21
MOTION 17 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	22
DIRECTIVE EUROPEENNE RELATIVE AU CONGE DE MATERNITE	22
MOTION 18 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	23
STRATEGIE DE L’UE EN MATIERE D’EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	23



MOTION 19 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	24
CHÔMAGE DES JEUNES	24
MOTION 20 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	25
PROMOTION DU BÉNÉVOLAT.....	25
MOTION 21 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	26
VIEILLISSEMENT ACTIF	26
MOTION 22 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	27
PRISE EN CHARGE DE PROCHES	27
MOTION 23 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	28
PRISE EN COMPTE DU TEMPS DE GARDE ET DE SOIN DANS LE CALCUL DE LA RETRAITE	28
MOTION 24 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	29
PARTICIPATION DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE	29
MOTION 25 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	30
ARRIVER A UNE COMPARABILITE DES DIPLOMES EN EUROPE	30
MOTION 26 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	31
INTENSIFICATION ET HARMONISATION DE L'ÉCHANGE DES DONNEES ET D'INFORMATIONS POLICIERES	31
MOTION 27 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	32
GESTION DES FRONTIERES EXTERIEURES PAR UN CORPS EUROPEEN DE GARDE-FRONTIERES	32
MOTION 28 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	33
IMPOSER EFFICACEMENT ET EQUITABLEMENT LES ENTREPRISES	33
MOTION 29 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	34
ACCORDS DE LIBRE-ECHANGE	34
MOTION 30 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	35
ACQUISITION DE NOUVELLES ORGANISATIONS MEMBRES	35
MOTION 31 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	36
CONSEILS PROFESSIONNELS	36
MOTION 32 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	37
CEREST.....	37
MOTION 33 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	38
AMÉLIORER L'ACCÈS AUX INSTITUTIONS EUROPÉENNES	38
MOTION 34 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	39
DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	39
MOTION 35 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	40
CONDITIONS DE TRAVAIL MINIMALES DANS LE SECTEUR POSTAL	40



MOTION 36 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	41
HARMONISATION DES SANCTIONS POUR DES INFRACTIONS ROUTIERES EN EUROPE	41
MOTION 37 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	42
PROCÉDURES DE CANDIDATURE ANONYMES.....	42
MOTION 38 DU DBWV (DEUTSCHER BUNDESWEHRVERBAND), ALLEMAGNE.....	43
MOTION 39 DU DBWV (DEUTSCHER BUNDESWEHRVERBAND), ALLEMAGNE.....	44
MOTION 40 DE LA FGAF (FEDERATION GENERALE AUTONOME DES FONCTIONNAIRES), FRANCE.....	45
MOTION 41 DE L'UNSP (UNION NATIONALE DES SERVICES PUBLICS), BELGIQUE	46
MOTION 42 DE L'UNSP (UNION NATIONALE DES SERVICES PUBLICS), BELGIQUE	47

Motion 1 du Bureau restreint – Proposée par la Commission FEMM

« Mieux légiférer » et égalité

La formule « mieux légiférer » ne doit pas servir de prétexte pour freiner les initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La CESI devrait s'employer à ce que les institutions européennes s'orientent d'après le principe de la croissance inclusive et qu'elles considèrent l'égalité non comme un obstacle, mais comme un élément naturel du « mieux légiférer ».

Justification:

Le principe du « mieux légiférer » est souvent utilisé pour justifier la non-publication d'une nouvelle stratégie européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tout comme le retrait de la directive sur le congé maternité, qui supposeraient une charge supplémentaire sans avantage pratique. Par définition, « mieux légiférer » signifie toutefois que les règles devraient servir à l'intérêt général et que l'effort engagé ne peut correspondre qu'à la finalité de ces règles. La politique d'égalité doit, à cet égard, être considérée non comme un obstacle, mais comme une nécessité.

Motion 2 du Bureau restreint – Proposée par la Commission FEMM

L'égalité des sexes et l'égalité des chances dans le pilier européen des droits sociaux

La CESI devrait faire en sorte que le futur pilier européen des droits sociaux se concentre fortement sur l'égalité des sexes et l'égalité des chances. Ces principes doivent être des éléments fondamentaux du pilier.

Justification:

Le pilier européen des droits sociaux est, pour l'heure, le projet de politique sociale le plus important de l'Union européenne. Il pourrait marquer la perception de la politique sociale dans l'UE et les Etats membres pour les prochaines années et décennies. C'est pourquoi l'égalité des sexes et l'égalité des chances, comme principes incontestables, doivent à nouveau trouver un ancrage plus solide, surtout au vu de la stagnation qui règne actuellement en matière de politique d'égalité au niveau européen. Dans sa première esquisse provisoire du pilier, la Commission cite dans un court sous-chapitre les articles 3, 8, 19 et 153 du TFUE sur la réalisation des objectifs en matière de politique d'égalité. Ce concept doit être étendu au pilier dans son ensemble.



Motion 3 du Bureau restreint – Proposée par la Commission FEMM

Débloquer la politique d'égalité

La CESI devrait intervenir auprès des institutions européennes pour qu'elles mettent un terme au blocage de la politique européenne d'égalité. Pour ce faire, elle incitera également ses syndicats membres à s'engager auprès de leurs gouvernements respectifs pour obtenir leur soutien aux initiatives européennes en matière d'égalité.

Justification:

Le Conseil et la Commission se rejettent mutuellement la faute pour le blocage de la politique européenne en matière d'égalité. De nombreux projets, tels qu'un règlement européen sur les quotas, restent en suspens. L'Union européenne doit impérativement revenir au rôle qu'elle jouait précédemment, c'est-à-dire à un rôle de précurseur sur tous les sujets relatifs à la politique d'égalité.

Motion 4 du Bureau restreint – Proposée par le Conseil professionnel « Justice » (JUS)

La CESI veillera à ce que les forces de police ainsi que les agents pénitentiaires, dont le mandat principal consiste à garantir la sécurité, tout comme à combattre et à prévenir la radicalisation et le terrorisme, fassent l'objet d'une attention spécifique.

Tous les pays européens commencent à être concernés par la question de la migration qui requiert des politiques supranationales coordonnées en matière d'immigration, tenant également compte des impacts sur le réseau des établissements de détention.

L'enseignement et la formation professionnelle constituent un aspect essentiel et doivent être actualisés régulièrement pour pouvoir répondre aux exigences qui découlent de l'arrivée et de l'intégration de nombreux migrants.

Justification:

Le résultat du référendum sur la sortie du Royaume-Uni de l'UE a fortement mis en lumière le déficit démocratique qui touche l'Union européenne depuis sa création. Ses effets ne sont par ailleurs pas prévisibles et l'histoire risque bien de se répéter.

Envisager l'avenir de l'Europe implique dès lors de se concentrer davantage sur les citoyens et moins sur les politiques économiques souvent obscures et onéreuses.

Dans le cadre de son domaine de compétence, l'Union suivra toujours de près la législation en matière de protection des travailleurs, sans jamais sous-estimer l'importance que revêtent la santé et la sécurité des travailleurs dans un contexte de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il est évident que les droits visant la protection des travailleurs, tels que les droits à l'information et à la consultation, sont des principes incontestables qui doivent être reconnus à tous les niveaux et dans tous les secteurs.



Motion 5 du Bureau restreint – Proposée par le Conseil professionnel « Poste et télécommunications » (P&T)

Dialogue social sectoriel

La CESI devrait continuer à s'engager en faveur d'une nouvelle participation au dialogue social sectoriel « Poste et télécommunications » des syndicats membres des secteurs de la poste et des télécommunications, réunis au Conseil professionnel « Poste et télécommunications » de la CESI. Lors de la sélection des participants, un droit de délégation doit revenir à la CESI et les propositions sont faites par le Conseil professionnel « Poste et télécommunications ».

Justification:

Les syndicats du Conseil professionnel « Poste et télécommunications » ont, durant de nombreuses années, été représentés au sein des comités de dialogue social sectoriel « Poste » et « Télécommunications » par trois membres respectifs. L'objectif doit consister à revenir à ce chiffre de trois participants au minimum, même si le nombre de pays européens a augmenté depuis 2008. Ce n'est que depuis **2005** que les accords relatifs à la participation des organisations membres d'Eurofedop et de la CESI ne sont plus respectés. Jusqu'à présent, toutes les tentatives visant à changer la situation sont restées vaines.

Motion 6 du CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Allemagne

La CESI devrait s'engager pour que le secteur économique, à l'époque de la mondialisation et de l'anonymisation des travailleurs, revienne à une conception du monde où l'être humain et sa force de travail représentent l'élément central de toute croissance économique.

Simultanément, l'activité économique doit tenir compte de la préservation durable de la nature.

Exposé des motifs:

Cela fait des années que l'économie mondiale s'oriente presque exclusivement d'après la croissance, le gain, les flux financiers et les cotations en bourse sans tenir compte du fait que ce sont les travailleurs qui, avec leur travail, rendent possible la majeure partie du succès économique. Les travailleurs sont presque exclusivement considérés comme des facteurs de coûts, perdent leur identité pour devenir des « ressources humaines » et deviennent interchangeables.

La CESI demande instamment à tous les syndicats de s'opposer à cette évolution. En tant qu'être humain, le travailleur est plus qu'un simple objet interchangeable et ne peut pas en aucun cas être considéré comme l'équivalent des biens de l'entreprise. Il est de notre devoir en tant que syndicats de nous engager pour les droits des travailleurs. Dans ce cadre, nous devons nous engager pour que les travailleurs soient reconnus pour ce qu'ils sont réellement.

C'est grâce à leur travail, leur engagement et leur loyauté vis-à-vis de leur employeur que les travailleurs rendent possible le succès économique de l'employeur. Nous ne pouvons plus tolérer que les travailleurs soient écartés de ce rôle.

Ce n'est que lorsque le travail de tous les employés sera à nouveau pris en compte dans les activités économiques et politiques en Europe que nous créerons une société moderne, sociale et libre qui assume sa part de responsabilité pour chaque être humain.

Les ressources de notre planète sont limitées, ce qui implique de ménager la nature et un agissement durable pour sécuriser les conditions de vie économiques des futures générations.

Motion 7 du CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Allemagne

La CESI devrait encourager les institutions européennes à prendre des mesures afin d'accompagner de manière positive pour les travailleurs les effets du changement démographique sur le monde du travail.

La CESI invite instamment tous les syndicats à œuvrer en faveur d'une stratégie intergénérationnelle pour maintenir la main-d'œuvre, préserver les compétences, tout en défendant les possibilités de formation continue.

Exposé des motifs:

Bien que la société, le monde économique et la sphère politique ont reconnu le fort impact du vieillissement de la population sur les marchés européens de l'emploi, la route est encore longue vers des solutions, des approches ou des mesures pertinentes permettant à l'Europe et à ses marchés de l'emploi d'aborder ce problème. Au cours de ces prochaines années, la génération du baby-boom arrivera à l'âge de la retraite et devra être remplacée. Même si la part des travailleurs plus âgés ne cesse d'augmenter, le taux d'apprentissage n'en reste pas moins insuffisant. Le travail syndical doit avoir pour objectif de rétablir un équilibre dans la courbe des âges du personnel. Il convient à ce titre de développer des stratégies pour les travailleurs plus âgés, mais également des stratégies en matière de formation et de formation continue et en matière de recrutement de jeunes travailleurs.

Dans ce contexte, la CESI est d'avis qu'il convient de maintenir l'employabilité des travailleurs plus âgés par la formation continue pour éviter qu'ils ne soient licenciés. En parallèle, il convient de préserver ou de créer des emplois tenant davantage compte des aspects liés à la santé des travailleurs plus âgés. Si l'âge de la retraite en Europe était réellement relevé, il faudrait également créer les conditions permettant aux travailleurs plus âgés d'exercer une activité.

Il convient par ailleurs d'investir davantage dans la formation et la relève pour que le « savoir-faire » ne disparaisse pas avec les départs à la retraite et que la courbe des âges des travailleurs reste en équilibre.

Motion 8 du CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Allemagne

La CESI devrait s'engager auprès des institutions européennes et nationales pour que la liberté syndicale des travailleurs – en tant que droit de s'organiser en syndicats constitués librement, indépendants et démocratiques, sans contraintes de l'Etat – soit considérée comme un droit humain fondamental et qu'il soit respecté en tant que tel.

Exposé des motifs:

La liberté syndicale, l'un des droits humains fondamentaux, est de plus en plus mise à mal en Europe.

Le droit syndical, en tant que liberté, est exposé à des attaques permanentes en Europe. La jurisprudence actuelle du Tribunal fédéral du travail complique sensiblement la création de syndicats libres et indépendants. En Allemagne, la jurisprudence se fonde sur des conditions sociales datant de plusieurs dizaines d'années et qui n'existent plus sous cette forme aujourd'hui. Dans d'autres pays européens également, la création de syndicats est entravée par des obstacles importants. Il en va de même pour le maintien du statut de syndicat. Il existe ainsi des régimes de certification pour évaluer si un syndicat peut garder son statut.

Cette situation ne cadre pas avec le fait de placer la liberté syndicale dans la catégorie des droits humains. Lorsque des travailleurs ont créé une organisation libre, indépendante et ayant une légitimité démocratique, qui s'est elle-même fixé pour mission de défendre les intérêts des travailleurs, cette organisation est tout naturellement un syndicat.

Les évolutions de ces dernières années en Allemagne ont révélé que les mécanismes publics de vérification du statut de syndicat, initialement créés pour garantir que les syndicats ne deviennent pas les jouets des employeurs, sont de plus en plus utilisés de manière abusive, en ce sens que ces mécanismes ne sont désormais utilisés que pour écarter toute concurrence syndicale déplaisante. Toute décision publique qui retire à un syndicat son statut dépossède également les membres de ce syndicat de leur droit naturel à s'organiser en syndicat. On les empêche de défendre, au sein de leur syndicat, les règles régissant leurs conditions de travail.

Ce constat est inadmissible. L'exercice du droit syndical dans un syndicat librement choisi est un droit inaliénable.

Motion 9 de la CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori), Italie

Création d'un réseau d'experts juridiques

La CESI devrait s'engager en faveur de la création d'un service juridique de la CESI chargé de coordonner les initiatives législatives concernant la protection des membres des syndicats nationaux, un respect plus strict du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et une intervention déterminée s'agissant d'orienter la justice.

Justification:

La création d'un réseau d'experts juridiques doit permettre un débat sur les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne et promouvoir une harmonisation de la législation nationale et communautaire, afin de protéger les droits des membres des syndicats de la CESI.

La responsabilité de la CESI est justifiée par l'augmentation du nombre de recours introduits par les syndicats devant les tribunaux nationaux dans des cas où l'employeur prend, souvent de manière unilatérale, des décisions touchant au droit du travail et où il ne concède pas de marge de négociation sur le plan contractuel et ne tient pas compte – pour des raisons financières – des droits acquis par le travailleur au fil des ans. Il convient de coordonner les litiges qui, en raison de la nature de la directive communautaire, débouchent très souvent sur des jugements contradictoires et différents pouvant facilement aller à l'encontre de la finalité des normes légales, initialement adoptées pour protéger les travailleurs.

Les derniers arrêts de la Cour de justice de l'UE relatifs à un recours abusif à des contrats à durée déterminée dans des cas de cessions d'entreprises et à l'aménagement du temps de travail dans certains Etats membres de l'UE montrent que le droit communautaire continue à être ignoré, à ne pas être respecté et à être déconsidéré par les Etats membres, alors même qu'il est souvent considéré comme étant à la base d'une Europe unie en faveur de la défense de l'emploi et des travailleurs des secteurs public et privé.

C'est pourquoi la CESI devrait s'engager en faveur de la nomination, par chaque syndicat membre, d'un juriste qui participera à ce réseau, dont la coordination sera assurée par un représentant du Secrétariat général.

Afin de faciliter l'échange d'informations, de promouvoir les discussions sur la jurisprudence nationale et communautaire et de coordonner les initiatives en faveur des membres des syndicats affiliés à la CESI, la CESI devrait intervenir et organiser diverses réunions internes des experts juridiques appartenant à ce réseau et encourager la signature d'accords spécifiques.

Motion 10 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Un socle européen des droits sociaux moderne

Compte tenu des vives tensions sociales dans de nombreux Etats membres de l'Union européenne suite à la crise économique et étant entendu que l'Europe doit être consolidée et qu'il convient de faire à nouveau davantage confiance au projet européen, la CESI devrait s'engager en faveur des caractéristiques suivantes d'un socle européen des droits sociaux:

1. La CESI demande instamment à la Commission européenne d'utiliser tous les instruments de participation dont elle dispose lors de l'élaboration du pilier social afin de tenir compte de l'importance fondamentale que revêt ce sujet pour la cohésion européenne.
2. La CESI s'engage pour que le pilier européen soit conçu sur le modèle de l'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et qu'il s'attache à établir un lien entre un niveau d'emploi élevé et une protection sociale élevée.
3. La CESI s'engage pour qu'un socle européen des droits sociaux moderne ne se limite pas à un inventaire des règlements existants. Il doit offrir des perspectives claires quant à une adaptation des normes en suivant le niveau de protection le plus élevé.
4. La CESI réitère son attachement au principe de subsidiarité et fait remarquer que la gestion des systèmes de sécurité sociale se fait en principe au niveau national. Le pilier européen ne devrait pas toucher à ce principe. Le dbb demande bien plus à la Commission européenne de trouver, avec son document, un consensus général au niveau européen qui incite à des processus de réforme nationaux permettant d'arriver à des marchés européens de l'emploi présentant un niveau de protection élevé.
5. La CESI souhaite que le pilier européen prenne la forme d'un instrument flexible ouvert aux nouvelles évolutions. Une plus forte mobilité des travailleurs, mais également la numérisation continue du monde du travail, par exemple, ainsi que les conditions-cadres changeantes qui régissent la vie en société feront émerger de nouveaux besoins qui doivent constamment être pris en compte.

Exposé des motifs:

Le Président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a annoncé en 2015 que la Commission européenne entendait s'atteler à une proposition en faveur d'un « socle européen des droits sociaux ». Début 2016, la Commission a lancé une procédure de consultation à ce propos et a également impliqué les partenaires sociaux européens. Le pilier figure également dans le programme de travail pour 2016.

La proposition vise à rassembler les normes sociales existantes dans un seul document et à offrir ainsi plus de clarté aux travailleurs d'abord dans la zone Euro, puis à l'avenir à l'Union européenne dans son ensemble. Il convient également d'identifier d'éventuelles failles réglementaires et des principes communs dans la politique sociale, ce qui permettrait ainsi de contribuer de manière significative à un marché paneuropéen de l'emploi.

Si l'on en croit la Commission européenne, les droits sociaux, dont il est question ici, font essentiellement références aux principes suivants:

- Droit à un salaire minimum;
- Droits minimaux à une représentation syndicale
- Droits minimaux durant la période d'essai;
- Socle minimal de protection contre des licenciements abusifs;
- Mesures minimales de sensibilisation aux droits et à l'accès à la justice;
- Droit à l'égalité de traitement indépendamment du type de contrat de travail;
- Droits minimaux en matière de santé et de sécurité;
- Droits minimaux à des normes de protection des heures de travail;
- Accès au régime de maternité ou de congé parental;
- Accès à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation/reconversion;
- Accès à des structures d'accueil des enfants et à des allocations familiales;
- Accès à l'assurance-chômage;
- Accès à l'inclusion active dans le marché du travail
- Accès au régime de retraite;
- Accès aux services sociaux de base, y compris aux soins de santé.

L'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui pourrait servir de base à un tel pilier européen, stipule que « Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine. ».

Motion 11 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée – Maîtrise du temps

La CESI devrait s'engager en faveur d'une politique du personnel respectueuse de la famille en entreprises et dans les administrations.

Exposé des motifs:

L'importance de la conciliation de la vie privée et de la vie familiale et des activités de prise en charge gagne sans cesse en importance dans la société.

L'UE doit exhorter les Etats membres à intervenir sur le plan législatif. De nombreuses entreprises et administrations se montrent en effet réticentes lorsqu'il est question d'une politique du personnel respectueuse de la famille.

Une politique du personnel respectueuse de la famille contribue à accroître la maîtrise du temps par les travailleurs. Des règles flexibles en matière de temps de travail, qui respectent les normes de santé et de sécurité et qui ont été négociées dans le cadre du dialogue social, peuvent – comme démontré – contribuer à améliorer la satisfaction des employés.

Motion 12 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Normes de qualité dans l'encadrement et l'accueil des enfants

La CESI devrait s'engager en faveur d'une directive européenne relative à des normes de qualité dans l'encadrement et l'accueil des enfants.

Exposé des motifs:

Pour garantir la qualité dans l'encadrement et l'accueil des enfants, il est indispensable d'accroître avant tout la professionnalisation des travailleurs. Chaque profil de formation qui correspond aux différents métiers dans ce secteur doit se refléter dans la dénomination de la profession. A cet égard, il convient de veiller que toutes les personnes chargées de l'encadrement et de l'accueil des enfants possèdent un diplôme de pédagogie. Afin de valoriser le travail réalisé par ces catégories professionnelles ou pour promouvoir la relève, de meilleures perspectives financières sont cruellement nécessaires.

Motion 13 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Garde d'enfants

La CESI devrait s'engager en faveur d'un droit à la garde d'enfants à l'échelon européen.

Exposé des motifs:

L'offre de services de garde d'enfants doit être étendue moyennant la création, dans les structures de garde de jour et les crèches, de nouvelles places qui soient également accessibles aux familles à faible revenu ou à des parents isolés. Les possibilités de garde d'enfants doivent être disponibles en permanence, de l'école maternelle à la scolarité primaire. Les familles, et plus spécifiquement les femmes, ont besoin d'une sécurité quant à la planification de leur temps. Ce n'est qu'ainsi qu'un retour sur le marché du travail peut être garanti.

Motion 14 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Droit au temps partiel et droit au retour à temps plein

La CESI devrait s'engager pour l'introduction, à l'échelon européen, d'un droit au temps partiel et à une garantie de retour à l'emploi à temps plein.

Exposé des motifs:

Les cadres réglementaires régissant le temps partiel devraient être portés à un niveau comparable dans l'Union européenne. Il convient d'amender les directives sur le travail à temps partiel pour que les femmes puissent faire valoir leur droit au travail à temps partiel pour des raisons familiales, quel que soit le modèle concerné et en ce compris les modèles s'appliquant aux cadres supérieurs. Le droit à une réduction du temps de travail pour des raisons familiales urgentes doit être garanti et ne doit pas être admissible uniquement à titre exceptionnel. Il est toutefois également très important de garantir aux personnes concernées la possibilité de reprendre le travail à temps plein.



Motion 15 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Crédits-temps

La CESI devrait promouvoir les avantages des crédits-temps auprès des institutions européennes et des Comités de dialogue social sectoriel.

Exposé des motifs:

Le crédit-temps est un élément important permettant de moduler le temps de travail pour satisfaire aux besoins des familles. Durant les différentes phases de la vie, les travailleurs doivent avoir la possibilité de mettre davantage l'accent sur la vie professionnelle ou sur la vie familiale.

Motion 16 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Augmentation du taux d'activité des femmes

La CESI devrait s'engager en faveur d'un relèvement du taux d'activité des femmes.

Exposé des motifs:

Pour augmenter la présence des femmes sur le marché de l'emploi, il est indispensable d'améliorer les possibilités visant à concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Les Etats membres de l'UE ont opté pour des approches très diverses. La politique familiale en Suède est exemplaire. Des investissements conséquents dans les structures d'accueil des enfants, des systèmes de congés flexibles et des allocations familiales élevées se traduisent par un taux d'emploi féminin important et un faible taux de pauvreté infantile. Force est de constater que les hommes et les femmes utilisent ces instruments publics, ce qui promeut la répartition des tâches familiales.

Motion 17 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Directive européenne relative au congé de maternité

La CESI devrait s'engager en faveur d'une révision de la directive européenne relative au congé de maternité.

Exposé des motifs:

La Commission européenne a retiré sa proposition de révision de la directive européenne relative au congé de maternité en 2015. La proposition a été remplacée par une « feuille de route » de l'UE visant à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Cette « feuille de route » n'est pas une alternative à une véritable réforme du congé de maternité et ne devrait dès lors être mise en œuvre qu'en complément d'une réforme. Un congé de maternité moderne, garantissant une protection et une assistance financière, aurait des effets positifs pour des millions de femmes. Il garantirait à toutes les femmes une égalité des chances sur le marché du travail, une protection sanitaire et des normes sociales.

Motion 18 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

La CESI devrait s'engager en faveur de la poursuite de la stratégie de l'UE en matière d'égalité et d'une mise en œuvre ambitieuse par les Etats membres et les institutions européennes.

Exposé des motifs:

L'actuelle stratégie de l'UE en matière d'égalité (2010-2015) est arrivée à terme fin 2015. Il n'existe à ce jour aucun plan concret concernant une nouvelle stratégie. La Commission européenne avait également justifié son refus de présenter une nouvelle stratégie en faisant remarquer que les Etats membres avaient actionné la pédale de frein au moment de la mise en œuvre de la stratégie.

L'UE a besoin d'une stratégie en matière d'égalité faisant mention d'objectifs et de délais concrets, d'un financement garanti et d'une description précise de la responsabilité des Etats membres. Quant au fond, l'indépendance économique des femmes reste l'objectif prioritaire. L'égalité des rémunérations, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, mais également le soutien aux parents isolés et aux femmes plus âgées menacées de pauvreté devraient figurer parmi les priorités.

Compte tenu de la situation politique et de l'afflux constant de réfugiés, l'Europe est confrontée à une épreuve de vérité. Une stratégie en matière d'égalité est indispensable pour surmonter ces crises et pour assurer l'intégration future de réfugiés.

Motion 19 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Chômage des jeunes

La CESI devrait s'engager en faveur de la lutte contre le chômage des jeunes partout en Europe afin de créer des perspectives pour les jeunes.

Exposé des motifs:

La lutte contre le chômage des jeunes en Europe et la création d'emplois qualifiés pour les jeunes sont des tâches européennes communes. Exercer un emploi doit permettre aux jeunes travailleurs d'assurer leur subsistance et de planifier durablement leur vie professionnelle et privée.

Des contrats à durée déterminée à la chaîne, des horaires de travail non réglementés et des salaires insuffisants pour assurer les conditions de vie sur l'ensemble du territoire de l'UE ne sont pas des outils de gestion efficaces de la politique du marché du travail. Il convient également de voir d'un œil critique les contrats de travail intérimaire qui sont désavantagés par rapport aux contrats de travail normaux. Afin de contrer ces évolutions en Europe, des normes minimales européennes sont nécessaires. Il y a une corrélation directe entre les emplois précaires et le taux de chômage élevé chez les jeunes et la « génération stage » en Europe.

L'introduction de règles plus contraignantes et l'abandon de recommandations non contraignantes seraient utiles pour le marché de l'emploi de l'Union européenne. Une réglementation sous forme de directives est nécessaire en particulier pour le cadre de qualité pour les stages et la garantie européenne pour la jeunesse.

Motion 20 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Promotion du bénévolat

La CESI devrait s'engager pour promouvoir davantage l'engagement social et syndical à titre bénévole.

Exposé des motifs:

Le travail bénévole est un élément constitutif de la solidarité et de la responsabilité humanitaire dans notre société d'aujourd'hui. Il est indispensable de promouvoir le bénévolat pour attirer des personnes s'engageant activement en faveur de l'intérêt public.

Pour la pérennité des syndicats, il est indispensable de promouvoir l'attrait de l'engagement bénévole.

Motion 21 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Vieillessement actif

La CESI devrait s'opposer à un relèvement global de l'âge de la retraite au niveau européen. En sa qualité de partenaire social, la CESI devrait s'engager pour que les conditions de travail en Europe soient adaptées au changement démographique et aux nouveaux besoins et exigences d'une main-d'œuvre vieillissante. Il convient également de prendre des mesures qui permettent aux travailleurs plus âgés de s'adapter aux exigences professionnelles les plus récentes.

Exposé des motifs:

Dans ses initiatives actuelles, telles que le « Livre blanc sur les retraites », la Commission européenne met sur un pied d'égalité le vieillissement actif et une augmentation de l'âge de la retraite. La CESI s'oppose résolument à cette généralisation. La contribution des personnes âgées à la vie sociale ne devrait pas se limiter uniquement à l'exercice d'une activité professionnelle. Le vieillissement actif implique plutôt de n'exclure personne de la vie active, sans pour autant créer de nouvelles contraintes.

Une augmentation généralisée de l'âge de la retraite est rejetée. La cohésion sociale est durablement mise à mal, lorsque des travailleurs, qui très souvent ne parviennent pas à exercer leur travail physiquement et psychologiquement exigeant jusqu'à l'âge légal de la retraite, doivent accepter de nouvelles coupes dans leur retraite en raison d'un relèvement de l'âge de la retraite.

Pour permettre aux travailleurs plus âgés (55+) de rester en activité, il faut notamment créer des emplois adaptés à l'âge des travailleurs, négocier des horaires flexibles dans le cadre du dialogue social et créer plus généralement un environnement de travail adapté à l'âge des travailleurs au travers notamment d'une amélioration des mesures de santé et de sécurité au travail et de l'offre en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Motion 22 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Prise en charge de proches

La CESI devrait intervenir auprès des institutions européennes pour les sensibiliser davantage à la question de places de soins abordables et appropriés.

Exposé des motifs:

Depuis longtemps, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ne se résume plus à la garde d'enfants; la prise en charge des proches ne cesse de gagner en importance. Les prévisions démographiques font état d'un vieillissement toujours plus important de la population. Le vieillissement de la population et des taux de natalité faibles ont un effet toxique sur la société. De nombreuses familles ne parviennent pas à financer les coûts de soins en institution. En découle une prise en charge par les membres de la famille et, dans la plupart des cas, par les femmes. Contrairement à la garde d'enfants, l'évolution de la prise en charge d'un proche se complique au fil du temps. En Allemagne, la durée moyenne des soins se monte à huit ans. L'une de nos principales revendications doit porter sur la création de places de soins abordables; ce n'est qu'ainsi que les femmes et les hommes pourront continuer à travailler. Des instruments publics, à l'image par exemple de la loi allemande relative aux congés pour soins aux personnes dépendantes, pourraient être mis en place au niveau de l'UE. La CESI est d'avis qu'une telle démarche constituerait un premier signal important. La conciliation de la vie professionnelle et de la prise en charge est devenue un véritable thème de société et doit également occuper une place importante dans une nouvelle stratégie de l'UE.

Motion 23 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Prise en compte du temps de garde et de soin dans le calcul de la retraite

La CESI devrait intervenir pour que le temps consacré à l'éducation des enfants et à la prise en charge de personnes dépendantes soit davantage pris en compte dans le calcul de la retraite.

Exposé des motifs:

La prise d'un congé ou d'un passage à un temps partiel pour assumer des tâches de garde et/ou de soins doit également être financé à l'aide d'allocations publiques. La prise en charge de ces tâches est en effet souvent nécessaire, les possibilités de garde d'enfants n'étant pas suffisantes et les coûts de soins en institution ne pouvant pas être financés. Près de 80% des personnes nécessitant des soins sont pris en charge par des membres de leur famille. S'ils soutiennent les prestations des proches soignants, les Etats membres de l'UE ne le font toutefois que dans une moindre mesure. Dans ces cas de figure, des compensations pour perte de revenu doivent être versées pour compenser la différence de revenu par rapport à un temps plein. Une telle mesure permettra également d'éviter des conséquences négatives sur les futures prestations de retraite.

Motion 24 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Participation démocratique des employés au sein de leur entreprise

La CESI devrait s'engager en faveur d'une participation démocratique plus forte des employeurs dans leur entreprise. Les systèmes nationaux à valeur d'exemple ne doivent pas être mis en péril par des mesures d'harmonisation à l'échelon européen.

L'objectif doit consister à introduire des normes minimales en matière de participation des travailleurs pour tous les types de sociétés qui découlent de l'application du droit des sociétés de l'UE. Ces normes minimales en matière de participation doivent par ailleurs exclure la possibilité de pouvoir échapper aux règles nationales plus strictes. Le contournement des dispositions nationales en matière de participation des travailleurs par une utilisation abusive de formes juridiques européennes doit être combattu avec des règles efficaces.

Exposé des motifs:

La participation des travailleurs est l'une des clés de voûte de la stabilité économique, juridique et sociale et constitue un élément essentiel d'un régime économique libéral. L'importance de la participation allemande pour la paix sociale, le sens des responsabilités et la capacité d'innovation des travailleurs, allant de pair avec le contrôle qualitatif du management, la protection des employés en période de crise et l'acceptation des décisions de l'entreprise, est largement reconnue.

Les possibilités quant au choix de la forme juridique de l'entreprise représentent une incitation à contourner les dispositions en matière de participation des travailleurs dans les entreprises. Il convient de contrer cette tendance au niveau européen en introduisant des normes minimales européennes.

Motion 25 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Arriver à une comparabilité des diplômes en Europe

La CESI devrait s'engager en faveur d'une meilleure reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications professionnelles dans les Etats membres.

Exposé des motifs:

L'absence d'un cadre juridique entrave actuellement la reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications professionnelle dans les Etats membres. La reconnaissance est toutefois un élément essentiel de la mobilité sur le marché de l'emploi en Europe, étant donné que certaines professions ne peuvent être exercées qu'après des études ou une formation qualifiante correspondante.

Une mobilité appropriée et qualitativement élevée sur le marché de l'emploi en Europe n'est dès lors pas possible sans reconnaissance adéquate.

Tout mécanisme de reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications professionnelles ne doit toutefois pas conduire à une baisse qualitative des diplômes et qualifications professionnelles de haut niveau.

Lorsqu'une reconnaissance directe s'avère impossible parce que les normes sont différentes, il faut prévoir un droit à une formation complémentaire gratuite pour les diverses professions ou diplômes des Etats membres. Ces formations complémentaires pourraient être parfaitement alignées sur les exigences juridiques du pays.

Pour permettre à tous les acteurs concernés d'avoir une idée de la valeur d'une qualification existante, il convient par ailleurs de promouvoir l'extension de l'offre en matière de conseils et d'encadrement dans tous les Etats membres.

Motion 26 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Intensification et harmonisation de l'échange des données et d'informations policières

La CESI devrait s'engager pour que l'échange d'informations et de données entre les services de sécurité en Europe soit intensifié et, si possible, harmonisé.

Exposé des motifs:

L'échange d'informations et de données au niveau européen entre les forces de polices et les services de sécurité à des fins de lutte contre le terrorisme et contre la criminalité organisée transfrontalière est insuffisant.

L'Office européen de police, Europol, ne dispose pas de pouvoir exécutifs, bien qu'il y ait eu des initiatives politiques allant dans ce sens par le passé. L'Office a certes été pensé comme centre d'échange d'informations entre les forces de police nationales, mais il ne peut guère aller au-delà de ce rôle, les Etats membres alimentant de manière volontaire la banque de données commune.

Des normes harmonisées pour l'échange d'informations sont par ailleurs nécessaires: alors que l'Allemagne transmet à Europol des données achevées, d'autres pays sont nettement à la traîne. Des définitions harmonisées font par ailleurs défaut, notamment s'agissant de savoir qui est considéré comme « agent dormant » et qui doit être surveillé.

Une solution informatique harmonisée, transfrontalière et, partant, moins onéreuse est nécessaire pour permettre un échange de données direct et simple.

Motion 27 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Gestion des frontières extérieures par un corps européen de garde-frontières

La CESI devrait s'engager en faveur d'un mécanisme européen efficace et exhaustif de gestion des frontières extérieures, et du renforcement de l'Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures (FRONTEX) pour en faire une police des frontières véritablement opérationnelle. La migration ne peut en effet plus être maîtrisée à l'aide de seuls moyens nationaux.

Exposé des motifs:

Avec une police européenne des frontières, composée de diverses nationalités, les dispositions européennes pourraient être mises en œuvre aux frontières extérieures de l'UE sans avoir à en demander trop à des pays individuels, tels que l'Italie, la Grèce ou la Slovénie, et à les laisser seuls face à leurs problèmes ou à les stigmatiser lorsque ces derniers prennent des mesures impopulaires de sécurité aux frontières comme en Hongrie.

Des mesures européennes sophistiquées et innovantes permettraient de sauver de nombreuses vies humaines, de lutter efficacement contre le trafic des migrants et de reconnaître avant leur arrivée dans l'UE des délinquants potentiels et d'autres criminels, de les refouler ou de décider de leur renvoi.

Motion 28 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Imposer efficacement et équitablement les entreprises

La CESI devrait s'engager en faveur d'une fiscalité des entreprises équitable et non excessive, avec une base d'imposition harmonisée au niveau de l'UE, qui serait réellement appliquée et qui serait respectée par les Etats membres.

Exposé des motifs:

Ce n'est que si les pays génèrent suffisamment de recettes qu'ils pourront maîtriser leurs dettes et concevoir simultanément des politiques relatives à des dépenses ciblées.

Cela fait des années que l'on discute en vain d'une harmonisation de l'imposition des entreprises en Europe. Les Etats membres de l'UE n'ont même pas réussi à s'entendre sur une base d'imposition commune pour les sociétés, alors qu'il est urgent d'arriver enfin à harmoniser l'impôt sur les sociétés pour mettre un terme au fléau très coûteux de l'évasion fiscale qui pèse sur les budget des Etats membres de l'UE.

La situation réelle en matière de fiscalité des entreprises est préjudiciable à la concurrence. Elle concentre le pouvoir économique. Elle fausse les décisions d'investissement, entrave les innovations et empêche ainsi la création de nouveaux emplois.

Une fiscalité des entreprises moderne avec des taux d'imposition adéquats pourrait être un atout pour l'Europe car elle offrirait clarté et sécurité juridiques. Les rescrits fiscaux, les transferts de bénéfices et d'autres instruments légaux ou semi-légaux visant à échapper à l'impôt faussent le marché et la concurrence. Les petites et moyennes entreprises ont moins de possibilités que les grandes multinationales de transférer leurs bénéfices ou de payer moins d'impôts après conclusion d'accords douteux avec les autorités fiscales.

Une fiscalité des entreprises efficace et juste est par ailleurs un élément important de la justice fiscale vis-à-vis des citoyens, et en particulier des travailleurs salariés, qui ne parviennent pas à réduire leur dette fiscale dans la même mesure que les grandes entreprises.

Motion 29 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Accords de libre-échange

La CESI devrait s'engager auprès des institutions européennes et au dialogue social en faveur de normes sociales, environnementales et en matière de protection des consommateurs élevées dans les accords de libre-échange que l'Union européenne négocie avec des pays tiers. Ces normes ne peuvent pas être considérées comme des « obstacles non tarifaires ». Il convient d'éviter une course au dumping au détriment de ces normes. Sur le territoire de l'UE, les investisseurs étrangers ne doivent pas avoir la possibilité d'échapper aux tribunaux européens en saisissant des tribunaux d'arbitrage. Les services publics doivent être exclus du champ d'application des accords de libre-échange.

Exposé des motifs:

La CESI est favorable au libre-échange, mais s'oppose au protectionnisme. Les accords de libre-échange tels que le TTIP, le TiSA ou le CETA ne doivent pas remettre en cause les normes sociales, environnementales et en matière de protection des consommateurs sur lesquelles les responsables démocratiquement élus se sont mis d'accord.

La CESI est d'avis que la liberté de discrimination est déterminante. Celle-ci ne peut toutefois pas être évaluée en fonction du principe du pays d'origine, mais toujours en fonction des dispositions juridiques du pays concerné.

La CESI est surtout favorable à la conclusion d'accords avec des pays amis, tels que les Etats-Unis et le Canada. Outre des intérêts communs en matière de libre-échange, ces pays sont également unis par un vaste socle de valeurs partagées.



Motion 30 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Acquisition de nouvelles organisations membres

La CESI devrait définir une stratégie pour accroître le nombre de ses adhérents.

Toutes les organisations membres de la CESI doivent être impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie.

Exposé des motifs:

La CESI présente un attrait en tant qu'organisation faîtière des syndicats indépendants et est indispensable en termes de pluralisme syndical en Europe. Il convient de maintenir la tendance positive de ces dernières années quant à l'évolution du nombre d'affiliés pour renforcer la position de la CESI en tant que partenaire social européen et pour fidéliser durablement les syndicats partageant les mêmes valeurs et points de vue politiques.

Motion 31 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Conseils professionnels

La CESI devrait, d'ici à l'été 2017, présenter une proposition détaillée sur la manière d'améliorer le travail des Conseils professionnels et sur la manière de mieux prendre en compte les besoins des membres. Les Conseils professionnels et les syndicats membres devraient être consultés en amont.

Exposé des motifs:

Une part importante du travail spécialisé est réalisée au sein des Conseils professionnels. Ils jouent dès lors un rôle important dans la préparation des décisions.

Les participants ont à plusieurs reprises soumis des propositions visant à améliorer le travail des Conseils professionnels. Les propositions touchent notamment aux sujets suivants:

- Fréquence et convocation de réunions
- Degré d'autonomie
- Mandat et durée du mandat des Conseils professionnels
- Présentation éventuelle de motions au Congrès de la CESI
- Frais de déplacement
- Interprétation
- Missions de la Présidence du Conseil professionnel
- Constitution éventuelle de groupes de travail en plus des Conseils professionnels
- Clarification des relations entre la CESI et Eurofedop
- Impact politique des décisions sur le monde extérieur/Lien entre les Conseils professionnels et les instances dirigeantes de la CESI
- Lien avec les comités de dialogue social sectoriel

Motion 32 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

CEREST

La CESI devrait s'engager en faveur de la reprise des négociations concernant la création d'un Comité d'évaluation de la régulation économique dans le secteur des télécommunications (CEREST).

Exposé des motifs:

La régulation européenne a conduit, dans les entreprises de télécommunications, à une suppression d'emplois, à la sous-traitance de tâches à d'autres entreprises et à une détérioration des conditions de travail et de rémunération.

Il convient dès lors de reprendre au plus vite les négociations concernant la création d'un comité européen chargé d'analyser l'impact de la régulation sur les emplois, les infrastructures sociales, la qualité du travail, la motivation et sur les systèmes de rémunération. Ce comité aura pour objectif de préparer des propositions contraignant les employeurs à réduire les incidences négatives.

La pratique réglementaire actuelle ne tient pas compte des conséquences sur l'emploi et les employés. La création du CEREST a pour objectif de changer cette situation.

Motion 33 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Améliorer l'accès aux institutions européennes

La CESI devrait s'engager pour faciliter l'accès des employés des Etats membres à des emplois dans les institutions européennes. La CESI devrait d'une part intervenir auprès des institutions européennes elles-mêmes, mais également au niveau national. Les administrations publiques des Etats membres devraient préparer de manière encore plus ciblée leurs employés – et en particulier les plus jeunes – à des possibilités d'emploi dans l'Union européenne et promouvoir de telles possibilités d'emploi et de développement.

Exposé des motifs:

Les institutions européennes ont largement voix au chapitre lorsqu'il s'agit de définir l'intégration européenne. C'est pourquoi il est indispensable d'améliorer les relations entre les institutions nationales et les institutions européennes. Il faudrait un meilleur système d'incitants pour pousser les agents des administrations nationales à proposer, de manière limitée dans le temps, leurs services au niveau européen. Une telle possibilité d'emploi ne doit toutefois pas présenter d'inconvénients pour la carrière professionnelle de l'agent concerné.



Motion 34 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Dialogue social sectoriel

La CESI devrait continuer à s'engager en faveur d'une nouvelle participation au dialogue social sectoriel « Poste et télécommunications » des syndicats membres des secteurs de la poste et des télécommunications, réunis au Conseil professionnel « Poste et télécommunications » de la CESI.

Exposé des motifs:

Depuis 2005, les accords relatifs à la participation des organisations membres d'Eurofedop/de la CESI ne sont plus respectés. Jusqu'à présent, toutes les tentatives visant à changer la situation sont restées vaines.

Etant donné que la Commission européenne impose des conditions importantes, les syndicats du Conseil professionnel « Poste et télécommunications » doivent être représentés au dialogue social sectoriel.

Motion 35 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Conditions de travail minimales dans le secteur postal

La CESI devrait s'engager pour que les pays européens conviennent de normes de travail minimales (conditions de travail et de rémunération) pour leur secteur postal avec la participation des syndicats.

Cet accord a pour objectif de permettre à un travailleur salarié à temps plein de vivre exclusivement de la rémunération qu'il perçoit de son employeur, indépendamment des transferts publics.

Exposé des motifs:

Dans le secteur postal, on constate d'importantes pertes d'emplois tant sur le plan quantitatif que qualitatif (par référence aux heures de travail hebdomadaires), qui sont dues à la privatisation.

L'ensemble du secteur postal risque de sombrer dans la catégorie des secteurs économiques à bas salaires. Une telle tendance s'observe dans de nombreux pays de l'UE, comme par exemple aux Pays-Bas où l'ancienne poste publique « TNT » a licencié pour cause de modification du contrat tous ses travailleurs salariés à temps plein pour ensuite leur proposer un travail à temps partiel nettement moins bien rémunéré.

Sans un salaire minimum raisonnablement élevé dans le secteur postal, le nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail, avec en aval une paupérisation des personnes âgées, se poursuivra en Allemagne. La privatisation de la poste sur un marché sans autorité de contrôle opérationnelle a déjà conduit dans certains Etats membres de l'UE à une dangereuse baisse des salaires dans tout le secteur.

Motion 36 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Harmonisation des sanctions pour des infractions routières en Europe

La CESI devrait s'engager en faveur d'une harmonisation en Europe du type de sanctions et du montant des sanctions en fonction des infractions routières.

Un système de points harmonisé devrait être introduit en Europe.

La directive relative à la poursuite transfrontalière des infractions routières doit être appliquée rigoureusement sur l'ensemble du territoire européen.

Exposé des motifs:

Le type des sanctions infligées aux usagers de la route pour des infractions similaires et leur montant varient fortement en Europe. Il n'existe pas de système de points harmonisé au niveau de l'UE. La directive relative à la poursuite transfrontalière des infractions routières est mise en œuvre de manière inégale.

Les usagers de la route adaptent leur comportement en fonction du montant de la sanction pratiqué par chaque pays. En Allemagne, où les montants des sanctions sont relativement bas par rapport aux autres pays européens, un tel comportement a par conséquent des incidences négatives sur la sécurité routière.

On sait que les systèmes de points influencent positivement les personnes notoirement connues pour ne pas respecter le code de la route. L'absence d'un système de points harmonisé a des conséquences indésirables sur la sécurité routière au niveau national.

Les usagers de la route étrangers encourent des sanctions transfrontalières durables, qui ne sont pas harmonisées au niveau européen.

Motion 37 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Procédures de candidature anonymes

La CESI devrait s'engager en faveur d'une recommandation de l'UE pour des procédures de candidature anonymes.

Exposé des motifs:

De nombreux pays européens ont déjà fait de bonnes expériences avec des procédures de candidature anonymes.

Les résultats d'un projet pilote en Suède ont par exemple montré que les candidatures de femmes et de personnes issues de l'immigration ne fournissant pas de renseignements personnels ont nettement plus de chance d'être retenues que si ces candidatures comportaient des données personnelles. Même des jeunes femmes sans enfants ont de moins bonnes chances d'être retenues, de nombreuses entreprises craignant d'être éventuellement confrontées à un problème de conciliation. D'un point de vue statistique, la discrimination est surtout présente durant la première étape de la procédure de candidature, soit la phase précédant l'invitation à un entretien. Une recommandation au niveau européen pourrait avoir un effet préventif.

Motion 38 du DBwV (Deutscher Bundeswehrverband), Allemagne

La CESI devrait:

- exiger de la part des acteurs politiques et sociaux au niveau européen qu'ils mettent en œuvre, en Europe et dans leurs pays d'origine, des activités visibles et perceptibles destinées à véhiculer un sens;
- apporter conjointement avec les syndicats affiliés à la CESI une contribution positive, crédible et qui s'appuie sur des exemples concrets;

pour que l'Europe en tant qu'entité soit à nouveau plus soudée et que les citoyens européens croient davantage en leur capacité à relever plus facilement les défis au niveau européen qu'au niveau national.

Exposé des motifs – Renforcer la confiance au travers d'une communication offensive:

De nombreux citoyens ne croient pas vraiment à la capacité de performance de l'Europe et peinent à comprendre comment et dans quels domaines les citoyens européens en tant qu'ensemble et en tant qu'individus profitent de l'UE et d'une action commune.

L'augmentation, au cours de ces derniers mois et années, des défis concernant la capacité financière et économique de certains pays européens, les tentatives de certains pays de se désolidariser de l'Union européenne et les problèmes sécuritaires aux frontières de l'Europe et dans les pays liés à l'arrivée en Europe de réfugiés à la recherche de refuges sûrs ont contribué à saper encore davantage la confiance. La tendance à la nationalisation a clairement pris de l'ampleur.

Le citoyens se demandent plus fréquemment: « Que m'apporte/que nous apporte l'Europe? ». Et les syndicats affiliés à la CESI demandent également: « A quoi sert la CESI? ».

Ces questions révèlent clairement l'absence de réponses à des questions, le caractère non perceptible de la communication du sens et des actes peu crédibles au niveau européen.

Il convient d'accorder une importance toute particulière à la communication de réponses concrètes à ces questions.

Motion 39 du DBwV (Deutscher Bundeswehrverband), Allemagne

La CESI devrait s'engager pour:

- sensibiliser aux pressions supplémentaires auxquelles sont exposés les professionnels de la sécurité en raison du nouveau contexte sécuritaire et à leurs conséquences, et à soutenir les syndicats membres d'un point de vue européen;
- parvenir à une approche européenne commune afin de stabiliser la situation sécuritaire;
- s'opposer fermement à toute tentative visant à restreindre les normes dans les domaines du travail et de la santé.

Exposé des motifs – Décharger les forces de sécurité:

Le contexte sécuritaire tendu en Europe inquiète les citoyens européens. Les différents agissements des responsables politiques ont un impact sur le sentiment de sécurité.

Les personnes qui travaillent dans des administrations publiques chargées de maintenir l'ordre et la tranquillité le ressentent doublement. D'une part, ces personnes, en tant que citoyens, sont directement concernées par cette situation tendue. Elles craignent également pour leur vie, pour leur famille et pour leurs biens. D'autre part, leur activité professionnelle les soumet à des pressions considérables sur le plan temporel, physique et psychique, et ces pressions ont augmenté.

Ces personnes et leurs familles doivent assumer le poids des croyances de ceux qui pensaient à l'époque que l'Europe deviendrait de plus en plus paisible. Les réductions des effectifs qui découlent de ces croyances les frappent doublement.

Il convient de pallier au plus vite le manque de personnel, en particulier dans les forces de police et les forces armées, tout comme dans les secteurs connexes en ramenant les effectifs à des niveaux correspondant aux nouveaux impératifs de sécurité. L'équipement doit également être modernisé.

Le manque de personnel ne doit pas déboucher sur une confusion maladroite des tâches des forces de sécurité. A ce stade, l'on ne doit pas renoncer aux normes en matière de santé et de sécurité au détriment des travailleurs. Il convient de prendre des mesures pour protéger le personnel soumis à de très fortes pressions contre des séquelles permanentes.

Motion 40 de la FGAF (Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires), France

La CESI préconise la mise œuvre d'une priorité à la **scolarisation des filles dès l'âge de trois ans**, et particulièrement des filles nées hors de l'Union Européenne, et ce dans le but d'offrir à toutes les femmes l'égalité d'accès à l'emploi (par rapport aux hommes) et afin de lutter contre la radicalisation. En effet, l'égal accès aux études et à l'emploi pour les filles par rapport aux garçons passe par la scolarisation précoce et la possibilité donnée aux filles d'avoir une réelle autonomie de pensée. Il est avéré par ailleurs que c'est la capacité des filles à avoir une conscience de citoyenne qui leur permet de résister à la radicalisation par les réseaux sociaux.

Exposé des motifs :

- Un des fondements de l'Europe est l'**égalité entre les individus** donc: entre hommes et femmes, libre circulation, accès égal aux études et aux emplois, "A travail égal, salaire égal"
- La crise du financement des retraites exige un élargissement de l'assiette de calcul, donc une augmentation du nombre de salariés: cela passe par un **meilleur taux d'activité féminin**.
- Un meilleur taux d'activité féminin passe par un meilleur niveau d'emploi, donc un meilleur niveau d'études.
- Les populations des secteurs géographiques économiquement défavorisés (fort taux de chômage, faible niveau d'études, ghettos de populations immigrées) et particulièrement les jeunes sont les plus sensibles à la propagande terroriste et populiste: il s'agit de passer par les filles pour lutter contre ces phénomènes. On sait que les mères constituent le premier rempart contre la violence.



Motion 41 de l'UNSP (Union Nationale des Services Publics), Belgique

La CESI s'engagera en priorité et de façon permanente, afin de protéger les droits et les acquis syndicaux et, s'il y a lieu, s'attellera à les faire rétablir.

Exposé des motifs - Sauvegarde des droits et acquis syndicaux en Europe

La CESI rappelle l'importance de chaque travailleur et soutient la motion principale I du Congrès de la CESI selon laquelle « Le pluralisme syndical est une composante essentielle de la liberté et de la démocratie » (article 2.5).

Or, partout en Europe, les gouvernements conservateurs (à tendance libérale) tentent de restreindre ou de supprimer les acquis et les droits syndicaux, ce qui est inacceptable.

Motion 42 de l'UNSP (Union nationale des Services Publics), Belgique

La CESI s'engagera à convaincre ses membres d'œuvrer pour une Europe forte et sociale. L'Académie Europe la soutiendra activement dans ce combat.

Exposé des motifs :

De plus en plus de groupes politiques utilisent les problèmes actuels (tels le terrorisme et la poursuite de la crise financière et économique de 2008) afin de remettre l'Europe en question (cas du Brexit) et même de supprimer certaines valeurs démocratiques (relations avec Erdogan après le coup d'Etat en Turquie).

Pourtant, une Europe forte et sociale est nécessaire si les différents pays européens veulent continuer à vivre dans la paix et la prospérité.

La CESI reste attachée au principe d'une convergence économique et sociale ascendante qui investit dans l'humain et garantit des normes sociales, comme le prévoit le point 2 de la motion principale I du Congrès de la CESI. De plus, l'union Européenne doit défendre ses valeurs dans le monde (point 7 de la motion I). En outre, la CESI souligne l'utilité de services publics (points 2, 3 et 4 de la motion II). Enfin, la CESI veut un réalignement des stratégies de travail des syndicats notamment face aux nouveaux défis numériques (point 7 de la motion III).