9e congrès de la FSESP
Du 20 au 23 mai à Toulouse, France

Avant-projet de résolutions
(version du 20 juin 2013)

1. Une autre Europe

1. La FSESP rejette les politiques brutales d'austérité, qui sont à la fois injustes et inefficaces. Elle réaffirme son engagement pour la construction d'une Europe sociale où le développement durable, des services publics de qualité, le plein emploi, les droits des travailleurs, le bien-être des citoyens et l'État-providence occupent une place centrale. Depuis la fin de l'année 2008, les syndicats des services publics subissent des attaques continues de la part des gouvernements et d'autres employeurs du secteur public alors que des politiques d'austérité sont imposées dans toute l'Europe. Ces politiques ont de graves répercussions sur la quantité et la qualité des services publics, entraînent l'augmentation de la pauvreté et la hausse du chômage – en particulier chez les jeunes – et portent atteinte aux droits des travailleurs.

2. Ces conséquences sont aggravées par l'impact d'enjeux à plus long terme, tels que la sous-traitance, la privatisation et la libéralisation.

3. De nombreux affiliés de la FSESP doivent non seulement tenir tête à leurs gouvernements nationaux, mais doivent également lutter contre l'imposition de mesures d'austérité soutenues par l'Union européenne et/ou le Fonds monétaire international. Ces institutions sont à présent impliquées dans des attaques directes sans précédent contre les droits syndicaux collectifs, les salaires, les pensions et les conditions d'emploi des travailleurs du service public, et contre le rôle social et politique des syndicats.

4. L'Europe sociale est en train d'être démantelée. C'est un sujet de préoccupation centrale, non seulement pour les syndicats au sein de l'Union européenne, mais également pour ceux hors de l'Union européenne ; pour ces derniers, le concept du modèle social européen est en effet un exemple de ce que leurs campagnes pour l'amélioration de l'emploi et les droits sociaux doivent permettre de réaliser.

5. Face à ces attaques, la FSESP et ses affiliés s'engagent à obtenir des réponses aux problèmes et défis auxquels sont confrontées la zone euro, l'Union européenne et l'Europe au sens large qui ont à cœur les intérêts des travailleurs, de leurs familles et de leurs communautés. À l'avenir, l'intégration européenne doit sauvegarder et élargir les droits sociaux des travailleurs et le rôle social et politique des organisations syndicales.

6. L'Europe doit faire face aux difficultés du XXIe siècle. Compte tenu de la pénurie de ressources naturelles, des inégalités sociales, de la hausse du chômage et des enjeux démographiques, l'Europe doit se réinventer et mobiliser ses forces pour un avenir meilleur, plus équitable socialement, prospère, démocratique et pacifique.

7. Un programme européen positif doit empêcher que se poursuive la libéralisation des services publics. Dans les accords commerciaux conclus en Europe et ailleurs, les principes de justice sociale, les droits syndicaux et les droits de l'homme et la démocratie doivent primer sur la concurrence et les règles du marché intérieur. La FSESP exige que les lois du marché intérieur et de la concurrence contribuent au développement d'une société axée sur la justice sociale, et non que ces règles soient utilisées de manière impropre ou abusive dans le but de restreindre l'exercice de ces droits et le progrès vers une société socialement juste au sein de l'Union européenne elle-même, dans le cadre de sa politique extérieure ou encore par d'autres gouvernements en Europe. La FSESP soutient l'appel de la CES pour qu'un protocole de progrès social soit ajouté au Traité de l'UE afin de garantir ces principes.

8. Cette autre Europe est une Europe dans laquelle le secteur public bénéficie d'effectifs suffisants, bien formés, motivés et correctement rémunérés. Il est possible d'y parvenir par une gestion efficace et transparente, une négociation collective, un dialogue social et des droits syndicaux à l'information, à la consultation et à la négociation. Des mesures sont également nécessaires pour garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, permettre de concilier vie professionnelle et familiale et mettre fin à l'insécurité et à la précarité de l'emploi.

9. Un programme européen positif doit lutter contre la pauvreté et l'inclusion sociale et doit résister contre toutes les formes de discrimination, que celles-ci se fondent sur la race, la nationalité, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge ou les convictions religieuses.

10. Une autre Europe, sociale, peut mener et contribuer à la création d'un Monde social différent. La Commission européenne, le Conseil de l'Europe et les principaux pays européens sont en effet des acteurs dominants à l'échelle mondiale, y compris au sein des Nations Unies, du G-20 et des institutions financières internationales. Aux côtés de l'ISP, qui joue un rôle de premier plan auprès des institutions internationales, la FSESP et l'ensemble de ses affiliés peuvent exercer leur influence pour changer et transformer ce qu'il se passe au niveau mondial.

11. La FSESP, constituée d'affiliés nationaux et de leurs organisations locales et régionales, s'engage à :
    - œuvrer, à tous les niveaux, pour une autre Europe en menant des actions communes et en s'alliant avec d'autres organisations qui partagent nos points de vue ;
    - jouer pleinement son rôle en tant que représentant de l'ISP pour la région Europe et en tant que fédération des services publics appartenant à la Confédération européenne des syndicats (CES) pour atteindre cet objectif ;
    - participer aux côtés des représentants d'autres régions de l'ISP au renforcement de l'influence de l'ISP sur les institutions mondiales;
    - faire campagne, faire pression, négocier et coordonner des activités pour organiser les travailleurs, défendre et promouvoir des services publics de qualité, à l'intérieur et en dehors des frontières européennes.

2. Des services publics de qualité (SPQ) au cœur de l'Europe sociale

1. Des services publics de qualité sont l'essence même des sociétés démocratiques fondées sur les droits de l'homme, l'état de droit et la solidarité sociale. Ces services permettent la satisfaction des droits fondamentaux tels qu'établis, par exemple, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (droits à la liberté de

parole, à la liberté de croire, à être libéré de la terreur, libéré de la misère), de la Charte sociale européenne et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2. Les services publics de qualité sont un élément essentiel de l'Europe sociale, car :
   - ils procurent des avantages concrets à la société, y compris en termes de performance économique, d'égalité des chances, d'emploi, de santé, d'éducation, de bien-être et de justice sociale ;
   - ils contribuent aux valeurs partagées de solidarité, d'égalité des sexes et de non-discrimination, ainsi qu'à la compétitivité, au développement économique durable et à la cohésion sociale et territoriale ;
   - ils sont essentiels pour lutter contre la pauvreté et le chômage, en particulier le chômage des jeunes ;
   - ils sont essentiels pour relever les défis posés par une inégalité croissante dans la répartition des richesses, les mutations démographiques et les changements climatiques.

3. Pour maintenir et développer des services publics de qualité, le financement, l'organisation et la prestation de services doivent s'appuyer sur la solidarité, en respectant les principes et valeurs partagés de l'égalité d'accès, l'universalité, la continuité, l'adaptabilité, l'accessibilité économique, la proximité, le partenariat social et le contrôle démocratique. Un régime d'imposition et d'administration fiscale juste et efficace est essentiel au bon financement du système public. Lorsque les services publics sont fournis par des entreprises privées, les droits des travailleurs, leur salaire et leurs conditions de travail doivent être protégés et les bénéfices éventuels doivent être réinvestis dans les services, et non siphonnés par les actionnaires.

4. Les cadres politiques européens et nationaux doivent soutenir le développement de régimes fiscaux justes et progressifs, en déplaçant l'imposition pesant sur le travail vers l'environnement, les richesses et les capitaux, pour mettre fin aux paradis fiscaux et mieux lutter contre l'évasion fiscale, la fraude et la corruption.

5. La FSESP refuse que la privatisation des services publics se poursuive. La mise sur le marché n'améliore ni l'efficacité ni la qualité des services. Il faut prendre conscience des conséquences qu'entraîne la marchandisation des services publics : elle peut affaiblir les principes et les valeurs sur lesquelles se base la qualité des services, elle encourage la corruption et empêche d'effectuer des investissements productifs, innovants et producteurs de richesse. Les incessantes négociations syndicales plurilatérales en faveur d'un Accord international sur les services ne doivent pas affaiblir davantage les services publics. La FSESP contribuera au travail de l'ISP pour influer sur les négociations.

6. Aujourd'hui, de nombreux citoyens remettent en question un modèle économique qui, de plus en plus, protège les richesses d’un nombre réduit d’individus tout en laissant tant d'autres personnes vivre dans la pauvreté. Ce modèle épuise en outre les ressources naturelles, provoquant un changement climatique et entraînant des troubles de la santé parmi les populations. Par ailleurs, se focaliser uniquement sur la croissance économique est contre-productif. En effet, les recherches démontrent qu'au-delà d'un certain niveau de richesse, tous les bénéfices supplémentaires, notamment en termes de bonheur humain, diminuent. Ce modèle est basé sur l'idée que les services publics ne sont pas des biens publics, mais des marchandises pouvant être commercialisées comme n’importe quel produit. Par conséquent, le combat pour des services publics de qualité est également celui pour un système économique plus durable et plus juste. Il vise à remédier au recours excessif au PIB (produit intérieur brut) comme mesure de la performance économique et de donner plus de poids à d'autres indicateurs de bien-être, y compris l'accès à des services publics de qualité.

Actions à mener :

7. Continuer à fournir des ressources pour la recherche, la formation, l'échange d'informations, la sensibilisation, la formation d'alliances avec des organisations de la société civile et les activités de campagne dans la lutte pour l'investissement dans des services publics de qualité et contre les diverses formes de marchéisation, y compris la privatisation, la sous-traitance et les partenariats public-privé sous contrat (PPP).

8. Faire pression pour accroître les dépenses dans les services publics et dans le secteur public, ce qui constituerait un investissement, et non coût, en conservant et en créant des systèmes solidaires de financement et de taxation juste et progressive, en mettant un terme à la concurrence fiscale, ce que la FSESP a formulé dans sa « Charte pour une justice fiscale » et en exigeant une base fiscale commune à l'ensemble des entreprises, avec un minimum établi à 25 %.

9. Attirer l'attention sur les réformes positives qui permettent d'offrir de meilleurs services publics plus efficacement, notamment les partenariats public-public.

10. Prendre part aux débats « Au-delà du PIB » qui permettent d'élaborer des politiques plus justes et plus durables.

11. Soutenir l'inclusion de critères sociaux et environnementaux dans les contrats publics, par exemple en exigeant des entreprises qui décrochent des contrats qu'elles emploient un certain nombre de chômeurs ou qu'elles prennent en charge des apprentis, tout en garantissant que ceux-ci soient employés dans le respect des conventions collectives adaptées.

12. Promouvoir le respect des conventions collectives et l'utilisation de clauses de salaires justes dans les marchés publics, et lutter pour que tous les pays européens adoptent et mettent en œuvre la Convention 94 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les clauses sociales dans les contrats publics, y compris au niveau local.

13. Examiner et garantir comment empêcher les entreprises privées de réaliser des profits excessifs dans le domaine des services publics, notamment si elles reçoivent une aide de l'État ou d'autres formes de subventions publiques. Cela comprend le fait de garantir qu'il existe une transparence et un cadre juridique pour assurer la liberté d'information.

14. Prendre des mesures afin que les migrants, y compris les sans-papiers, soient protégés de l'exploitation et aient accès aux services dont ils ont besoin.

15. Lutter pour des conventions professionnelles spécifiques dans la perspective de créer, avec l'ISP, un autre cadre commercial et d'investissement basé sur la protection des services publics, des droits de l'homme et notamment les droits des travailleurs, et du développement durable, conformément à l'article 21 du Traité européen qui stipule que l'action internationale de l'UE doit être guidée par l'universalité et l'indivisibilité des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

16. Explorer la possibilité de créer une plateforme des services publics qui rassemble la Confédération européenne des syndicats (CES)/ le Conseil régional paneuropéen (CRPE) et d'autres fédérations syndicales européennes concernées, afin de renforcer la coopération et la lutte en faveur des questions liées aux services publics.

3. Renforcer les droits des travailleurs et l'emploi en Europe grâce à la négociation collective, au dialogue social et à l'action industrielle

1. La négociation collective est un moyen fondamental d'obtenir et d'assurer un salaire, des pensions et des conditions d'emploi décentes pour les travailleurs des services publics, aux niveaux intersectoriel et sectoriel, ainsi que dans les entreprises. Elle constitue aussi un mécanisme important pour parvenir à une distribution juste des revenus.

2. Toutefois, la négociation collective subit des attaques comme jamais par le passé. Les gouvernements nationaux ont mis en pièce les conventions collectives ou ont gelé les négociations. La Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international ont constitué, ensemble, une « troïka » pour s'immiscer dans les processus nationaux de négociation collective.

3. Le système européen de gouvernance économique, fruit de la crise de l'euro, menace de fragiliser la négociation collective, surtout dans le secteur public. Ceci se traduit par une coordination négative de la part des institutions européennes et exige une coordination plus efficace de la part des organisations syndicales européennes.

4. Il est plus que jamais nécessaire de lutter contre la précarité de l'emploi et de promouvoir les bons emplois dans les services publics ; il est particulièrement urgent de proposer une formation et des emplois aux jeunes travailleurs. Nous collaborerons avec la CES pour une application adéquate de la garantie jeune, y compris dans le secteur public.

5. D'importants défis antérieurs à la crise demeurent et nécessitent l'adoption de nouvelles mesures, notamment pour protéger les travailleurs les moins bien rémunérés et combler l'écart salarial entre les sexes. De nouvelles approches seraient utiles dans les domaines politiques que nous avons couverts par le passé ; mais un travail supplémentaire est nécessaire, par exemple pour la formation et l'emploi des jeunes travailleurs et pour le temps de travail.

6. Transmettre des informations aux affiliés et leur fournir des possibilités d'échanger sur leurs expériences et la bonne pratique demeurent des éléments importants de notre travail en matière de négociation collective. Ils viennent compléter les activités de soutien, chaque fois que cela est possible, aux initiatives destinées à stimuler une participation active et engagée des membres sur le lieu de travail et à coordonner les efforts de négociation collective au niveau régional et/ou sectoriel. La syndicalisation est un aspect essentiel de notre action. Organiser ne signifie pas uniquement recruter et conserver les membres syndiqués. C'est une stratégie à part entière visant à autonomiser les travailleurs, à les mobiliser et à faire campagne pour renforcer le pouvoir des syndicats concernant les institutions et les employeurs. Le Réseau Jeunesse joue un rôle important car il encourage la participation des jeunes à toutes les activités syndicales, y compris celles qui s'inscrivent dans les structures de la FSESP.

7. En 2012 et 2013, les affiliés de la FSESP ont participé à une évaluation à grande échelle du dialogue social sectoriel européen. Il en ressort un soutien unanime des affiliés, européens et non européens, en faveur du processus européen de dialogue social sectoriel, ce qui démontre son importance, non seulement quant aux résultats qu'il peut apporter mais aussi en ce qui concerne son rôle de modèle pour faire évoluer le dialogue social au niveau national. Cependant, afin de rendre ce dialogue plus efficace, de concrétiser davantage ses résultats, qui doivent aussi être plus contraignants, et

d'obtenir de la part des employeurs des garanties quant à leur participation et à leur implication dans ce processus, l'évaluation a aussi identifié certains problèmes récurrents.

8. Les entreprises multinationales sont toujours des acteurs de la prestation de services publics, notamment dans le secteur de l'énergie mais également dans d'autres domaines tels que la santé, l'éducation, la justice et l'administration locale. Ainsi, la FSESP est davantage intervenue dans la coordination des activités d'entreprises multinationales et de comités d'entreprise européens et a plus amplement participé aux négociations sur les accords-cadres.

Actions à mener :

9. Aider les affiliés à échanger des informations sur les stratégies syndicales, avec la création éventuelle d'un réseau de diffusion des informations et étudier la possibilité de coordonner les campagnes entre affiliés.

10. Aider les affiliés et coordonner l'assistance qui leur est fournie pour leur action d'organisation et de défense des droits des travailleurs, par le biais de la négociation collective, du dialogue social et de l'action industrielle, notamment dans les cas où les gouvernements et les employeurs publics ont ignoré ou suspendu les processus de négociation collective. Nous travaillerons avec la CES sur l'utilisation du mécanisme de plainte du Conseil de l'Europe et avec l'ISP pour tirer pleinement parti de celui de l'OIT.

11. Réaffirmer l'importance de la directive générale relative aux négociations salariales pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés et garantir que la rémunération évolue au minimum conformément à celle du secteur privé et qu'elle permette aux travailleurs de toucher une part des gains de productivité moyens nationaux.

12. Faire pression, faire campagne et soutenir la CES pour contribuer à faire évoluer le système de gouvernance économique afin que l'approche salariale soit équilibrée et ne soit pas orientée uniquement sur les notions de compétitivité des coûts, mais qu'elle intègre également des revenus décents et justes et tienne compte du rôle des salaires pour maintenir la demande et éviter la déflation.

13. Lutter contre les institutions européennes lorsqu'elles imposent, unilatéralement, des réformes spécifiques des systèmes de définition des salaires tels que l'indexation des salaires de fin de contrat, la décentralisation de la négociation collective et le fait de lier plus étroitement les salaires (nominaux) à la productivité.

14. Étant donné les attaques contre la négociation collective par les gouvernements nationaux et par les institutions européennes, souligner le fait que l'UE promeut, dans toutes ses politiques, la ratification et la mise en œuvre effective des Conventions de l'OIT sur les normes fondamentales du travail et d'autres conventions. Celle-ci inclut, en particulier, la Convention 151 qui couvre les droits de négociation collective dans les services publics.

15. Faire campagne, faire pression et soutenir les affiliés pour offrir une meilleure protection aux travailleurs moins bien rémunérés via des « salaires de subsistance » et l'augmentation des salaires minimums dans les conventions collectives et des salaires minimums statutaires le cas échéant, en continuant d'insister sur l'objectif : des salaires minimums légaux correspondant à au moins 60 % des salaires nationaux moyens.

16. Soutenir les affiliés dans leurs actions pour réduire l'écart salarial entre les sexes dans

les services publics.

17. Soutenir, le cas échéant, les initiatives des affiliés de la FSESP pour coordonner un travail de négociation collective au niveau sectoriel et/ou régional.

18. Continuer de partager des informations sur les politiques de négociation collective par le biais de réunions, de conférences, d'échanges de courrier électronique, du site Internet de la FSESP, etc.

19. La FSESP examinera différents moyens permettant de mettre en œuvre ses politiques de négociation collective. Elle tentera également d'encourager ses affiliés à incorporer des objectifs communs à leurs projets de négociation collective et à effectuer un suivi et une évaluation de ce processus sur une période de quatre ou cinq ans. Ceci pourrait concerner des problèmes cruciaux tels que l'égalité salariale, la précarité de l'emploi et la formation/l'emploi pour les travailleurs plus jeunes. Cela permettrait aussi de fournir à notre travail une structure et un axe clairs et de souligner la solidité et l'étendue du soutien de nos affiliés afin qu'ils puissent agir dans ces domaines lors de leurs interactions avec leurs employeurs.

20. Le FSESP évaluera sa politique sur la réduction et la réorganisation du temps de travail. Elle continuera à lutter contre toute modification à la définition du temps de travail et pour l'abolition de la possibilité de se désengager de la Directive sur le temps de travail.

21. En s'attaquant aux principales difficultés identifiées dans l'évaluation du dialogue social, la FSESP collaborera avec ses affiliés pour mieux mettre en œuvre les textes validés. Elle soutiendra les affiliés qui œuvrent au développement de leurs compétences au niveau national et à une participation accrue des organisations syndicales et des organisations d'employeurs. Travailler pour améliorer la coordination des politiques dans tous les secteurs, le cas échéant, et garantir l'échange de bonnes pratiques entre les secteurs. En collaboration avec les affiliés, nous étudierons également comment étendre le dialogue social à d'autres secteurs prioritaires et réfléchir aux implications éventuelles en termes de ressources.

22. La FSESP continuera d'aider les affiliés à créer des réseaux syndicaux et des comités d'entreprise européens et à améliorer la coordination au sein des entreprises et des secteurs. En concertation avec les affiliés, la FSESP poursuivra en outre l'utilisation et l'examen de sa procédure pour négocier des accords transnationaux.

4. Politique économique : de l'austérité à un système plus équilibré de gouvernance économique et sociale

1. Les mesures d'austérité ont entravé le redressement économique de l'Europe et ont abouti à des niveaux inacceptables de difficultés dans de nombreux pays. Le défi actuel consiste à garantir que certains pays européens ne soient pas condamnés à un déclin à long terme. Il a aussi trait à la création d'emplois, à la lutte contre la pauvreté et à la défense de la justice sociale et de services publics de qualité. Il ne doit y avoir aucun retour au statu quo. Des changements fondamentaux dans les politiques nationales, européennes et mondiales sont absolument nécessaires, notamment une évolution dans la conception des dépenses publiques, de l'investissement et de la fiscalité. Ces changements doivent être considérés comme une contribution aux avancées économiques, sociales et environnementales et non comme des freins à la croissance économique..

2. Il est évident que ni les institutions européennes – Commission, Conseil et Banque

centrale – ni les institutions mondiales, telles que le Fonds monétaire international ou l'Organisation de coopération et de développement économiques, n'ont élaboré de politiques pour garantir une reprise économique équilibrée.

3. Toutefois, la difficulté consiste également à essayer de répondre à des questions plus fondamentales concernant les avancées économiques et à déterminer comment nous pouvons dépasser les limites des mesures actuelles de la croissance et identifier des mesures plus durables de la réussite économique. En effet, le produit intérieur brut (PIB) ne permet pas de prendre compte les répercussions sociales et environnementales et la valeur ajoutée des services publics.

4. Continuer à élaborer des perspectives de services publics adaptées aux changements climatiques et au développement durable.

Actions à mener :

5. Travailler avec la CES pour ce qui concerne les institutions européennes et avec l'ISP concernant les instances mondiales afin de proposer des politiques économiques alternatives soutenant une approche plus équilibrée des dépenses publiques, une fiscalité juste et l'investissement public.

6. Renforcer l'influence des organisations syndicales sur les politiques et les programmes des institutions financières européennes et internationales.

7. Soutenir les efforts de la CES pour mettre en place d'importantes réformes du système de gouvernance économique au niveau européen afin de garantir que les partenaires sociaux européens et nationaux, les parlements nationaux et le Parlement européen jouent un rôle plus important dans toutes les étapes du semestre européen. Les questions sociales et environnementales doivent être intégrées aux politiques et objectifs économiques définis par les institutions européennes. Il est nécessaire de ne plus s'en tenir étroitement à la discipline budgétaire et à l'inflation. Les apports de la Banque centrale européenne (BCE) doivent accorder la même importance à l'emploi qu'à la stabilité des prix.

8. Garantir que tout processus de renégociation des traités actuels :
   - reflète notre vision d'une autre Europe ;
   - soit un processus ouvert et transparent permettant d'organiser de vastes consultations des citoyens et leur participation aux délibérations concernant le traité ;
   - prévoit un rôle pour les syndicats dans des domaines importants, tels que la gouvernance économique et la politique sociale, car les syndicats tout comme les partenaires sociaux sont des acteurs majeurs dans ces domaines.

9. Collaborer avec la CES et avec la société au sens large pour garantir que les réformes du Traité contribuent à une UE plus démocratique et plus équilibrée économiquement et socialement, et ne plus être aveuglé par la maximisation des profits et ne plus laisser les marchés libres régner en toute liberté.

10. Participer aux discussions concernant les enquêtes alternatives sur la croissance annuelle et les réformes structurelles qui soutiennent le développement durable, l'emploi, l'égalité et une juste distribution des richesses. Au sein de la zone euro, il faut rappeler l'importance des mécanismes d'aide appropriés pour les pays qui rencontrent des problèmes de création de croissance, de développement et d'emploi. Il faut aussi mobiliser les ressources, notamment par le biais d'Eurobonds, pour effectuer des investissements en Europe dans des domaines clefs tels que la santé, l'éducation, l'énergie, l'eau, les déchets, les transports et les télécommunications.

11. Agir pour limiter l'impact de la législation récente en matière de gouvernance économique et le rôle de la Banque centrale européenne, de la Commission européenne, du Conseil de la zone euro et de la Troika sur la négociation collective, les politiques salariales et l'autonomie des partenaires sociaux.

12. Continuer à faire pression au niveau européen, et par l'intermédiaire de l'ISP au niveau mondial, pour que plus de pays adoptent la taxe sur les transactions financières comme moyen de réguler le secteur financier, comme une contribution majeure à un régime fiscal plus équitable et aux ressources publiques pour les biens et services utiles à la société.

13. S'appuyer sur la campagne « Non à la fraude fiscale » pour continuer à faire pression sur les autorités publiques afin qu'elles améliorent leurs taux de recouvrement de l'impôt et mettent fin aux échappatoires fiscales exploitées par les entreprises et les riches particuliers.

14. Continuer à collaborer avec d'autres organisations et experts : débattre et élaborer des approches économiques alternatives qui ne promeuvent pas seulement la croissance économique, mais aussi le bien-être et l'égalité.

5. Changement climatique – Quelles sont les priorités pour un développement durable ?

1. Le changement climatique est un enjeu majeur pour les générations actuelles et futures. Nous approchons du « point de non-retour » : des changements irréversibles auront lieu et les dés seront jetés, il sera alors impossible de maîtriser les futurs développements. Le changement climatique est lié à notre modèle économique et au désir de maximisation des profits et de croissance à tout prix. La FSESP encourage l'intégration du changement climatique dans les politiques et la législation, la coopération au développement et les décisions d'investissement de l'UE avec des objectifs clairs et ambitieux. Les principes d'une transition juste vers une société à faible taux d'émission de carbone, voire à taux nul, y compris pour les travailleurs concernés en fonction des alternatives d'emploi et de la formation, devraient être intégrés dans les politiques de l'UE.

2. Les services publics sont essentiels à la réponse au changement climatique, aussi bien dans les programmes à court terme qu'à long terme. Ils sont la clé pour évoluer d'un modèle basé sur la productivité à un modèle fondé sur le bien-être. Les services publics permettent d'harmoniser les revenus et le bien-être et peuvent assurer certains services, tels que les soins de santé, plus efficacement que les opérateurs privés. Ils concentrent en effet les ressources là où elles sont nécessaires.

3. Afin de lutter contre le changement climatique et d'autres problèmes environnementaux, le FSESP appelle à un « Nouveau Pacte vert » et à une « Grande transition » vers un développement durable. Cette transition comprend une réforme financière, des investissements écologiques et des plans de relance, ainsi que la redistribution des revenus et des richesses. Il faut aussi se pencher sur la distribution du temps de travail et sur la rénovation des infrastructures qui contraignent les économies industrialisées à une consommation élevée d'énergie (en rénovant le parc immobilier, les systèmes de transports et d'alimentation). Les travailleurs et les citoyens doivent également être davantage impliqués dans la prise de décision sur la manière dont les biens et les services sont fournis.

Actions à mener :

4. Continuer à élaborer des perspectives de services publics adaptées aux changements climatiques et au développement durable.

5. Définir des positions et activités spécifiques lors des Comités permanents et du dialogue social sectoriel.

6. Demander au gouvernement et à l'UE de s'engager à réaliser des investissements publics massifs dans la recherche et le développement d'énergies renouvelables, en particulier dans les énergies renouvelables de base, les technologies qui contribuent à une société à faible émission de carbone et dans les compétences et qualifications nécessaires.

7. Étudier les arguments concernant le rôle (et la propriété) du service public dans la réponse au changement climatique, y compris au sujet des énergies renouvelables et des réseaux.

8. Soutenir des objectifs contraignants en matière d'efficacité énergétique et lier la promotion de l'énergie verte et les campagnes sur l'efficacité énergétique aux campagnes sociales et économiques, par exemple pour mettre fin à la précarité énergétique.

9. Intégrer des critères sociaux et environnementaux aux marchés publics.

10. Affiner une position sur la taxe carbone et les taxes sur les produits et activités polluants, conformément aux recommandations générales et à la politique de la CES.

11. Poursuivre la discussion relative aux objectifs appropriés de réduction de CO2 et des autres émissions de gaz à effet de serre pour la période de 2020 à 2050.

12. Participer à la discussion « Au-delà du PIB ». Celle-ci propose des pistes pour explorer de nouvelles bases sur lesquelles fonder les politiques économiques et examiner les implications, pour les travailleurs et les citoyens, d'une croissance « zéro » intelligente qui tienne compte de la distribution mondiale des revenus, des richesses et de la croissance.

13. Soutenir les représentants des travailleurs en mettant à leur disposition des informations sur la manière dont le changement environnemental et climatique peut être traité au niveau des lieux de travail et par le truchement de la négociation collective.

6. Les droits des travailleurs migrants

1. Les migrants apportent une contribution majeure à l'économie, à la prestation de services publics, notamment aux services de santé et sociaux, ainsi qu'au développement d'une société multiculturelle.

2. Les travailleurs migrants doivent avoir le droit de bénéficier de l'égalité de traitement au travail, de l'accès aux soins de santé, à l'aide sociale, à l'éducation, au logement, aux droits civiques, d'un permis de séjour de longue durée et de la citoyenneté.

3. L'aggravation de la crise sociale et économique fournit à différentes forces politiques une occasion d'encourager la résurgence de politiques antimigratoires et xénophobes, et même la violence et les restrictions de l'accès aux services publics tels que les soins de

santé et l'éducation.

4. Elle a aussi engendré des changements au niveau des migrations : plusieurs pays connaissent aujourd'hui un accroissement de leur taux d'émigration, causant des problèmes graves pour la disponibilité de main-d'œuvre domestique, en particulier dans les services publics.

5. Une politique migratoire décente doit garantir que la migration est volontaire, équitable, humaine et fondée sur une redistribution mondiale des richesses, un développement démocratique et des revenus et emplois décents ainsi que le droit à des services publics de qualité. Elle ne doit pas s'appuyer sur une évaluation limitée aux besoins économiques de l'Union européenne ou des pays d'origine ou d'accueil.

6. Le rôle des travailleuses migrantes doit notamment être reconnu et par conséquent les questions liées aux efforts pour garantir l'égalité des sexes, lutter contre le harcèlement et la violence ainsi que l'offre de soins aux enfants et aux personnes âgées.

7. Les politiques migratoires nationales et de l'UE sont généralement fragmentées, sélectives et répressives, créant ainsi une hiérarchie complexe des droits des travailleurs migrants qui complique encore davantage l'application des lois du travail et l'organisation des syndicats.

8. Les services de migration manquent sérieusement d'effectifs et on constate d'importantes lacunes dans la formation des travailleurs, notamment concernant la connaissance des droits humains fondamentaux des migrants. Des informations juridiques et générales et des conseils aux travailleurs migrants, notamment les contributions des organisations syndicales, doivent être mis publiquement à disposition.

9. Les syndicats ont la responsabilité de soutenir les travailleurs migrants (qu'ils soient ou non en situation régulière) et de les aider à s'organiser. Ils doivent aussi lutter contre le racisme, la xénophobie et le dumping social.

10. Nous condamnons la criminalisation des migrants, la détention des enfants et la signature d'accords qui visent à retenir les demandeurs d'asile dans des pays tiers qui ne respectent pas les droits humains élémentaires.

11. Les demandeurs d'asile doivent avoir, autant que possible, les mêmes droits que les autres migrants

12. On constate une tendance à la baisse de la reconnaissance du statut de réfugié, exacerbée par des licenciements dans le secteur public. Pourtant, le nombre de demandes d'asile liées à la peur de la persécution, aux changements climatiques et aux problèmes économiques ne baissera pas. Les demandes d'asile augmenteront également si les filières légales de migration sont bloquées. L'UE ne doit pas favoriser la sous-traitance du traitement des demandes d'asile à des pays tiers.

Actions à mener :

13. Favoriser l'accès à la citoyenneté et aux droits civiques et appuyer la demande de la CES pour une citoyenneté de plein droit après cinq ans de résidence.

14. Soutenir et encourager l'organisation et la représentation des migrants dans les organisations syndicales.

15. Soutenir la demande de législation de la CES sur les droits des migrants, basée sur les conventions 97 et 143 de l'OIT.

16. Plaider pour une législation qui garantit que les agences de recrutement privées n'exigent pas des travailleurs migrants qu'ils paient pour obtenir un emploi, que ce soit dans leur pays d'origine ou dans le pays d'accueil ; soutenir l'appel de l'ISP en faveur d'un cadre de réglementation plus solide pour les agences de recrutement au sein de l'UE et dans les pays d'origine, en se basant sur le Code de pratiques de l'Organisation mondiale de la santé.

17. Tenir notre engagement à condamner la détention des migrants sans-papiers.

18. Coordonner des campagnes avec la CES et l'ISP pour la ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille des Nations Unies et la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT.

19. Souligner l'impact socio-économique sur les pays d'origine des travailleurs migrants et continuer à faire pression pour une aide au développement précisément ciblée, l'annulation de la dette, le remplacement du libre-échange par le juste-échange et la création de règles du jeu équitables afin d'assurer l'égalité relative de la concurrence entre les pays.

20. Avoir recours au dialogue social et à la négociation collective à l'échelle nationale et européenne pour :
    - lutter contre le racisme, notamment dans le système policier et judiciaire ;
    - améliorer la formation des travailleurs des services de migration sur les droits humains des migrants et élaborer un code de conduite des agents publics qui s'occupent des migrants ;
    - plaider pour le recrutement d'une main-d'œuvre plus diversifiée dans l'ensemble des services publics ;
    - Garantir un traitement égal et un salaire égal pour un travail de valeur égale, pour tous les travailleurs.

21. échanger sur les bonnes pratiques concernant l'intégration et l'accès à l'État-providence.

22. poursuivre le travail en vue d'appliquer le code de conduite de la FSESP/HOSPEEM relatif au recrutement éthique dans le secteur de la santé et d'étendre son application à d'autres secteurs.

23. Effectuer une évaluation critique de l'implication des organisations syndicales dans les discussions où il est question du rôle des migrations, lorsque l'on effectue le diagnostic du marché de l'emploi et des pénuries de compétences.

24. Soutenir les mouvements en faveur de la régularisation des travailleurs migrants sans-papiers et insister sur la nécessité d'un cadre permanent cohérent plutôt que des projets de régularisation ad hoc qui font peser des charges soudaines sur les administrations.

25. Réclamer l'inclusion de clauses sociales/sur le travail dans les contrats publics pour les prestataires privés (à but non lucratif et à but lucratif/commerciaux) dans le cadre des procédures relatives aux marchés publics pour appuyer le principe d'un salaire égal pour un travail égal.

26. Demander un déplacement des responsabilités afin que la politique soit développée relativement aux questions liées à l'emploi et aux droits humains, et non comme une

simple question de contrôle de l'immigration.

7. Abolir les inégalités entre hommes et femmes, lutter contre les inégalités salariales, la violence et la discrimination.

1. Le secteur public, employeur progressiste qui emploie beaucoup de femmes, fournit des infrastructures de soins et régule le marché de l'emploi, a un rôle d'égalisateur très important à jouer. Toutefois, dans de nombreux pays, l'étendue des mesures d'austérité a affaibli sa capacité à défendre les travailleurs et les citoyens de toutes les formes d'inégalités de traitement et de discrimination.

2. Les coupes budgétaires, qui se traduisent par des suppressions d'emplois, des baisses ou des gels des salaires et par la suppression ou la transformation des services de soins essentiels, affectent plus lourdement les femmes. Elles entravent aussi considérablement les solutions qui permettraient de lutter contre d'autres formes de discrimination basées sur la race, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion ou les croyances.

3. Par ailleurs, la privatisation et la sous-traitance tendent à éroder les acquis déjà obtenus en matière d'égalité pour de nombreux groupes de travailleurs confrontés à la discrimination.

4. L'écart salarial entre les sexes continue de constituer un défi pour les syndicats à travers l'Europe : les femmes gagnent en moyenne 17 % de moins que les hommes. Il existe de grandes disparités entre les pays et l'écart salarial tend toujours à être moindre dans le secteur public que dans le secteur privé.

5. Pour réduire l'écart salarial entre les sexes, il est nécessaire de prendre des mesures pour s'attaquer à un certain nombre de causes : la sous-évaluation du travail des femmes, de leurs compétences et de leur qualification, l'impact des interruptions de carrière pour s'occuper des enfants, les disparités entre les travailleurs à plein temps et à temps partiel et la ségrégation des sexes en termes de profession, de secteur et de schémas de travail.

6. Il faut en outre reconnaître que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec le niveau d'études, le niveau de responsabilité hiérarchique, l'âge, l'ancienneté, le statut de migrant et l'origine ethnique, mais également que la rémunération des hommes et des femmes est généralement plus faible dans les secteurs à dominante féminine.

7. Tous ces éléments ont par ailleurs des effets néfastes sur les niveaux de retraite des femmes et accentuent les risques de pauvreté déjà plus élevés chez les femmes.

8. Les femmes migrantes sont confrontées à de multiples discriminations, exacerbées par la vulnérabilité engendrée par les politiques d'immigration et les politiques d'asile restrictives des gouvernements et de l'Union européenne.

9. La Commission européenne s'était engagée à combler les inégalités salariales entre hommes et femmes et à s'attaquer à d'autres formes de discrimination, mais ses efforts sont fragilisés à la fois par sa politique en matière de services publics, qui reproduit les politiques des marchés, et par les appels à une modération des salaires dans le secteur public émis par la Banque centrale européenne.

10. Le dialogue social en Europe peut continuer à apporter des solutions pour progresser

tant au niveau sectoriel, par le biais du Cadre d'actions pour l'égalité des sexes (mars 2005) qu'intersectoriel, grâce à des guides pratiques, des directives sur les plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes et des conférences. La FSESP s'appuiera sur les réalisations sectorielles accomplies depuis 2009, par exemple l'adoption des directives sur l'égalité des sexes dans le secteur des services publics locaux, l'adoption de la déclaration sur la transparence et la collecte de données pour l'égalité salariale dans l'Administration nationale et la signature du premier accord transnational sur l'égalité des sexes dans le secteur des entreprises de service public.

11. Réussir à réduire l'écart salarial implique la coopération de l'ensemble des organisations syndicales et des autorités publiques et un réel engagement de la part des employeurs.

12. Même si la représentation des femmes dans les structures de la FSEP est satisfaisante, il est nécessaire d'accroître les efforts afin d'atteindre la parité des sexes, conformément aux statuts de la fédération.

Actions à mener :

13. Sur les lieux de travail, lutter contre la discrimination liée au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la race, à l'origine ethnique, à la religion, aux croyances et au handicap et appeler à soutenir le déblocage de la révision de la loi antidiscrimination européenne.

14. En coopération avec la CES, mettre en œuvre et promouvoir les objectifs communs de la FSESP en matière d'égalité salariale par le biais de la négociation collective et de mécanismes plus contraignants aux niveaux européen et national, et viser à obtenir de meilleures lois européennes sur l'égalité salariale.

15. Insister sur la nécessité d'appliquer un traitement égal et inclure la question de la discrimination dans les demandes de la FSESP pour des services publics abordables et de qualité.

16. Continuer à remettre en question la privatisation, la sous-traitance et d'autres formes de marchandisation du secteur public qui exacerbent tous types d'inégalités et exposent de nombreux groupes de travailleurs au harcèlement et à la discrimination.

17. S'opposer à toutes les attaques sur les droits au congé de maternité, telles que les réductions du salaire professionnel et du congé maternité et faire également campagne pour protéger et améliorer les droits actuels.

18. Faire campagne pour un droit européen au travail à plein temps et à un congé parental rémunéré, y compris un congé de paternité rémunéré et non transférable, grâce à la législation et/ou au dialogue social et pour une meilleure directive concernant les travailleuses enceintes grâce à la législation.

19. Faire pression pour des clauses égalitaires dans les contrats publics, conformément à la législation de l'Union européenne relative aux marchés publics.

20. Demander à la Commission européenne de réaliser des enquêtes sur la classification professionnelle dans les services de soins comme prévu dans la feuille de route sur l'égalité des chances pour 2006-2010, en collaboration avec la FSESP.

21. Suivre les tendances concernant l'écart salarial et les systèmes de paiement, promouvoir l'aide-mémoire sur l'égalité salariale et soutenir les affiliés travaillant pour réduire l'écart salarial entre les sexes, y compris des exemples de coopération entre syndicats qui ont permis de faire évoluer les rapports salariaux entre les secteurs à

dominante masculine et féminine et de réflexion en vue de déterminer les meilleures solutions pour augmenter le niveau de rémunération dans les secteurs à dominante féminine.

22. Maintenir l'objectif de diminution de l'écart salarial entre les sexes de 5 % d'ici au prochain congrès.

23. Mesurer l'impact des mesures d'austérité, des réformes du secteur public et de la dérégulation du marché intérieur sur l'égalité, l'égalité de traitement et l'action contre les discriminations de tous types et engager des mesures actives pour neutraliser cet impact.

24. Faciliter la formation sur des mesures promouvant l'égalité de traitement et s'attaquant à la discrimination et au harcèlement, en coopération avec l'ISP et l'institut de formation de l'ETUI.

25. Promouvoir l'intégration de l'égalité des sexes dans tous les secteurs de la FSESP en favorisant une perspective sexospécifique lors de l'évaluation des répercussions, pour les hommes et les femmes, de toutes les activités prévues dans tous les secteurs, dans l'ensemble des niveaux statutaires, y compris les finances.

26. Poursuivre le travail en faveur de la parité des sexes et/ou d'une participation représentative proportionnelle dans l'ensemble des comités et activités de la FSESP.

27. Continuer à garantir la mise en œuvre de l'accord multisectoriel sur la violence imputable à un tiers, à laquelle le personnel féminin peut-être plus vulnérable et à envisager d'autres accords sectoriels, par exemple dans le secteur de la santé et dans les gouvernements locaux et régionaux.

8. Des services sociaux pour tous

1. Les services sociaux sont fondés sur les principes de la solidarité, de l'égalité d'accès, de l'universalité, de la continuité, de l'abordabilité, de la proximité, de la protection des utilisateurs et du contrôle démocratique. Les domaines de services spécifiques sont très variés : les gardes d'enfants, les soins aux personnes âgées, les soins à domicile, les organismes de protection sociale, les services communautaires et les services d'intégration sociale et de probation. Les principes sur lesquels se fondent les services publics doivent être soutenus par des cadres juridiques qui garantissent que tous les citoyens y ont accès, quels que soient leurs revenus et le lieu où ils vivent. Ce n'est qu'ainsi que des objectifs sociétaux primordiaux tels qu'un niveau élevé d'emploi, l'égalité des chances, la lutte contre la pauvreté et la cohésion sociale et territoriale, peuvent être atteints.

2. Les services sociaux sont fournis par le gouvernement, à différents échelons, ainsi que par des organisations sans but lucratif ou à but lucratif (y compris des compagnies multinationales). La FSESP est le partenaire social reconnu pour les secteurs « santé et services sociaux » et « gouvernements locaux et régionaux ». Elle représente les travailleurs dans les différents champs des services sociaux, quel que soit le type de fournisseur.

3. Selon des comparaisons internationales, les pays qui disposent de services sociaux de bonne qualité et de systèmes de sécurité sociale complets s'en sortent mieux. Les services sociaux soutiennent et aident les gens tout au cours de leur vie, même lorsque ceux-ci ne se trouvent pas dans les situations les plus fragilisantes. Investir dans ce

domaine est payant car cela permet d'améliorer l'intégration et l'inclusion : la capacité des gens à travailler et leur participation au marché de l'emploi augmentent, y compris pour les groupes défavorisés tels que les personnes en situation de handicap. Lorsque des soins de bonne qualité et abordables pour enfants et personnes âgées sont disponibles, les femmes ne sont pas forcées à travailler à temps partiel voire même quitter le marché de l'emploi pour s'occuper de leurs parents ou de leurs enfants. Les services sociaux jouent donc un rôle fondamental : ils favorisent l'égalité entre hommes et femmes, l'accès des femmes au marché de l'emploi et un meilleur équilibre entre travail et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes.

4. Les services sociaux reposent sur des sources de financement collectives qui proviennent des taxes et des contributions sociales. Entre 2000 et 2010, dans l'UE, ce financement a permis de créer pas moins de quatre millions d'emplois dans le secteur de la santé et des soins à domicile. Du fait du vieillissement de la population et de l'allongement de l'espérance de vie, un tel financement est vital pour répondre aux demandes de plus en plus nombreuses dans le domaine des services. La prise en charge des services sociaux par le secteur public, qui n'a pas de visées lucratives et a grandement besoin de ce financement, garantit que ce dernier ne se dissipe pas dans des bénéfices destinés à des organismes privés. La maximisation des profits peut être en contradiction avec l'intérêt général et les objectifs d'aide sociale. Les gouvernements, à tous les niveaux, ont la responsabilité d'assurer qu'il existe des réglementations permettant de faire exécuter les obligations des services publics, notamment par le biais d'un système de surveillance, de vérification et de sanctions.

5. En cette période de récession économique, les gens sont plus susceptibles d'être affectés par le chômage, la pauvreté, une mauvaise santé, la criminalité, le racisme et d'autres formes de violence. Les services sociaux sont donc plus indispensables que jamais. Pourtant, ils subissent des coupes. Celles-ci ont un impact majeur sur la société et elles engendrent des problèmes sociaux et une augmentation des coûts sociaux à long terme. Une recherche en cours révèle des niveaux croissants d'exclusion sociale, mais indique aussi comment cette exclusion peut être traitée, ce qui motive la création de nouveaux services. Il faut prendre conscience des conséquences de la pauvreté et un plus grand engagement à l'échelle internationale est important pour traiter ce problème. Les coupes dans les systèmes nationaux de protection sociale déplacent aussi les responsabilités vers le niveau local et accroissent le rôle du secteur gouvernemental local et régional dans le financement et les prestations des services sociaux.

6. Dans de nombreux pays, le secteur des services sociaux est majoritairement féminin. Il est caractérisé par des bas salaires et des conditions de travail médiocres, un niveau élevé de rotation du personnel, des effectifs vieillissants et des problèmes de recrutement et de rétention des travailleurs. La privatisation des services sociaux a abouti aux contrats « zéro heure », à des horaires inadéquats de rencontre avec les usagers inadéquats et à des salaires inférieurs au minimum légal. Dans de nombreux pays, les travailleurs des services sociaux sont faiblement syndiqués. Quantité de sous-secteurs — hors de celui des services publics — n'ont pas de conventions collectives, ou celles-ci ont une portée limitée, ne sont pas correctement exécutées ou ne concernent pas les travailleurs qui en ont le plus besoin, tels que les travailleurs migrants offrant des soins à domicile. Le rôle du dialogue social et de la négociation collective doit être renforcé de toute urgence.

7. Les affiliés de la FSESP mettent tout en œuvre pour garantir que les conditions de travail et de salaire sont déterminées par l'intermédiaire de processus de négociation collective et qu'elles assurent à tous les travailleurs une vie décente. Nous soutenons également la création de paquets de services pour les personnes âgées fragilisées, les

parents qui ont besoin de garde d'enfants, les personnes en situation de handicap, etc., dans le contexte de relations structurées avec l'employeur. Cette démarche permet d'élaborer des politiques de services innovantes et de repenser la qualité du travail, dans le but principal de récompenser les gens dont les compétences sont traditionnellement sous-estimées. Les travailleurs particulièrement vulnérables tels que les employés migrants qui travaillent à domicile doivent être protégés juridiquement par des lois solides et efficaces. En outre, les agences publiques pour l'emploi doivent jouer un rôle prospectif et de soutien.

8. Renforcer et développer le dialogue social et la négociation collective dans les secteurs des services sociaux aux niveaux national et européen est essentiel si l'on veut améliorer la qualité de l'emploi et des services. Étant donné le pourcentage élevé de femmes travaillant dans ce domaine, la dimension liée au sexe doit être mise en avant et des mesures efficaces doivent être mises en place pour traiter et surmonter les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Améliorer la qualité du travail, en particulier pour les personnes employées dans les services à la personne, est une priorité clef de la FSESP et de ses affiliés. Sont concernés : les conditions de travail ; l'accès à la formation initiale et à la qualification menant aux professions sociales ; le développement professionnel continu ; le bien-être au travail ; les niveaux adéquats de recrutement ; et la réglementation du temps de travail et des périodes de pause.

Actions à mener :

9. Promouvoir et défendre, partout en Europe, des services sociaux universaux qui doivent être envisagés comme des services publics organisés collectivement sur la base des principes de services publics et soutenus par des cadres juridiques explicites.

10. Lutter contre les coupes dans les services sociaux.

11. Organiser et augmenter les adhésions aux organisations syndicales dans le secteur des services sociaux et étendre la couverture de la négociation collective pour les travailleurs.

12. Explorer la faisabilité des instruments juridiques émanant de l'UE sur les services publics, en se fondant sur l'article 14 du Traité pour élaborer un ou des cadre(s) réglementaire(s) pour les prestataires de services sociaux.

13. S'opposer à ce que la protection sociale et les organismes d'assurance sociale soient soumis à la marchandisation et aux règles de la concurrence, que ce soit dans le marché intérieur européen ou dans des cadres commerciaux internationaux.

14. Plaider pour l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des normes pour la qualité des services et des emplois, en partant du Cadre européen volontaire pour la qualité des services sociaux d'intérêt général qui reconnaît la nécessité de disposer de services et d'emplois d'excellente qualité.

15. Exiger et militer pour que les projets d'investissement européens ciblent la croissance des services sociaux afin de garantir des salaires minimums obligatoires ainsi que le recrutement et la rétention de personnel qualifié, en particulier dans les domaines des soins à long terme ou aux personnes âgées, des soins aux personnes en situation de handicap, de la garde d'enfants et de la santé mentale.

16. Faciliter l'accès à la formation et à la qualification et à des niveaux plus élevés de professionnalisation, ainsi que la représentation et la défense des droits des travailleurs par les organisations syndicales ; élaborer des politiques de recrutement et de rétention

efficaces à tous les niveaux.

17. Promouvoir la collecte d'informations supplémentaires et de données pour acquérir des connaissances plus complètes sur : les prestataires de services sociaux, les organisations d'employeurs, la couverture des effectifs par la négociation collective et les conventions collectives, et la représentativité dans les pays où la FSESP est présente pour renforcer son rôle dans ce domaine.

18. Garantir la coopération sur les services sociaux au sein de la FSESP et dans tout dialogue social sectoriel européen en construction afin de définir un profil basé sur une stratégie globale et de soutenir la négociation collective nationale dans les services sociaux.

19. Promouvoir le dialogue social sectoriel aux niveaux national et européen avec les organisations de représentation des employeurs et au sein d'entreprises multinationales.

20. Coopérer avec l'ISP et ses affiliés dans d'autres régions pour renforcer les capacités organisationnelles dans les domaines des services sociaux.

21. Durant la prochaine période de Congrès, approfondir notre travail sur les soins aux personnes âgées ou à long terme, les soins aux personnes en situation de handicap, la garde d'enfants, la santé mentale et le logement social.

22. Échanger avec les organisations de la société civile adéquates au niveau européen pour promouvoir une démarche de service public pour les services sociaux.

9. Administration nationale et européenne (NEA) : renforcer l'intérêt général

1. Les mesures d'économie et les pressions subies par le secteur public du fait de la gouvernance économique de l'Union européenne (UE) soulèvent de vives préoccupations concernant d'une part, l'affaiblissement des fonctions sociales et réglementaires de l'État, et d'autre part, le durcissement de la répression étatique illustrée par exemple par les mesures antisyndicales, la criminalisation de certains groupes de la société et l'augmentation de la population carcérale.

2. Dans ce contexte, le Comité sur l'Administration nationale et européenne continuera à faire pression pour que les administrations du secteur public et les institutions européennes servent l'intérêt général, offrent davantage d'opportunités professionnelles, des emplois intéressants et soient un lieu de travail modèle selon les droits syndicaux. Pour y parvenir, le Comité NEA peut s'appuyer plus largement sur ses nombreux membres syndicaux et sur le Comité de dialogue social européen pour les administrations des gouvernements centraux (SDC CGA) créé en 2010. Il peut en outre se fonder sur les demandes formulées par les citoyens pour des gouvernements démocratiques, justes et transparents et une bonne gouvernance dépourvue de corruption et d'intérêts commerciaux.

Actions à mener :

Assurer la mise en œuvre du dialogue social et des droits syndicaux et renforcer le Comité de dialogue social européen pour les administrations des gouvernements centraux

3. Soutenir les affiliés qui veulent réintroduire ou renforcer les droits des organisations syndicales à l'information, à la consultation et à la négociation — y compris sur la restructuration — par tous les moyens disponibles, notamment des échanges de bonnes pratiques, des manifestations, des actions industrielles, des négociations et des actions en justice devant des tribunaux nationaux, européens ou des tribunaux de l'OIT.

4. En étroite coopération avec le Comité sur l'Administration locale et régionale (ALR) et les employeurs de l'UE, demander l'extension de la directive de l'UE au secteur public créant ainsi un cadre général pour les droits à l'information et à la consultation des employés et un cadre juridique européen plus efficace pour gérer et anticiper la restructuration et les changements, y compris via les négociations sectorielles à l'échelle nationale et européenne en réponse à la gouvernance économique de l'UE.

5. Définir une perspective commune sur les sujets suivants : le fair-play, la santé et la sécurité, la qualité de l'emploi et la lutte contre la précarité de l'emploi, en particulier chez les jeunes ; adopter une démarche commune pour abolir les inégalités entre employés effectuant un même emploi de valeur égale, y compris dans des services sous-traités.

6. Envisager les meilleurs moyens de lever les derniers obstacles au recrutement de non-nationaux dans le secteur public.

7. Continuer à promouvoir les alternatives négociées aux suppressions d'emplois et aux réductions de salaire sur la base d'une meilleure évaluation et d'une meilleure anticipation des besoins des citoyens, des emplois du secteur public et des besoins en matière de compétences, d'une gestion participative plus transparente qui valorise l'engagement du personnel, les qualifications et le développement des compétences.

8. Revoir les mesures de productivité non adaptées pour l'évaluation de la performance du secteur public.

9. Augmenter la participation des affiliés au comité de dialogue social européen dans les administrations des gouvernements centraux (SDC CGA), assurer une mise en œuvre correcte des principes définis par ce comité et convaincre tous les employés de l'UE (ou au moins 80 % d'entre eux) de se joindre au SDC CGA d'ici à 2019.

Promouvoir les administrations du secteur public et les institutions européennes en tant qu'organismes de réglementation du marché et prestataires de services publics et d'emplois

10. Promouvoir le rôle réglementaire, protecteur et social des gouvernements et des institutions européennes par des échanges de bonnes pratiques et le développement de principes communs sur la bonne gouvernance, en prenant en compte les besoins relatifs à la démocratie locale grâce à l'octroi de ressources appropriées et la nécessité d'un cadre national et européen cohérent.

11. Améliorer l'image et renforcer l'intérêt du secteur public pour les citoyens, les emplois et la croissance grâce à des centres syndicaux nationaux, à la Confédération européenne des syndicats (CES), aux gouvernements nationaux et à la Commission européenne.

12. En s'appuyant sur des recherches factuelles, révéler et lutter contre l'influence grandissante des intérêts commerciaux dans l'élaboration des politiques publiques et la prestation de services publics.

13. S'appuyer sur les recommandations en matière de politique et de recherche du projet Euromed Migration (2010-1012) et les étendre en vue de développer des services publics disposant d'importantes ressources et accueillant favorablement les migrants et demandeurs d'asile, ces services étant le premier point d'accès des primo-arrivants à une administration et une information de qualité sur les droits du travail.

14. Maintenir et renforcer le soutien continu aux réseaux existants d'affiliés constitués de groupes de travailleurs du secteur public afin d'en donner une image plus concrète, améliorer les conditions de travail grâce à des politiques et revendications communes, y compris dans le Comité de dialogue social européen pour les administrations des gouvernements centraux. Ces groupes comprennent :
    - l'administration pénitentiaire où le Comité continuera de promouvoir des alternatives à l'emprisonnement, des prisons sûres dont la principale fonction est de réinsérer les prisonniers, une meilleure formation initiale et professionnelle du personnel pénitentiaire, des ratios personnel pénitentiaire/prisonnier satisfaisants ;
    - un groupe de défense au sein duquel le Comité s'efforcera de représenter l'intérêt des travailleurs de la défense publique, de « normaliser » la position des soldats dans la société et, concernant les droits syndicaux, de plaider contre la privatisation des forces armées et d'encourager l'ajout de clauses sociales/sur le travail dans les contrats publics de défense ;
    - l'administration fiscale dans laquelle le Comité améliorera son image d'organisation chef de file pour les employés des services fiscaux en Europe et cherchera à endosser un rôle de représentant dans la politique fiscale de l'UE ;
    - le personnel des ambassades où le Comité continuera d'étudier des solutions juridiques et de coordonner des campagnes pour mettre fin à l'immunité des diplomates, utilisée comme prétexte pour contourner le droit du travail.

10. Administration locale et régionale (ALR): renforcer la démocratie locale

1. En Europe, l'Administration locale et régionale fonctionne dans un contexte économique et financier extrêmement difficile. Les dépenses des gouvernements locaux et régionaux, qui constituent une partie importante des dépenses globales des gouvernements, vont continuer à subir des pressions, dans des proportions variées selon les pays. Dans certains pays, les gouvernements locaux et régionaux sont plus touchés par les coupes que le secteur public dans son ensemble.

2. Il est nécessaire de renforcer la démocratie locale et l'autonomie de l'Administration locale et régionale dans toute l'Europe afin de développer des services publics locaux durables, inclusifs et financés de façon socialement équitable qui répondent aux besoins des citoyens, des communautés, des travailleurs et des entreprises.

3. Élaborer un programme positif pour l'autonomie de l'Administration locale et régionale implique de reconnaître que la diversité de ses structures et compétences en Europe est une force, et non une faiblesse.

4. Les gouvernements locaux et régionaux jouent aussi un rôle central de premier plan car ils encouragent la compétitivité et l'emploi dans le secteur privé. La majeure partie des achats de biens et services (qui représentent plus de 18 % du PIB de l'UE) s'effectue au

niveau local.

5. Les administrations locales et régionales garantissent une démocratie locale et influent sur la vie des personnes et sur leurs environnements, en créant et en offrant divers services locaux aux citoyens et aux entreprises. Les services publics locaux sont par conséquent essentiels pour la qualité de vie, la proximité de la prestation de services, le développement territorial et la cohésion sociale.

6. Les gouvernements locaux doivent être financés de façon adéquate et doivent avoir la capacité de prélever des impôts. Les pouvoirs publics ont le droit, à tous les niveaux, de décider du mode de financement, de réalisation et d'organisation de leurs services. Les recherches montrent qu'il n'y a pas de liens positifs entre la marchandisation, les économies et la qualité, ou que la marchandisation n'offre pas un meilleur rapport qualité-prix. La concurrence ouverte n'a pas abouti à une efficacité et à une qualité plus élevées. Les marchés publics doivent être utilisés pour inscrire la croissance dans la durée et pour qu'elle profite à tous, pour atteindre des objectifs sociétaux communs et pour fournir des biens et des services d'excellente qualité..

7. Les municipalités sont des employeurs à grande échelle, ils jouent un rôle crucial pour l'économie et la communauté locales, ce qui signifie que le secteur des gouvernements locaux et régionaux a besoin d'employés en nombre suffisant, bien formés, motivés et bien payés. Cela exige une gestion saine et transparente, le respect des droits syndicaux à l'information, à la consultation et à la négociation, un dialogue social soutenu, une négociation collective solide et la fin de toutes les formes d'insécurité et de précarité de l'emploi. Ces éléments doivent également servir de modèle pour l'emploi.

Actions à mener :

8. Continuer à élaborer des politiques, à mener des actions et à effectuer des recherches pour améliorer les services publics aux niveaux local et régional, affirmer l'importance de la prestation et la remunicipalisation de services publics locaux en interne et promouvoir la valeur ajoutée des entreprises municipales dont le fonctionnement se base sur la prestation publique de services locaux. Afin de garantir un financement adéquat des services municipaux, la FSESP encouragera un travail conjoint de l'Administration nationale et européenne et l'Administration locale et régionale sur une redistribution socialement équitable des ressources entre l'Administration centrale et l'Administration locale et régionale.

9. Réaliser un suivi des tendances de la coopération intermunicipale en matière de restructuration et de décentralisation. Le contexte économique actuel, les règles des marchés publics, la décentralisation et l'arrivée à échéance de contrats de concession ont favorisé le développement accru de la coopération entre les municipalités, par exemple la collecte et la gestion des déchets, la distribution de l’eau, la gestion hospitalière ou l’entraide économique des collectivités locales pour favoriser leur développement. Cette démarche peut favoriser l'efficacité et la coordination des prestations de services publics.

10. Rassembler des informations et faciliter l'échange d'informations sur les systèmes locaux d'imposition et sur l'affectation des compétences et des responsabilités en se basant sur les expériences instructives de pays où ces systèmes sont en place. Les administrations locales doivent être financées de façon appropriée et être en mesure d'augmenter leurs impôts. En particulier, la FSESP s'assurera que de plus amples informations concernant le financement et la fiscalité de l'Administration locale sont recueillies auprès de tous les collèges électoraux de la FSESP.

11. Faire prendre conscience du lien entre des services et des emplois de qualité et promouvoir le bien-être des employés dans les gouvernements locaux et régionaux en ciblant davantage le bien-être physique et surtout l'environnement psychologique au travail, notamment le stress, l'influence sur son propre travail, le harcèlement et la violence de tiers, les horaires de travail et l'alourdissement des charges de travail.

12. Maintenir et étendre des réseaux dans des domaines clefs des GLR tels que les services de pompiers (où la FSESP a bâti un réseau actif et sur lesquels elle a publié une brochure comparative) et le secteur de la culture, ainsi que parmi le personnel non enseignant du secteur de l'éducation.

13. Renforcer le dialogue social pour améliorer la qualité et l'efficacité des services afin de créer des lieux de travail durables, de s'attaquer aux questions liées au sexe et à la race et aux autres problèmes d'égalité, et de fournir des emplois aux jeunes travailleurs.

14. Soutenir toutes les activités qui renforcent la création d'organisations d'employeurs au niveau national pour les gouvernements locaux et régionaux, en particulier dans les pays où ces organisations n'existent pas.

11. Services sociaux et de santé (SSS)[1]: combattre la libéralisation et répondre aux besoins qui se profilent

1. Au sein des pays comme au niveau européen, la libéralisation croissante dans le domaine des services sociaux et de santé affaiblit la solidarité et la cohésion, exacerbant les inégalités avec une incidence négative sur les conditions de vie et de travail et sur la sécurité de l'emploi. Les principes du marché et les intérêts commerciaux, y compris la recherche du profit, vont souvent à l'encontre de l'intérêt public et de celui des travailleurs.

2. Le changement démographique et le vieillissement de la population augmenteront la demande de services sociaux et de santé de haute qualité en Europe. Il est urgent d'investir dans ce secteur et dans sa main-d'œuvre pour résoudre les problèmes de pénuries de personnel actuelles et futures et pour relever les défis liés aux qualifications, aux besoins de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, à l'éventail de compétences nécessaires et à la répartition des tâches entre les travailleurs sociaux et les personnels de santé. Il faut aussi améliorer les compétences et les capacités en gestion.

3. Suite à la participation accrue d'entreprises à but lucratif, d'organisations à but non lucratif et de petites entreprises dans l'offre de services sociaux et de santé, un nombre croissant d'employeurs privent leurs travailleurs de leurs droits syndicaux et refusent la

[1] Le Comité permanent a demandé que la définition suivante précisant les thèmes couverts par les services sociaux et de santé soit ajoutée:
« Les services sociaux et de santé sont composés d'un large éventail de services, comprenant, mais sans s'y limiter, les services suivants : services hospitaliers, services de santé primaires et ambulatoires, hébergement à long terme des personnes âgées et/ou handicapées, soins à domicile et soins résidentiels, y compris aides familiales, services de santé mentale, services de proximité et culturels, travail social, services sociaux et services socio-éducatifs, garde d'enfants et services de protection de l'enfance, logements sociaux, services de l'emploi. »
Les « services sociaux » couvrent un très grand nombre de domaines différents et sont fournis par divers types de prestataires publics, à but non lucratif et commerciaux. Le groupe de travail Services sociaux est dirigé conjointement par les Services sociaux et de santé et par l'Administration locale et régionale.

mise en place de conventions collectives au sein de leurs organisations.

Actions à mener:

Les services sociaux et de santé face à la crise et aux mesures d'austérité

4. Élaborer une action commune pour lutter contre les conséquences de la crise financière et économique et les mesures d'austérité et pour améliorer le financement à long terme du personnel, des infrastructures et de services qualitatifs. Une attention particulière doit être accordée aux femmes, qui représentent les quatre cinquièmes de l'ensemble des travailleurs du secteur, concernant les suppressions d'emplois dans le secteur public et dans la perspective d'une offre réduite de services sociaux et de santé, publics ou financés par des fonds publics, avec des contrecoups négatifs inhérents sur la capacité à concilier vie professionnelle et familiale. Le travail politique et militant sera poursuivi sur les aspects liés aux services sociaux et de santé des règles sur le marché intérieur, de la gouvernance économique ou des politiques spécifiques de l'UE par exemple, notamment la « Stratégie d'investissements sociaux » (2013) les Services sociaux d'intérêt général (SSIG), les Services aux personnes et aux ménages (SPM), le Plan d'action en faveur du personnel de santé dans l'Union européenne (2012) et l'inclusion active (2008).

Privatisation/marchéisation des services sociaux et de santé

5. Continuer à lutter pour des services sanitaires et sociaux de qualité et contre diverses formes de marchandisation qui créent un risque de détérioration, entraînent une réelle baisse de la qualité de l'emploi ou des services ou affaiblissent la viabilité financière des services sanitaires et sociaux. À cette fin, la FSESP recueillera les stratégies et pratiques syndicales pour préserver et améliorer les conditions de travail et de rémunération, la couverture par les conventions collectives, les domaines/questions visés par ces conventions, y compris pour les travailleurs d'entreprises privées. L'évolution et les activités des différentes multinationales appartenant aux secteurs des services sociaux et de santé seront suivies et la création de comités d'entreprise européens dans les services sociaux et de santé des sociétés éligibles continuera d'être appuyée.

Travail décent/effectifs suffisants et qualifiés

6. Créer et déployer des stratégies qui favorisent le travail décent et protègent les travailleurs des services sanitaires et sociaux contre les traitements inhumains et la précarité de l'emploi.

7. Défendre et promouvoir le principe du « salaire égal pour un travail égal au sein de la même organisation ».

8. Promouvoir la définition et l'application de ratios patients-personnels et des mécanismes de prévision et de calcul des besoins quantitatifs et qualitatifs pour certaines catégories de personnel afin de garantir le bon fonctionnement des institutions ou services de soins de santé et sociaux et les départements qui leur sont destinés.

9. Exiger un financement approprié et des investissements publics à long terme dans les services de soins de santé et sociaux.

10. Améliorer la reconnaissance du travail de soins par la société, lutter contre la dévaluation des emplois dans ce secteur et soutenir la professionnalisation des travailleurs.

11. Favoriser le recrutement et la rétention des travailleurs sanitaires et sociaux en améliorant les conditions d'emploi, notamment grâce au travail de la DG SANCO sur les modèles de bonnes pratiques en matière de rétention du personnel sanitaire et d'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Dialogue social, négociation collective et conventions collectives

12. Renforcer les relations industrielles et le dialogue social dans les secteurs des soins de santé et des services sociaux aux niveaux européen, national, régional et local, en particulier en organisant ou en soutenant des activités ou des projets communs avec les organisations d'employeurs concernées présentes dans les États-membres et au niveau de l'UE.

13. Promouvoir la mise en place d'un système permettant de surveiller l'impact des textes du dialogue social européen sectoriel et intersectoriel sur le rôle des syndicats et l'amélioration des conditions d'emploi, de travail ou de salaires.

Santé et sécurité au travail (SST) dans les services sociaux et de santé

14. Établir un paquet travail sur la SST, sujet qui doit être traité à la fois dans le travail et les actions de la FSESP, dans le contexte du dialogue social mené avec l'HOSPEEM. (Association européenne des employeurs du secteur hospitalier et de la santé). Des actions conjointes des membres de la FSESP et d'employeurs concernés du secteur hospitalier seront menées pour prévenir les risques et les conséquences négatives liés aux troubles musculo-squelettiques et aux dermatites. Des exemples et conseils de bonnes pratiques seront élaborés pour mettre en œuvre les résultats des initiatives impliquées, qu'elles soient intersectorielles (p. ex., lutte contre la violence imputable à un tiers et harcèlement) ou spécifiques à certains secteurs (prévention des blessures avec des objets médicaux tranchants ; vieillissement de la main-d'œuvre). Des activités seront réalisées ou appuyées afin de contribuer à institutionnaliser davantage le rôle des syndicats dans l'application et le suivi de la législation nationale et européenne concernant la SST.

Qualifications/aptitudes/compétences des travailleurs sociaux et des personnels de santé

15. Garantir le suivi de la Directive 2005/36/CE révisée sur la reconnaissance des qualifications professionnelles.

16. Influencer le travail des comités ou des groupes de travail qui sont en contact avec le marché du travail et qui traitent des qualifications professionnelles pour notamment : recueillir les informations échangées ou, le cas échéant, préparer les réglementations relatives au brassage des compétences et au transfert de tâches.

Migration transfrontalière des personnels de santé/pratiques de recrutement éthiques

17. Lutter contre les pratiques non éthiques dans le recrutement de travailleurs transfrontaliers dans les secteurs des services sanitaires et sociaux, notamment en promouvant les principes du Code de conduite conjoint de la FSESP et de l'HOSPEEM sur le Recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques (2008) et du Code de pratique mondial pour le recrutement international des personnels de santé de l'OMS (2010).

18. Faire pression sur les gouvernements de l'UE et nationaux pour qu'ils investissent dans

les domaines suivants : les soins de santé, l'attractivité des professions sanitaires et les conditions de travail des travailleurs sanitaires tant dans les pays d'où viennent les travailleurs que dans les pays où ils arrivent. Œuvrer à l'amélioration de la coopération avec les gouvernements et les pouvoirs publics à tous les niveaux pour parvenir à une meilleure protection juridique des travailleurs migrants du secteur sanitaire employés au domicile des patients, dans des petites ou moyennes entreprises ou à leur propre compte (y compris dans le cadre d'emplois indépendants fictifs).

19. Soutenir les parties prenantes concernées en limitant les conséquences négatives de la fuite des cerveaux et des soins dans les pays d'où sont originaires les travailleurs.

20. Partager les informations sur les contenus et la réussite des stratégies et des campagnes destinées à l'organisation, au recrutement et à l'intégration des travailleurs migrants. La signature d'accords bilatéraux entre les syndicats affiliés à la FSESP et à la CES, portant sur un éventail de questions au bénéfice de leurs membres, y compris la possibilité d'accords réciproques d'adhésion temporaire à des syndicats, sera encouragée.

12. Entreprises du service public : un facteur clef du développement durable

1. Le secteur des entreprises du service public subit de nombreux changements structurels dus aux développements mondiaux, aux décisions réglementaires, à l'innovation technologique et également à la façon dont les autorités publiques et les employeurs réagissent à ces changements. Ils ont une incidence sur les lieux de travail et sur les travailleurs, leurs familles et leurs communautés. La FSESP maintient que les infrastructures des services publics doivent être gérées et financées par l'État. La FSESP œuvrera pour s'assurer que les principes et valeurs des services publics font partie intégrante des politiques européennes sur les services environnementaux, tels que l'eau, la gestion des déchets et l'énergie. Il sera essentiel de suivre les politiques, fusions et acquisitions d'entreprises et de créer de nouveaux comités d'entreprise européens en coopération avec les syndicats affiliés afin de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs au sein des multinationales. Le changement climatique demeure une problématique centrale et un défi particulier pour ce secteur. Les entreprises du service public jouent un rôle majeur dans le processus de transition vers une société durable.

Énergie

2. Des données récentes indiquent que le réchauffement de la planète s'accélère au-delà des prévisions du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat. La FSESP soutient l'objectif « zéro émission » pour le secteur européen de l'électricité d'ici 2050 avec des objectifs intermédiaires juridiquement contraignants pour 2030 et 2040. La FSESP collaborera avec les affiliés des pays hors UE/EEE, tels que la Russie, l'Ukraine et d'autres pays, sur le réchauffement de la planète et le changement climatique pour s'assurer que tous les gouvernements européens s'engagent à réduire leurs émissions de CO2 dans le cadre d'un accord mondial.

Actions à mener :

3. Fera campagne pour une « transition juste ». Les gouvernements européens et l'Union européenne doivent adopter une « feuille de route de transition juste » pour accompagner le processus de restructuration dans le secteur de l'énergie. Les entreprises et les gouvernements doivent mettre davantage de fonds à la disposition des

travailleurs dans les secteurs des combustibles fossiles afin qu'ils bénéficient d'une formation et d'une aide à la recherche d'autres emplois. Ces fonds doivent également contribuer à créer des emplois verts supplémentaires.

4. Consolidera ses arguments concernant le rôle (et la propriété) du service public, y compris au sujet des énergies renouvelables et des réseaux, pour protéger les ménages et les entreprises des sociétés et des fonds de placement qui cherchent à maximiser les bénéfices.

5. Approfondira son travail sur le système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre et sur les taxes carbone/énergie afin de prévenir les répercussions négatives sur les ménages à faible revenu, et ce en coopération avec la CES.

6. Poursuivra son travail concernant la précarité énergétique/en matière de combustible, en association avec d'autres organisations cherchant à obtenir des objectifs plus contraignants pour réduire la précarité énergétique.

7. Prendra des mesures pour améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs opérant dans le domaines des énergies renouvelables, telles que l'énergie éolienne, les industries solaires (production), les services d'efficacité/économies énergétiques, mais également dans des domaines sous-traités des infrastructures (réseaux). Tous les travailleurs du secteur de l'énergie doivent bénéficier de conditions de travail et de rémunération décentes.

8. Élaborera des politiques sur les réseaux/grilles intelligents et sur leurs implications pour le secteur et ses travailleurs et fera la promotion des voitures électriques alimentées par des énergies renouvelables auprès des infrastructures publiques (municipales).

9. Répondra à l'intégration croissante des marchés de l'électricité et du gaz et à l'importance grandissante des organismes de régulation (ACER) et organes européens tels qu'ENTSO-E (Réseau européen des gestionnaires de réseaux de transport d'électricité) et ENTSO-G (Réseau européen des gestionnaires de réseau de transport pour le gaz) (gestionnaires de réseau). La FSESP déterminera lequel de ces nouveaux organismes fera l'objet d'un suivi et quel sera son processus d'influence afin de garantir la protection des intérêts des travailleurs et des citoyens. Des propositions pour un nouveau Traité sur l'énergie et une nouvelle Agence européenne pour l'énergie seront rédigées afin de prendre en considération l'offre et la demande d'énergie en Europe et d'étudier une politique énergétique cohérente.

10. Développera un programme de négociation général pour les syndicats de l'énergie, améliorant ainsi la coordination régionale et à l'échelle de l'Europe compte tenu du marché énergétique européen.

11. Améliorera la qualité du dialogue social sectoriel et du dialogue avec les entreprises multinationales. Les priorités seront : la sous-traitance, les bas salaires, la formation et les compétences, la responsabilité sociale des entreprises, les jeunes travailleurs et la consolidation des syndicats, en particulier dans le secteur en pleine expansion des services de l'industrie de l'électricité.

12. S'appuiera sur les réalisations concernant la dimension sociale de la Communauté de l'énergie de l'Europe du Sud-Est, dont font désormais partie l'Ukraine, la Moldavie, la Géorgie ainsi que l'Arménie et la Turquie en tant qu'observateurs.

13. Travaillera et partagera ses expériences avec les syndicats affiliés de la Communauté des États indépendants (Russie et Asie centrale), non seulement car la libéralisation des

services énergétique prend une place prépondérante dans le débat, mais aussi pour garantir une dimension sociale aux politiques énergétiques.

14. Surmontera les problèmes de dialogue social dans le secteur du gaz suite au retrait des employeurs. Ces problèmes peuvent être résolus si les organisations affiliées font pression sur les employeurs et organisations concernés de l'industrie. Le secrétariat de la FSESP coordonnera d'autres travaux pour entretenir un dialogue social dynamique dans ce secteur.

Eau

15. Pour la FSESP, l'eau doit être un service public et la fédération soutient les appels pour la reconnaissance de l'eau en tant que bien commun, appartenant à tous et nécessitant protection et gestion dans l'intérêt de tous. L'Initiative citoyenne européenne (ICE) « L'eau est un droit humain » est un succès. Les efforts concernant les revendications de l'ICE seront poursuivis, notamment à propos de leur exécution par le Parlement, le Conseil et la Commission. La FSESP continue de développer les relations avec les groupes d'organisations de défense de l'eau. Les affiliés situés dans des pays européens hors de l'Union européenne sont invités à faire pression sur leurs gouvernements afin qu'ils adhèrent aux principes des Nations Unies du droit à l'eau et les mettent en œuvre.

Actions à mener :

16. Soutiendra les affiliés en sensibilisant sur le rôle essentiel des services publics liés à l'eau pour la société et aidera les affiliés à s'opposer à la privatisation des services de distribution d'eau.

17. S'opposera à la création d'un marché pour les droits à l'eau ainsi qu'à toute tentative de l'Union européenne de libéraliser les services liés à l'eau.

18. Analysera l'évolution du marché des compteurs intelligents.

19. Étudiera si, comment et pour quels résultats un dialogue social devra être instauré dans le domaine des services d'eau et d'assainissement. Un engagement à long terme des syndicats affiliés est une condition préalable importante.

20. S'assurera en coopération avec les syndicats espagnols que les multinationales espagnoles de distribution d'eau/de traitement des déchets disposent d'un comité d'entreprise européen.

Déchets

21. Le secteur des déchets fait partie des services environnementaux et constitue un domaine de croissance de l'emploi. Il fait face à de nombreuses difficultés, y compris une concurrence féroce sur les salaires et les conditions de travail. La FSESP a pour objectif de représenter l'ensemble de la chaîne, c'est-à-dire la collecte, le transport, le tri, le recyclage et l'incinération des déchets par des entreprises publiques et privées.

Actions à mener :

22. Mettre à jour les principes de base de la politique des déchets définie par la FSESP et défendre la dimension de service public des politiques relatives aux déchets auxquelles les entreprises doivent adhérer.

23. Défendre l'utilisation efficace des ressources, point dont l'importance demeure cruciale. Dans la transition vers une société utilisant efficacement ses ressources, la FSESP plaidera pour la création d'emplois, les emplois verts, les compétences et la formation, la santé et la sécurité, sujets majeurs pour le secteur des déchets qui devront se refléter dans les politiques sur les déchets de l'UE.

24. Progresser en vue d'établir un dialogue social dans le secteur des déchets. Les syndicats du secteur des déchets de la FSESP discuteront des modalités, des problématiques, de la stratégie à suivre et des ressources à consacrer.

25. Mettre en place des comités d'entreprise européens au sein d'importantes multinationales de traitement des déchets n'en disposant pas encore ; ce point concerne particulièrement les grandes entreprises allemandes et espagnoles.