

L'Europe sociale en action Stratégies syndicales européennes

Le débat sur la Constitution européenne a donné lieu à de multiples expressions sur le déficit, voire l'absence d'Europe sociale. Sans doute faut-il regarder ce qui se passe ou ne se passe pas en dehors des frontières européennes pour comprendre que la réalité dépasse ces discours et ces représentations. Sans doute faut-il aussi prendre le risque de faire, de s'engager, d'investir des terrains d'action, de négociation et de production de résultats pour les salariés et travailleurs pour être convaincus que l'Europe sociale existe. Des hommes et des femmes proposent, débattent, négocient des accords, construisent des garanties collectives pour les salariés, les travailleurs. Cela n'est pas rien. Alors, nous ne pouvons ignorer ces réalités, ces combats, cette volonté partagée par certains acteurs de donner du contenu au dialogue social, à la négociation collective, à l'agenda social européen.

Jean-Paul Bouchet est secrétaire général adjoint de la CFDT Cadres et président d'UNI-Europa Cadres, l'organisation cadres de la Fédération syndicale européenne.

Dans le cadre de mes responsabilités européennes et internationales à la CFDT Cadres, j'ai pu toucher du doigt ces réalités, tant au sein d'EUROCADRES qu'en qualité de président d'UNI-Europa Cadres. Je voudrais ici en présenter trois exemples : le dialogue social européen et la négociation collective d'accords-cadres, avec ce qui s'est fait pour le télétravail ; la coopération intersyndicale dans le cadre de projets européens, avec le projet MOOS dans le secteur des technologies de l'information

et de la communication ; l'action des organisations syndicales sur les questions d'emploi, de formation, de mobilité.

Le dialogue social européen et les accords cadres

Les articles 138 et 139 du Traité d'Amsterdam obligent la Commission à consulter les partenaires sociaux avant toute initiative ayant des incidences sociales. Voilà déjà en soi, une marque différenciatrice de règles du jeu en matière sociale au regard des autres continents. Les négociations entre partenaires sociaux européens ont ainsi permis de conclure des accords concernant le congé parental en 1995, le temps partiel en 1997, les contrats à durée déterminée en 1999, le télétravail en 2002 et le stress au travail en octobre 2004. Les deux derniers relèvent d'accords cadres négociés volontairement. A la différence des directives à transposer dans le droit national, ces accords cadres engagent les partenaires sociaux à négocier au niveau national leur mise en oeuvre dans les trois ans qui suivent leur signature, en prenant en compte les règles du jeu de la négociation collective, les pratiques contractuelles propres à chaque Etat.

La signature le 22 septembre dernier par les cinq confédérations françaises de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail illustre parfaitement la logique de continuité du processus de dialogue, de négociation et de production de garanties pour les salariés : un accord cadre volontaire à l'échelon européen, invitant les partenaires sociaux des Etats membres à mettre en oeuvre au niveau national un accord national interprofessionnel, normatif, ouvrant la possibilité de négociations collectives décentralisées au niveau des branches ou des entreprises. Les partenaires sociaux pourront ainsi enrichir cet accord, le préciser, le compléter en tenant compte des réalités des entreprises et des salariés au plus proche du terrain, de leurs réalités professionnelles.

En juillet 2002, EUROCADRES siégeait à la table des négociations en qualité d'organisation partenaire du dialogue social européen. La CFDT Cadres avait formulé via EUROCADRES un certain nombre de propositions dans la phase préparatoire de cette négociation, en pointant certaines spécificités cadres : la nécessité de bien prendre en compte le travail nomade

de plus en plus répandu, principalement pour cette catégorie de salariés, la nécessité de former les cadres au management à distance... Une grande partie de ces propositions allait être retenue dans l'accord cadre européen, qui invitait les partenaires sociaux des Etats membres de l'Union à la négociation collective nationale, avant une échéance fixée à juillet 2005. Il était donc important de valoriser ces acquis européens dans les négociations au niveau national.

Force est de constater que le Medef n'a pas montré de signe d'empressement de négocier sur ce thème, malgré les sollicitations des organisations syndicales depuis juillet 2004 pour engager les négociations. Celle-ci a débuté en mai 2005 et s'est achevée le 19 juillet, juste avant l'échéance fixée. Cet accord interprofessionnel a été signé par toutes les organisations syndicales.

La France a été le dernier pays de l'Europe des 15 à signer, mais l'accord français n'est pas une simple traduction ou transposition de l'accord cadre européen.

Les partenaires sociaux français y ont apporté leur valeur ajoutée sur un certain nombre de points : contrat de travail et avenant au contrat, statut de salarié, respect de la vie privée, équipement du télétravailleur. L'accord reprend la grande majorité des 15 propositions formulées par la CFDT Cadres, tout comme celles du Forum des droits sur internet, à qui le ministère du Travail avait confié une mission sur le télétravail¹.

L'accord français sur le télétravail n'est pas une simple traduction ou transposition de l'accord cadre européen. Les partenaires sociaux français y ont apporté leur valeur ajoutée sur un certain nombre de points : contrat de travail et avenant au contrat, statut de salarié, respect de la vie privée, équipement du télétravailleur...

Au-delà des accords signés, il est intéressant de souligner un autre aspect ; la question du télétravail a fait l'objet d'une étude DARES en France, d'une mission confiée au Forum des droits sur internet mais également d'échanges et de débats dans d'autres réseaux, souvent relayés par les médias. Parler du télétravail, c'est parler du travail, de ses évolutions, de son contenu, c'est parler organisation du travail, autant de réalités parfois reléguées au second plan aujourd'hui, tant les questions liées au capital occupent le devant de la scène.

L'accord signé en septembre n'est pas une fin ; il est un prolongement d'un processus engagé au niveau

1. Pour les propositions de la CFDT Cadres, voir notre site internet www.cadres-plus.net. Le rapport du Forum est résumé sur www.foruminternet.org

européen, il est le début d'un processus plus décentralisé de négociations dans les branches et les entreprises.

Il est applicable en l'état mais ne concerne pas tous les salariés, ceux des fonctions publiques étant exclus du champ d'application, tout comme ceux des entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires de l'accord. L'extension de celui-ci reste donc une question d'actualité. De nombreux salariés sont demandeurs de télétravail dans un environnement sécurisé. Le législateur peut aussi reprendre cet accord à son compte et l'inscrire dans un texte de loi, qui concernerait ainsi tous les salariés.

La logique du contrat aurait ainsi précédé celle de la loi, comme nous l'appelons de nos vœux, s'appuyant ainsi sur un modèle européen de hiérarchie des normes. Il s'agit bien là d'un élément stratégique du devenir du dialogue social en Europe.

La coopération intersyndicale dans les projets européens

Les délocalisations d'activités de production des entreprises françaises ou européennes se sont d'abord concentrées sur les produits manufacturés ; elles concernent désormais également les activités intellectuelles et les activités de services. Dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, on parle beaucoup d'*offshore* et d'*outsourcing* – en français, d'externalisations. Une part non négligeable de la production mondiale de logiciels est désormais réalisée en Asie du Sud-Est, et particulièrement en Inde. Le syndicalisme international et européen s'est intéressé très vite à ces questions. En lien avec Union Network International, plusieurs missions ont déjà été organisées en Inde, en partenariat avec les forums IT d'ingénieurs en Informatique sur Mysore, Bangalore et d'autres sites. L'objectif est d'organiser le dialogue social dans ces secteurs et pays émergents, et en parallèle, de soutenir les organisations syndicales présentes dans les entreprises cédant ou sous-traitant ces activités. Il s'agit donc bien de travailler aux deux bouts de la chaîne, dans le respect de nos valeurs et de la solidarité internationale. Cela suppose de disposer d'une bonne visibilité des processus de délocalisations dans ces secteurs, de nous appuyer concrètement sur les observations des équipes syndicales dans les entre-

prises concernées et pas seulement sur les études réalisées par des grands cabinets de conseil, dont les analyses économiques sont parfois biaisées ou ne font guère de place aux conséquences sociales et sociétales des restructurations et délocalisations. C'est ainsi qu'est né le projet syndical européen MOOS, Managing Offshore and Outsourcing Sustainable (Pour la viabilité de l'externalisation offshore).

Il s'agit d'un projet européen piloté par IBITS, la branche services aux entreprises d'UNI-EUROPA. Il est conduit en partenariat avec sept organisations syndicales européennes (dont la CFDT Cadres), avec l'appui d'un laboratoire belge de recherches en sciences sociales (HIVA) et avec le soutien financier de l'Union Européenne.

L'objectif de ce projet est d'aider les organisations syndicales confrontées aux problèmes de délocalisations d'activités et de transfert d'emplois dans ces secteurs à mieux voir, comprendre et analyser les processus concernés, pour mieux ajuster leurs revendications, mieux cibler

L'objectif du projet MOOS est d'aider les organisations syndicales confrontées aux problèmes de délocalisations à mieux voir, comprendre et analyser les processus concernés, pour ajuster leurs revendications, bien cibler la nature de leur intervention, et développer ainsi pas à pas une stratégie syndicale adaptée pour rendre les processus d'externalisation offshore économiquement et socialement durables.

la nature de leur intervention, et développer ainsi pas à pas une stratégie syndicale adaptée pour rendre les processus d'externalisation offshore économiquement et socialement durables. Observatoire européen de l'offshore outsourcing, newsletter, site web, outils d'enquêtes auprès des organisations affiliées, grilles de négociations d'accords ou guides d'aide à la négociation sont les objectifs de production du projet.

Une première analyse des questionnaires exploités (un panel de 50 entreprises environ) a mis en évidence un solde équilibré en emplois pour les pays et entreprises ayant délocalisé une partie de leur activité. De quoi faire tomber certaines représentations, sur ce thème, même si l'on sait que ces secteurs ne réagissent pas de la même façon que les secteurs de production de produits manufacturés. Toutes les informations relatives à ce projet sont disponibles sur le site du projet, www.moosproject.be.

Outre les résultats produits pour les salariés et leurs représentants, ce projet donne lieu à débats, échanges entre les organisations, entre les participants aux séminaires, workshops ou conférences programmées. Nous faisons ainsi l'apprentissage de la diversité, des approches multiculturelles, mais également de la pluralité des approches syndicales de traitement de ces questions, entre les partisans de la régulation par la négociation collective en impliquant fortement les acteurs sociaux et ceux du recours permanent à la loi ou à la réglementation européenne ou internationale.

Cette diversité fait richesse. Les échanges entre organisations sont indispensables et stratégiques pour l'avenir. Nous ne pouvons nous satisfaire d'un corporatisme primaire de défense des emplois ici et non là-bas, pas plus que du non-respect des droits des travailleurs dans nos pays tout comme dans les pays émergents. Ces échanges permettent également de soulever les questions de fond pour l'avenir de l'emploi en Europe : croissance, compétitivité des entreprises, investissement en R&D...

Emploi et mobilité

Travail de proximité avec les salariés et leurs représentants, travail d'anticipation en lien avec les différentes parties prenantes, contractualisation d'accords européens ou mondiaux sur ces questions ou sur la responsabilité sociale des entreprises, l'Europe sociale prend corps dans ces travaux et des projets de cette nature.

Mais l'Europe est aussi un espace d'intervention pour des sujets qui sont d'abord traités à l'échelle nationale, comme l'emploi, l'employabilité, la mobilité. Les organisations européennes permettent de relayer notre action sur ces thèmes centraux et ainsi de gagner en efficacité. Nos actions avec EUROCADRES en faveur de la reconnaissance des diplômes et qualifications en Europe, avec UNI-Europa Cadres pour une meilleure employabilité des professionnels et managers, la création du réseau Mobilnet, du passeport UNI... témoignent de notre fort investissement sur ces questions.

Faute d'Etats et d'acteurs suffisamment impliqués, l'Europe accuse un retard important dans l'atteinte des objectifs de Lisbonne en matière d'emplois et d'investissement en recherche. Nous avons largement mis l'accent sur la co-responsabilité de l'ensemble des

acteurs pour réussir cette stratégie de Lisbonne. Au-delà de l'élaboration de nos plateformes revendicatives, nous avons eu le souci de produire des services opérationnels pour nos organisations. Publication de guides, de documents d'études, création de sites web sont autant de productions concrètes dont ont pu bénéficier les équipes syndicales et les adhérents des organisations affiliées. Le syndicalisme européen ne se cantonne pas aux seules activités institutionnelles ou de représentation, il est aussi producteur de services aux adhérents, aux salariés. Cette dimension doit être renforcée pour l'avenir du syndicalisme en Europe.

Le syndicalisme européen ne se cantonne pas aux seules activités institutionnelles ou de représentation, il est aussi producteur de services aux adhérents, aux salariés. Cette dimension doit être renforcée pour l'avenir du syndicalisme en Europe.

C'est aussi cela l'Europe sociale, l'Europe que nous voulons, l'Europe que nous construisons. Elle n'est pas parfaite, elle souffre d'un manque d'ambition politique, nous l'avons dit récemment lors du dernier congrès de la CFDT Cadres, à Nantes. Mais n'attendons pas tout des politiques, des institutions européennes, de la loi, des autres de manière générale. L'Europe, c'est aussi nous, syndicalistes, salariés et leurs représentants, ce que nous voulons, ce que nous faisons pour plus d'Europe sociale. Qui oserait encore dire qu'elle n'existe pas ?