



5^e CONFERENCE DE LA FEM SUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES
“Une revendication commune pour un avenir commun”
Rome, 11 & 12 octobre 2005

EVALUATION POLITIQUE DE LA REGLE DE COORDINATION

Évolution politique et économique

L'industrie métallurgique s'est rapidement internationalisée, comme on peut le constater à l'échelon des entreprises au nombre grandissant d'acquisitions, de fusions et d'activités internationales. Suite à cette évolution, même la défense des intérêts s'est davantage internationalisée ; les syndicats européens doivent constamment évaluer leurs activités à la lumière de cette situation changeante. Le marché mondial lance de nouveaux défis que le mouvement syndical est appelé à relever. L'Europe centrale a une longue expérience du mouvement ouvrier, qui peut être mise à profit par chaque pays européen.

L'harmonisation de la législation va grandissante et la réforme de la législation est principalement le fait de directives européennes. Depuis le début de l'année 2002, il est aisé de comparer les coûts parce que l'euro a créé une base de calcul de coûts commune quant aux données propres aux entreprises. Il est facile de discuter et de comparer les salaires, les coûts du travail, l'équilibre des comptes et d'autres dépenses propres aux entreprises. Dans le même temps, il est de plus en plus nécessaire d'harmoniser les conditions et la législation en matière d'emploi.

Mise en œuvre de la norme salariale

En 1998, un accord a été conclu à Francfort sur la norme salariale européenne dans l'industrie métallurgique et sur le recours à la coordination transfrontalière pour les négociations collectives et leurs préparatifs. L'intention était de renforcer la coordination des négociations collectives entre les syndicats et de prévenir une concurrence néfaste sur le plan salarial.

Beaucoup de pays connaissaient déjà la norme salariale européenne. Il s'agit là du modèle traditionnel pour calculer les augmentations salariales dans la politique des revenus. Selon ce modèle, les règles essentielles de la politique salariale sont basées sur l'inflation internationale et sur l'augmentation de la productivité. D'après cette norme salariale élémentaire, la distribution des revenus entre le travail et le capital reste inchangée lorsque les coûts du travail (c'est-à-dire les augmentations et la dérive salariale convenues, les coûts sociaux et la compensation de la réduction du temps de travail) augmentent autant que la somme de la productivité et de l'inflation.

En 1998, il a été décidé de créer des réseaux régionaux de négociations collectives au sein de la FEM. Des réseaux régionaux ont été mis en place dans toute l'Europe ; la participation d'observateurs et l'échange de données et d'informations sont devenus monnaie courante. Il convient de noter plus particulièrement que ces réseaux ne sont pas consacrés uniquement aux négociations collectives, mais

aussi de plus en plus à des problèmes concrets liés à la représentation des travailleurs au niveau des entreprises et des syndicats au sein des multinationales afin de fournir un soutien transfrontalier. À l'avenir, les rapports au comité «Politique de négociations collectives» de la FEM devraient accorder une plus grande attention à ces réseaux.

Objectifs principaux de la FEM

La stratégie de la FEM en matière de négociations collectives vise principalement l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs de la métallurgie, la coordination des politiques nationales de négociations collectives et le développement, le renforcement et la promotion d'une politique européenne active de négociations collectives. La coordination de la FEM dans ces domaines assurera une amélioration de l'emploi, de la sécurité sociale et des conditions de travail, ainsi qu'une distribution plus équitable et plus cohérente des revenus.

L'introduction de la monnaie unique européenne a renforcé le marché intérieur européen et augmenté l'utilisation et l'importance du processus décisionnel au niveau européen. Par conséquent, nous avons constaté que les niveaux européen et transnational exercent une plus grande influence sur les processus nationaux de négociations collectives. Cette tendance sera plus importante et plus perceptible à l'avenir.

Les nouveaux États membres d'Europe centrale et d'Europe de l'est ont une autre culture des négociations collectives, marquée par 50 ans de communisme et par les dix années de transition qui ont suivi. La restructuration radicale et la récession économique ont limité la marge de manœuvre des négociations collectives ; par conséquent, à l'exception de la Slovénie et de la Slovaquie, les négociations sectorielles sont essentiellement « coincées » entre le tripartisme central et les négociations traditionnelles au niveau des entreprises.

La concurrence accrue aux niveaux européen et mondial menace les résultats et les structures des négociations collectives en Europe. Des syndicats nationaux forts et des stratégies coordonnées de négociations collectives restent la meilleure réponse, mais aussi la seule réponse viable, aux dangers de la concurrence sociale, du dumping salarial et de la spirale descendante des salaires et des conditions de travail.

Dialogue social

Dans l'UE, le dialogue social désigne la consultation et la négociation. Ce terme recouvre les négociations et les accords entre les organisations patronales et syndicales, ainsi que la procédure de négociation et d'accord tripartite avec la Commission et/ou le Conseil.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a suggéré à la Convention sur l'avenir de l'UE de spécifier les termes propres au marché du travail :

- les termes « coopération tripartite » pourraient être utilisés pour désigner l'échange de vues entre les partenaires sociaux et les institutions de l'UE ;
- les termes « audition des partenaires sociaux » seraient utilisés pour désigner l'examen conjoint de questions au sein de comités consultatifs ainsi que les auditions officielles d'organisations conformément à l'article 137 ;
- les termes « dialogue social » recouvriraient les négociations bilatérales entre les partenaires sociaux, qu'elles aient été engagées ou non par la Commission.

Principales tendances au cours de la dernière décennie

Les points de vue des syndicats, des économistes et d'experts d'universités et d'instituts de recherche sur les évolutions des dernières années et leurs effets sur le plan national et international ont été recueillis au moyen d'interviews. Les résultats des discussions ont été regroupés en tant que changements dans la politique économique et dans la politique sociale, ainsi que comme changements dans le mouvement syndical et ses groupes de coopération.

Les deux facteurs ayant eu le plus grand impact sur ces évolutions sont la mondialisation et la libéralisation du commerce mondial. Les marchés financiers, les stratégies des entreprises et les systèmes économiques et sociaux ont changé, et un secteur informatique totalement nouveau s'est développé. Cette évolution a entraîné le besoin de s'adapter, et le mouvement syndical a dû répondre aux besoins. On dit souvent que les grands pays de l'UE n'acceptent pas toujours autant cette nécessité d'adaptation que les petits États membres.

Parmi les changements importants, citons le marché intérieur, l'union économique et monétaire (UEM) et l'euro, la monnaie commune. Même le protocole social, qui fait partie du traité de Maastricht, est considéré comme un changement important. Il s'agit d'un acquis majeur de la CES.

On admet généralement que les modèles sociaux européen et américain se battent pour la position dominante. La question de la pérennité de l'état-providence européenne est également posée.

Au cours de ces dernières années, la coordination et la coopération transfrontalières entre les syndicats se sont considérablement renforcées. Dans le même temps, les activités internationales ont été de plus en plus transférées au niveau des syndicats et des entreprises, notamment grâce aux comités d'entreprise européens. Ainsi, au niveau de l'entreprise, on traite de questions concrètes qui touchent de près les employés : salaires, conditions de travail, formation et éducation, etc.

Certains pays européens entretiennent des relations étroites. C'est évidemment le cas des économies nationales de petite taille, comme la Belgique. La coopération, au niveau de l'UE, entre employeurs et employés s'est développée et s'est élargie, mais elle n'a eu aucun effet sur les activités au niveau national.

On constate souvent que l'élaboration de lois et d'accords au niveau de l'UE ralentit les négociations au niveau national parce que l'une ou l'autre partie invoque ces préparatifs.

Le dialogue social est devenu un élément important de la coopération européenne, et la Commission y joue un rôle central. Cette dernière s'est impliquée dans le dialogue, et, de ce fait, l'influence politique des partenaires sociaux a pris une importance considérable. La situation dépend toutefois de la composition et de la volonté politique de la Commission.

Les employeurs jouent généralement un rôle d'opposition. Ils n'engagent un dialogue social que lorsqu'ils y sont obligés, ou s'il existe des raisons claires, de nature économique ou autre, en rapport avec les activités des entreprises. Ils cherchent à garder les négociations collectives au niveau national, voire, comme c'est de plus en plus la cas, au niveau des entreprises.

Toutefois, il apparaît clairement au mouvement syndical que le dialogue social est nécessaire au niveau européen. Une tendance inéluctable se dessine en ce sens. Beaucoup de problèmes sont transférés au niveau européen. Des structures formellement acceptables sont nécessaires pour les traiter, de manière à ce que les membres adoptent leurs résultats. En vue de renforcer le dialogue social, le mouvement syndical doit être capable de tenir tête aux employeurs, même si les entreprises ne veulent pas aller plus loin pour le moment.

Coordination salariale et coopération transfrontalière

La CES a décidé, lors de son IX^e congrès statutaire (1999), de commencer à coordonner la politique européenne de négociations collectives et de créer à cet effet un nouveau comité des négociations collectives, composé de représentants de ses affiliés et de représentants des fédérations syndicales et affiliées. Le Comité exécutif de la CES a adopté la principale directive européenne relative à la coordination de la politique de négociations collectives en novembre 2000.

Dans le rapport annuel de la CES (2001), on peut lire que la synchronisation des négociations collectives est déjà devenue une évidence et que, dans de nombreux pays membres, cette évolution est considérée comme le « printemps des négociations collectives ». Le mouvement syndical a accordé une grande attention à la comparaison des salaires. Le rapport de la CES note que la majorité des conventions collectives ont été conclues sous le niveau de calcul du modèle d'augmentation salariale. Les conventions collectives qui se situent au-dessous du niveau du modèle salarial ont notamment été justifiées par le fait que les conventions portaient sur d'autres éléments de coût, et non uniquement sur les augmentations salariales. La situation médiocre de l'emploi dans le pays est une autre justification souvent avancée.

La FEM et d'autres syndicats européens sont très actifs dans ce domaine depuis de nombreuses années. Il y a une coordination salariale nationale et une coopération transfrontalière dans les divers pays européens depuis plusieurs années.

La coordination salariale porte notamment sur des paquets sociaux nationaux entre les gouvernements et les partenaires sociaux. Elle porte notamment sur une coordination transfrontalière étroite entre les pays limitrophes. Les activités du CEE au niveau des entreprises en sont un bon exemple. Cette coordination salariale est devenue plus rigoureuse et plus ouverte, mais aussi plus concrète.

La coopération internationale a augmenté la force et l'influence du mouvement syndical, même sur le plan national. Les partenaires sociaux occupent une position importante au sein de l'UE. La coopération entre employeurs et employés au niveau européen s'est améliorée, sans avoir toutefois d'effet au niveau national. Comme nous l'avons déjà signalé, le traitement des problèmes au niveau européen ralentit les actions nationales.

Voici quelques exemples pratiques de réseaux régionaux de négociations collectives :

Allemagne – Rhénanie du Nord-Westphalie (Ouest)	Belgique, Pays-Bas et Luxembourg
Allemagne – Côte (Nord)	Danemark et Suède
Allemagne – Francfort (Sud-Ouest)	France
Allemagne – Bavière (Sud-Est)	Autriche, Slovaquie, République tchèque, Slovaquie et Hongrie
Allemagne – Berlin-Brandebourg-Sachem (Est)	Pologne et République tchèque
Allemagne – Bade-Wurtemberg (Sud)	Suisse, Italie et Autriche
Allemagne – Hanovre (Centre)	Angleterre
Nordic Metal	Finlande, Suède, Danemark, Norvège et Islande

Effets du modèle d'augmentation salariale (productivité + inflation)

Dès le début, c'est-à-dire, depuis 1998, il importait avant tout d'éviter une concurrence salariale néfaste. L'idée était de donner aux syndicats des instruments pour comparer les salaires entre divers pays. Le modèle salarial est nécessaire pour diriger et suivre des évolutions à long terme. Ce modèle salarial fait partie d'un processus qui soutient un développement correct des coûts.

Parfois, il est difficile pour les syndicats d'atteindre le modèle salarial, car de nombreux problèmes doivent être résolus lors de chaque cycle de négociations collectives. Une ligne politique salariale à long terme ne convient pas toujours à ces besoins. On admet généralement que la réalisation moyenne de la norme salariale doit être examinée sur des périodes de plusieurs années.

L'étude a révélé que le modèle salarial n'est pas utilisé partout en tant que tel, mais que presque tous les pays essaient de conclure des accords au même niveau. Le modèle salarial est utilisé afin de prévenir une concurrence salariale néfaste ; lorsqu'il fonctionne de cette manière, il est considéré comme nécessaire.

La plupart des gens pensent que le modèle salarial devrait être flexible (le « modèle en serpent »/le « modèle du corridor ») ; lorsqu'il est utilisé, de telles applications devraient être acceptées là où les solutions de l'accord approchent l'objectif de calcul du modèle salarial. Si les accords salariaux restent bien en deçà du modèle salarial pendant plusieurs années, les syndicats devraient réagir. D'après les statistiques, les solutions salariales dans les divers pays européens se sont rapprochées même s'il n'y a pas eu de coordination des objectifs d'augmentation salariale au sein du mouvement syndical. Dans la pratique, le modèle salarial peut constituer un minimum dans un pays et un maximum dans un autre. Le modèle salarial est considéré comme un signal politique important pour la ligne salariale du mouvement syndical.

A cet égard, il convient de mentionner le seul moment où la règle de coordination salariale a été utilisée très ouvertement, publiquement, et avec une approche européenne intégrée. Durant les grèves qui ont eu lieu dans l'industrie métallurgique allemande en 2002, une conférence de presse européenne a été organisée à Francfort. Au cours de cette conférence de presse, les secrétaires généraux et les présidents d'un certain nombre d'organisations syndicales européennes ont déclaré leur solidarité avec IG Metall et ont souligné l'importance et la solidité de la règle de coordination salariale. Cet exemple a montré comment cet instrument pourrait être utilisé comme principal outil politique.

Coordination

On admet généralement la nécessité d'une coordination européenne, mais pour réussir au niveau européen, une coordination nationale efficace est également nécessaire. Beaucoup de pays sont privés d'une coordination nationale réellement efficace ; de ce fait, la coordination est aussi difficile au niveau européen.

La coordination au niveau européen peut être menée de la manière suivante : premièrement, la coordination des revendications ; deuxièmement, des négociations sur la base de revendications générales communes ; enfin, examen des résultats des négociations nationales au niveau de la FEM. Par la suite, une décision peut être prise quant à l'acceptation définitive du résultat de la négociation.

Une coordination bien rodée impliquerait de concilier divers problèmes dans le cadre des réalités existantes, de définir des objectifs, d'agir de manière concertée et d'assurer le suivi. Une coordination avancée pourrait inclure des travaux de développement entre les cycles de négociations et un développement poussé de l'intégration.

Coopération entre entreprises (CEE)

Une grande question de principe consiste à se demander si les groupes de CEE peuvent négocier une convention collective propre aux entreprises. Beaucoup pensent que la réponse à cette question dépend du niveau de conscientisation et de syndicalisation des employés de l'entreprise. En théorie, c'est possible – du moins dans les entreprises où le mouvement syndical n'est pas assez fort pour l'empêcher –, mais il faut noter qu'il n'existe encore aucun cadre légal à cet effet au niveau européen. Par conséquent, à l'heure actuelle, un accord final devra encore être appliqué dans les systèmes nationaux.

Les accords actuels des CEE ne sont pas totalement satisfaisants. Il est toutefois difficile de renouveler les accords étant donné que les membres des comités d'entreprise ne veulent pas assumer ce désavantage, notamment par peur de perdre la relation de coopération établie.

Dans aucun pays, les comités d'entreprise ne pourraient être contrôlés totalement par les syndicats. Les CEE sont perçus en quelque sorte comme une structure rivale des syndicats, surtout lorsque de plus en plus de conventions d'entreprise sont conclues. Les comités d'entreprise peuvent devenir des acteurs indépendants et pourraient miner les conventions collectives existantes. Même une concurrence néfaste peut surgir entre les entreprises. De l'avis général, les délégués syndicaux devraient pouvoir participer aux négociations des comités d'entreprise et les activités des CEE devraient s'apparenter aux négociations collectives.

Les comités d'entreprise européens ont des moyens d'action et des cultures différents. Par exemple, les comités d'entreprise finlandais s'inspirent du modèle national de coopération, tandis qu'il existe des comités d'entreprise en Europe, notamment en Allemagne, qui traitent clairement de certaines questions de négociation collective et qui participent à la gestion de l'entreprise.

Dans certains grands groupes de sociétés, les comités d'entreprise se sont déjà entendus sur certaines questions de négociation collective. Les accords types concernent l'information et la participation des employés, les droits des délégués syndicaux, l'égalité et le chômage ou l'emploi. Jusqu'à présent, seules quelques références ont été faites au temps de travail et aucune n'a encore été faite concernant les salaires.

L'évolution actuelle peut tout aussi renforcer qu'affaiblir les syndicats nationaux, en fonction de leur réaction au changement et de leur capacité à apporter une assistance suffisante au travail de leurs délégués syndicaux. La coordination des activités des multinationales est considérée comme nécessaire à l'avenir – mais elle l'est déjà actuellement. Or, l'organisation de cette coordination manque encore d'efficacité.

Dans de nombreux pays, les personnes de confiance au sein des grandes sociétés sont beaucoup plus utilisées pour la coopération internationale que les dirigeants ou les responsables de leurs syndicats respectifs. En pratique, elles mènent une action transfrontalière pour défendre les intérêts des travailleurs presque quotidiennement.

Évolution politique et défis lancés au mouvement syndical

D'importants changements économiques et politiques se sont produits au cours de la dernière décennie, qui ont également affecté l'action du mouvement syndical. La mondialisation, l'intégration européenne et la monnaie commune touchent l'Europe de plusieurs manières, mais leurs effets varient d'un pays à l'autre.

Le développement politique et social dans l'Union européenne est en retard sur l'intégration économique. Sur le plan économique, les résultats sont, pour l'essentiel, conformes aux attentes des entreprises européennes. Il est clair que beaucoup de responsables politiques pensent qu'il n'est pas nécessaire de poursuivre le développement de l'intégration politique.

Il incombe à la gauche et au mouvement syndical de renforcer le développement social et un Etat-providence équitable. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans l'édification d'une Europe économiquement et socialement forte ; la politique européenne de négociation politique occupe une position clé dans ce développement.

De nombreux défis attendent le mouvement syndical européen : législation européenne, dialogue social, monnaie commune, soutien à la croissance économique, emploi, politique salariale bridant l'inflation, ouverture des frontières, élargissement de l'UE et renforcement de la stabilité internationale.

Conventions collectives européennes

Les conventions collectives au niveau européen posent certaines questions fondamentales : Quel modèle de convention collective ? Quels négociateurs ? Quel mandat ?

En général, on considère que les conventions collectives nationales resteront primordiales pendant longtemps encore, tandis que les conventions au niveau européen viennent compléter la politique nationale de négociation. Les raisons à cela sont nombreuses, et tiennent notamment aux grandes différences de salaires, de productivité, de prix et de cultures entre les pays de l'UE. Il existe de nombreuses différences dans la législation qui influencent la conclusion d'accords européens, telles que l'imposition et la sécurité sociale, en particulier pour ce qui est du chômage.

Par ailleurs, on assiste au développement transfrontalier de la coopération, de la coordination et d'autres aspects. Cette évolution crée des possibilités et incite à développer les négociations collectives au niveau européen.

La FEM doit examiner son propre modèle d'action avec divers groupes d'employeurs, tels que l'industrie métallurgique (CEEMET), l'industrie de l'acier, la construction navale, la réparation automobile et les secteurs des TIC.

Si ce développement se poursuit, le problème des mandats de négociation devra être résolu. La discussion finale quant au mandat, aux négociations, à l'adoption d'accords, au droit de grève, au soutien des grévistes, etc., reste devant nous.

Parallèlement au développement des relations de négociation, il y a lieu d'examiner les rôles du comité « Politique de négociations collectives », du comité « Politique industrielle » et des comités d'entreprise européens.

Un des problèmes consiste à introduire les solutions convenues au niveau européen dans les différents pays membres. Il n'y a pas de règles quant à la manière dont les accords devraient être mis en œuvre.

Un système de médiation fait partie d'un système de négociation efficace. On a parlé d'un système de conciliation volontaire (le modèle belge), qui n'a aucun effet juridique. Même s'il devait être adopté, il ne suffirait pas si des systèmes de négociation normaux sont suivis.

La FEM négocie d'ores et déjà en participant aux groupes de négociation de la CES, mais il n'y a pratiquement pas de négociations directes avec l'organisation patronale européenne CEEMET. Peut-être qu'il sera possible de discuter au cours des prochaines années de certains principes et de points de vue communs, tels que l'apprentissage tout au long de la vie, mais sans plus.

Conclusions

1. Une évolution difficile

Ces dernières années, la situation a été très difficile dans toute l'Europe. Les employeurs ont attaqué les syndicats et ont exigé une plus grande flexibilité salariale et des augmentations salariales moins importantes que jamais auparavant. Ce mouvement a commencé en Europe centrale et s'est propagé à tous les pays – à la Scandinavie, mais aussi aux autres pays européens. Parfaitement consciente de

ce problème, la FEM a essayé de déterminer sa propre stratégie dans cette situation difficile. En conclusion, nous devons continuer à nous efforcer de renforcer la solidarité et de trouver de nouvelles manières d'aider nos membres. Cette activité sera un des points les plus importants au cours des prochaines années.

2. Eucoba

Le système Eucoba se développe et ne cesse de s'améliorer. Nous avons de plus en plus d'informations sur différents pays, et il se passe toujours quelque chose d'important ou d'intéressant. Eucoba n'est pas encore prêt, mais c'est la bonne manière de tenir tout le monde informé au sein des syndicats européens. Nous avons toutefois besoin d'interlocuteurs plus actifs dans chaque pays, parce que sans informations correctes, Eucoba n'existe pas.

La coopération future est très importante, pour des raisons tant pratiques que politiques. Nos statistiques doivent être correctes et suffisamment précises, car sans données fiables, il est très difficile de négocier avec les employeurs.

3. Réseaux européens

Jusqu'à présent, le travail en réseau au niveau européen est monnaie courante dans les entreprises pour ce qui est des questions pratiques, mais pas tellement pour ce qui est des questions de négociation. Le CEE est le premier niveau d'action, ce qui signifie que nous devons savoir quand ces groupes commencent à discuter des questions adéquates de négociation collective.

Il semble que nous devrions faire davantage à cet égard, parce qu'à l'avenir, les accords seront de plus en plus souvent négociés au niveau des entreprises. Nous aurons alors besoin de nouveaux réseaux pour aider les syndicats nationaux.

4. Coopération nationale transfrontalière

Il est étonnant de constater que cette coopération transnationale ne s'est pas amplifiée. Nous n'avons rien vu de nouveau dans ce domaine. Pour l'heure, il semble que ce genre de coopération n'est possible que si les entreprises sont proches les unes des autres et si les employés ont vraiment les mêmes problèmes et peuvent faire quelque chose ensemble, par exemple, s'ils ont le même employeur, s'ils produisent les mêmes produits ou s'ils traversent constamment la frontière. Les délégués syndicaux ont alors besoin de coopération et pensent qu'il est raisonnable d'essayer de trouver des solutions ensemble.

5. Actions transnationales (déclaration de Frankfurt)

L'action et le soutien transnationaux sont de plus en plus importants, mais c'est aussi un domaine très compliqué. Il n'est pas facile de faire la grève dans d'autres pays et donc d'essayer d'aider les travailleurs d'un syndicat dans un autre pays. Nous en avons eu un bon exemple dans le secteur du papier en Finlande, qui a négocié et essayé pendant plusieurs mois de conclure une nouvelle convention collective. Beaucoup de syndicats européens du papier ont promis leur soutien, mais les travailleurs n'ont pu se mettre légalement en grève qu'en Suède. En principe, tout le monde ou presque soutient que les actions de solidarité sont une bonne idée, mais quand il faut faire quelque chose de concret, les choses deviennent tout à coup bien moins faciles.

6. Négociations collectives transnationales

En principe, le système de négociations collectives transnationales est clair, mais, dans la pratique, il s'agit là d'une question très compliquée et difficile. Il semble que les syndicats ne veulent pas vraiment transférer leur pouvoir de négociation à la FEM. Le droit de négocier est la question la plus importante pour tous les syndicats dans tous les pays. Jusqu'à présent, personne ne croit aux solutions européennes en matière salariale.
