

travail, l'espérance de vie en bonne santé, ainsi que les parcours professionnels et les interruptions de carrière.

Par conséquent, nous suivrons attentivement l'initiative actuelle de la Commission sur les retraites et les caisses de retraite et y réagirons de façon adéquate sachant que les retraites relèvent de la responsabilité nationale et sont une question faisant partie des négociations collectives. Nous considérons cette initiative injustifiée et agissons, par conséquent, en faveur de son arrêt. Il y a également lieu de souligner le fait que le débat relatif au transfert de connaissances des travailleurs plus âgés est de plus en plus présent. Dans un certain nombre de pays et d'entreprises multinationales, des accords ont déjà été signés ou sont en cours de discussion pour organiser ce processus. Les conventions collectives peuvent fournir ici des lignes directrices claires et donner une sécurité tant aux séniors qu'aux plus jeunes.

La FEM réaffirme sa position quant à la directive sur les services et le détachement de travailleurs en vue d'éviter une spirale de concurrence descendante sur les salaires, les conditions de travail et le marché du travail.

La FEM s'enquerra des systèmes existants de dénonciation d'abus et des problèmes qui y ont trait, souvent mentionnés dans des chartes éthiques, et examinera les possibilités de protéger les travailleurs contre les éventuels aspects négatifs de ces systèmes.

La FEM s'enquerra également des possibilités de mise en œuvre des éléments de notre charte sociale lors des cycles de négociations collectives. Une attention particulière sera accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à l'égalité des chances et à l'extension des possibilités d'absence pour raisons familiales.

La FEM recommande fortement que toutes les conventions collectives prennent en compte des éléments et des conditions relatifs à l'égalité des chances.

Réseaux régionaux de négociations collectives

Depuis 1996, la possibilité de créer des réseaux régionaux de négociations collectives dans le cadre de la FEM constitue un élément clé de notre stratégie générale de coordination. Ces réseaux mettent en évidence le fait que les négociations collectives ne relèvent plus seulement d'intérêts nationaux et qu'elles jouent un rôle important dans la coordination pratique des politiques de négociations. Nous avons noté que, par le passé, la création de ces réseaux ainsi que leur fonctionnement général n'ont remporté qu'un succès mitigé.

La FEM reste convaincue de l'utilité et de la nécessité de ces réseaux quelle que soit leur organisation. Nous devons donc renforcer cet élément de notre stratégie, et il faut organiser une évaluation de ces réseaux régionaux dans le cadre de la prochaine conférence sur les négociations collectives en 2013. La FEM entamera également une initiative d'échange de « bonnes pratiques » en matière de réseaux régionaux de négociations collectives.

Les travailleurs migrants

Le nombre de travailleurs migrants venant d'Europe et de l'extérieur de celle-ci augmente rapidement, et ils y jouent un rôle social et économique important. La FEM affirme clairement que tous les travailleurs devraient être protégés par des conventions collectives, l'État providence et des systèmes de sécurité sociale sans aucune sorte de discrimination. Pour atteindre cet objectif, nous devons exploiter les systèmes de négociations collectives existants au maximum pour assurer les mêmes droits à tous les travailleurs, quel que soit leur statut ou leur origine. Par conséquent, le débat doit être axé sur tous les aspects de ce problème et inclure celui de la libre circulation des travailleurs au sein de l'Europe ainsi que celui des travailleurs immigrés et des sans papier en Europe.

Les travailleurs migrants sont typiquement touchés par l'emploi précaire à la fois en termes d'emplois et de conditions de travail. Les résultats de la deuxième revendication commune de la FEM sur l'emploi précaire apportent des solutions à cette question. Suite à la crise et à ses répercussions, une approche horizontale vis-à-vis des travailleurs migrants est nécessaire dans tous les secteurs de la métallurgie. L'adoption du principe du pays de résidence pour toutes les conditions salariales et de travail est une possibilité majeure d'éviter une spirale descendante de concurrence tant sur les salaires, les conditions de travail que sur le marché du travail. La syndicalisation des travailleurs migrants est une priorité pour les syndicats également dans le but d'éviter leur exploitation dans le secteur informel.

Une meilleure intégration des travailleurs migrants et de leurs familles au sein de la communauté est vitale, et dans ce domaine, les syndicats ont un rôle essentiel à jouer en offrant entre autres des possibilités de soins de santé, de logement, de formation, de cours de langues, de congés et de carrière. Il est nécessaire d'avoir un aperçu global de la législation européenne sur toutes les questions de discrimination et d'exploitation auxquelles les travailleurs migrants pourraient être confrontés par le biais d'un travail irrégulier ; cet aperçu doit comprendre un examen des politiques d'immigration, de sécurité sociale, du droit au logement et des conditions de travail.

Les stéréotypes liés aux minorités reconnues doivent être combattus et des droits égaux doivent être garantis. Des punitions collectives à l'encontre des groupes minoritaires menacent la situation de tous les migrants. Dans ce domaine, la lutte contre le racisme et la xénophobie constitue la pierre angulaire du travail syndical et est vitale à une approche globale de la défense des droits des travailleurs. Maintenir le contact avec la société civile est utile dans un tel contexte.

Les négociations collectives peuvent jouer un rôle spécifique en prévoyant la possibilité de formations, de cours de langue, de périodes de congé et de possibilités de carrière, etc.

Travailleurs cols blancs

À côté du suivi de tous les points pertinents de ce programme de travail, le groupe de travail restreint « cols blancs » poursuivra ses activités en cours dans le domaine des méthodes de syndicalisation, de la structure d'affiliation et de l'échange de bonnes pratiques. Toutefois ces questions devraient être davantage intégrées dans le travail quotidien de la FEM en matière de négociations collectives.

Système européen de relations industrielles

La FEM doit se concentrer également sur l'évolution du système européen de relations industrielles et l'initiative de la Commission concernant un système transnational d'accords collectifs.

Au regard des expériences réalisées, la FEM doit effectuer une évaluation de ses procédures internes de négociation aussi bien en ce qui concerne le mandat pour les négociations au niveau des entreprises que celles au niveau sectoriel. Le développement d'un système européen de relations industrielles ou d'un système transnational d'accords collectifs, comme la Commission de l'UE l'appelle, a rendu nécessaire le débat en cours concernant les structures internes, les méthodes de travail et un cadre pour la FEM.

La FEM souligne que les syndicats doivent être en mesure d'organiser des actions, des manifestations et des grèves transnationales conjointes. Ceci s'inscrit dans le cadre de la mise en place de politiques salariales et de négociations collectives européennes. Il y a un besoin d'information sur toutes les actions syndicales possibles via Eucob@n qui permet d'organiser la solidarité sur le plan pratique.