



5^e CONFERENCE DE LA FEM SUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

« Une revendication commune pour un avenir commun »

Rome, 11 & 12 octobre 2005

RAPPORT : TENDANCES ACTUELLES EN MATIÈRE DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

TENDANCES DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

1. Politique en matière de négociations collectives dans un contexte de régression économique et de politique d'entreprise mondialisée

Dans les pays de l'UE, la politique de négociations collectives a été menée à une époque de changement rapide de l'environnement économique, comme on peut le voir dès les années 1990. La forte régression des activités économiques en 1992/93 a conduit à de nombreuses pertes d'emplois dans l'industrie métallurgique, situation qui a perduré de nombreuses années, et accéléré la restructuration technologique et organisationnelle dans les industries métallurgiques.

La situation économique ne s'est consolidée qu'à la fin des années 1990, principalement grâce aux exportations qui ont contribué à augmenter la production et l'emploi jusqu'en 2002, entre autres dans l'industrie métallurgique. Pendant ce temps, les secteurs électronique, de l'information et de la communication ont connu une expansion rapide en raison de la « bulle de la nouvelle économie ». Ces secteurs ont ensuite été le plus durement touchés par la crise qui a débuté en 2001 et a duré jusqu'en 2004 dans l'UE. La production industrielle dans l'UE (à l'exclusion du secteur de la construction) a diminué en 2001 (-0,2), en 2002 (-1,2) et stagné en 2003 (0,2).¹ Même si en raison de la demande à l'exportation, la baisse de production n'a pas été très forte dans certaines branches de l'industrie métallurgique, la crise s'est fait sentir dans tous les secteurs.

Ceci n'est pas sans relation avec changements qui ont commencé à se manifester dans les années 1990 et qui étaient pleinement visibles pendant le bref boom de

¹ (Source : Commission européenne, Économie européenne, n° 4/2004 – Mise à jour 2004 des grandes orientations de la politique économique).

2000 – 2001 et le crash qui s'en est suivi. D'une part, le conflit autour de la répartition s'intensifie en raison de la performance agressive des marchés financiers. Ceux-ci formulent leurs objectifs de répartition au niveau mondial et mettent leurs exigences de répartition en application en comparant le taux de profit. De ce fait, même les entreprises qui font des bénéfices peuvent être mises sous pression. Cette pression se répercute sur les salariés par des exigences de productivité accrue, des réductions de coûts de production sont extorquées dans le cadre d'une concurrence entre les sites de production, les salaires sont mis sous pression (notamment par des tentatives d'allonger le temps de travail sans rémunération) et la situation ne cesse de se dégrader au niveau de la protection sociale.

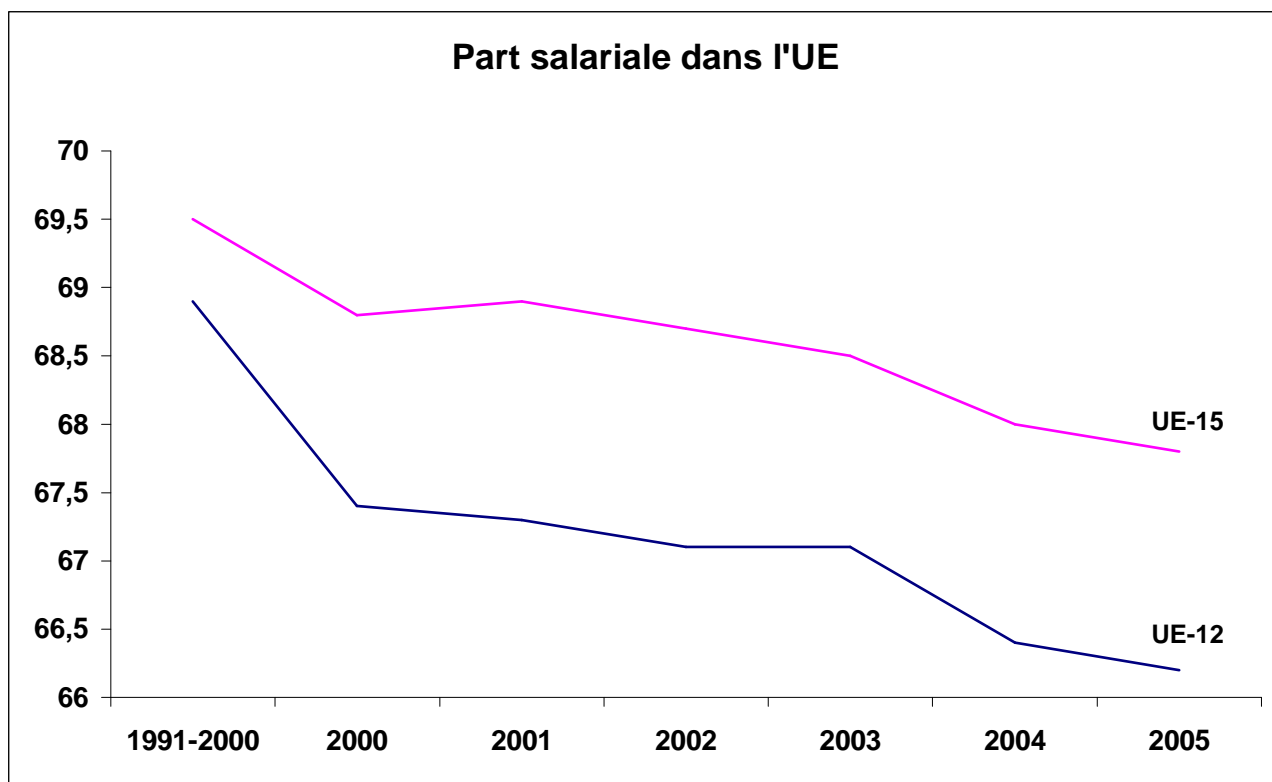
Le processus de déréglementation, de libéralisation des marchés et d'ouverture de régions mondiales qui n'étaient pas facilement accessibles jusqu'à présent (Chine, Europe centrale) s'est poursuivi. D'une part, il a élargi les possibilités d'exportation des pays de l'Union, mais d'autre part, il a induit une comparaison plus agressive des coûts (benchmarking) entre les différents sites de production. La concurrence commerciale accrue et la compétition entre les différents sites de production renforce la pression notamment sur les travailleurs et la production à fort coefficient de main-d'œuvre et particulièrement standardisée dans ces branches. Les re-localisations ont créé un nouveau réseau transfrontalier de lieux de production. C'est le résultat d'une politique d'entreprise de plus en plus globale.

Cela a engendré de nouveaux défis, qui auraient dû être relevés par une politique économique et industrielle appropriée dès le départ. Mais c'est précisément là que la politique économique et industrielle a échoué. Ni la politique économique et industrielle ni la Banque centrale européenne n'ont renforcé les perspectives d'emploi par une politique de croissance orientée vers les marchés d'avenir.

Le développement économique et la réponse inadéquate de la politique économique ont placé la politique syndicale de négociations collectives face à des difficultés, comme le montrent plusieurs évolutions. Citons les plus importantes.

2. La part des salariés dans la répartition a diminué et la rentabilité des entreprises a de nouveau augmenté

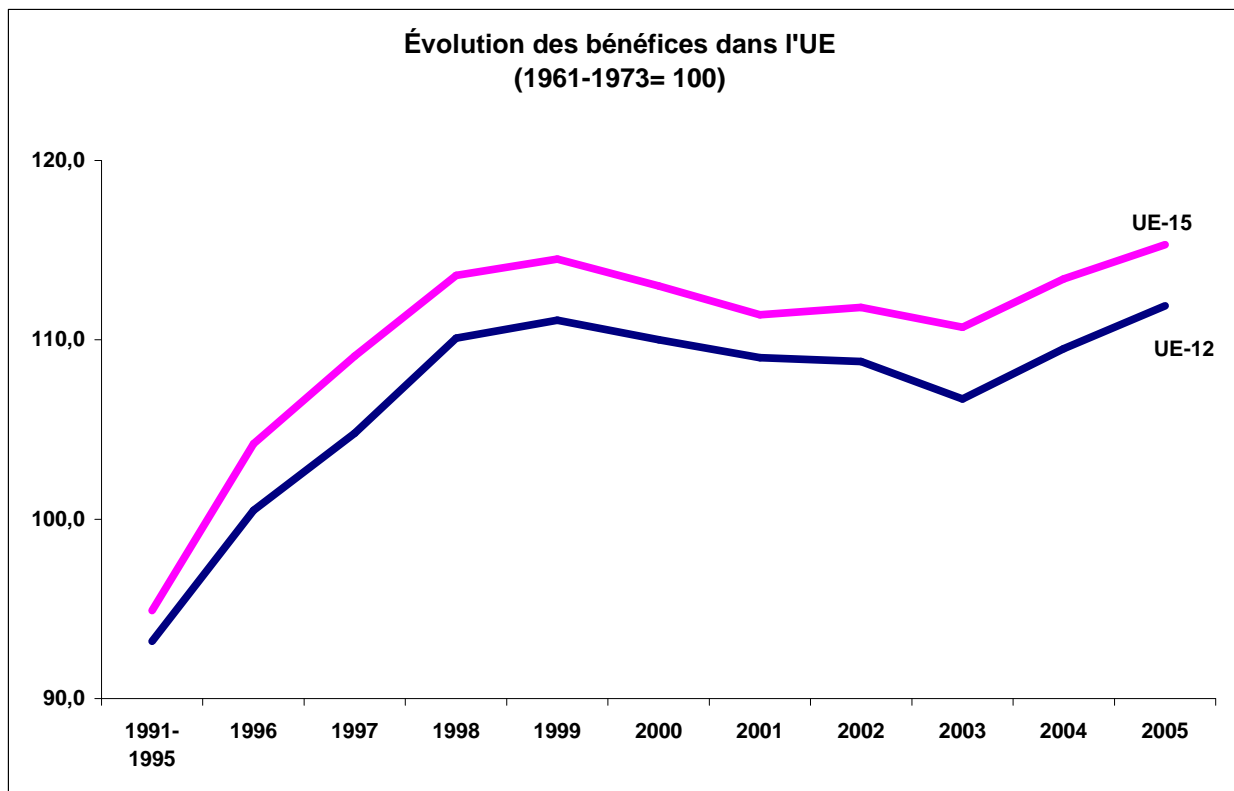
La politique syndicale de négociations collectives dans l'Union européenne a entre autres pour objectif de garantir la part des salariés dans le produit généré. C'est ce que l'on appelle la part salariale (ratio salarial) du produit national brut. Elle montre l'évolution du taux de répartition macroéconomique entre le capital et le travail. Dans l'UE, la part du produit national qui revient aux salariés a diminué une nouvelle fois de 2000 à 2005 : dans la zone euro (UE-12), elle est passée de 67,4 % à 66,2 %, dans l'Europe des 15, de 68,8 % à 67,8 % et dans l'Europe des 25, de 69,2 % à 67,9 %. La part salariale en baisse montre que, dans l'ensemble, les syndicats européens n'ont pas réussi à faire progresser les rémunérations au cours de la période 2000 à 2005, pour les maintenir au niveau de la hausse de la productivité et de l'inflation.



Le **revenu brut réel** des salariés (revenu brut moins taux d'inflation) dans l'UE a augmenté entre 2000 et 2005 (2005 – augmentation prévue) en moyenne :

- de près de 0,5 % par an dans la zone euro (UE-12) ;
- de près de 1 % par an dans les « anciens » pays de l'Union (UE-15) – une augmentation plus forte que celle de l'Europe des 12 en raison de hausses plus substantielles au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède ;
- d'environ 1,3 % dans les pays de l'Union (UE-25).

La diminution de la part salariale est inversement proportionnelle à l'accroissement de la part des bénéfices. Si le bénéfice moyen est fixé à 100 dans les années 1961 à 1973, la part des bénéfices pour l'Europe des 12 était de 110 en 2000 et 111,9 en 2005 ; pour l'Europe des 15, elle était de 113 en 2000 et 115,3 en 2005.



Quelles en sont les conséquences ? Dans ses recommandations macroéconomiques, la Commission européenne appelle régulièrement à de plus grands bénéfices et les présente comme une condition préalable au succès dans la lutte contre le chômage. Ce n'est pas convaincant quand on voit l'évolution positive à long terme présentée ci-dessus. Ce qu'il faut en réalité, c'est que la politique économique et industrielle stimule la création d'emploi, ce qui améliorerait aussi les conditions de base pour la politique de négociations collectives.

3. Règle de coordination pour les conventions collectives – évolution à moyen terme

La FEM a souligné à maintes reprises l'importance de ne pas limiter l'approche de coordination à une « règle » ou une « formule », mais d'insister sur une approche politique. Elle peut se décrire comme suit : les affiliés à la FEM ne sont pas sans savoir que leur politique nationale de négociations collectives influence toujours le domaine économique unitaire commun de l'Union. C'est pourquoi, l'intégration de ces réactions dans la politique nationale de négociations collectives est devenue un élément de base des activités concrètes dans les négociations collectives. Il est de l'intérêt de chaque affilié de ne pas accepter de mesures menant au dumping délibéré des normes de travail. En période économique et politique difficile en particulier, la FEM doit jouer un rôle encore plus important en qualité de coordinateur et de centre d'information (voir plus loin). Cela s'avère particulièrement urgent dans le contexte des derniers développements en Allemagne (allongement du temps de travail, réduction des coûts de production dans certaines entreprises).

Bien que l'intégration politique de la règle de coordination soit le point essentiel, la préparation d'une analyse quantitative et d'une comparaison des conventions collectives et du plafond de distribution composé du taux d'inflation et de l'augmentation de productivité est une tâche importante de la FEM (EUCOB@) également. Cela se fait en détail par le biais des rapports annuels EUCOB@.

La demande d'augmentations salariales est clairement au centre de la politique de négociations collectives des affiliés de la FEM, bien que d'autres revendications telles que le temps de travail, les conditions de travail, les pensions, etc. ont été faites. L'analyse de la FEM montre que la plupart de ses affiliés ont pu préserver le pouvoir d'achat dans leurs pays (Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Irlande, Norvège et Suisse). Certains pays ont eu du mal à atteindre ces objectifs en permanence (Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède). Dans les pays qui ont un système de négociation très décentralisé, il devient difficile de contrôler les augmentations de salaires finalement obtenues et partant, de contrôler la règle de coordination.

En ce qui concerne la répartition équilibrée de la hausse de productivité, la situation est nettement moins claire. Au cours de la période 2000 à 2004, l'Allemagne était régulièrement au-dessus de la limite « inflation plus productivité ». Par ailleurs, un seul pays (Pologne) n'a pas du tout atteint cette limite au cours de cette période. Dans d'autres pays, la progression varie d'une année à l'autre.

D'après les informations EUCOB@, il n'y a pas de signes de dumping social délibéré dans le cas des conventions collectives inférieures à la règle de coordination. Il y a surtout des circonstances dans lesquelles les syndicats n'ont pas réussi à faire approuver leurs revendications en raison de la situation économique et politique. Généralement aussi, les écarts ont été de courte durée. Cependant, les évolutions récentes montrent qu'en raison de la pression économique, les syndicats recommencent à traiter davantage des problèmes purement nationaux.

4. Nouveaux États membres de l'UE : de meilleurs accords grâce à une croissance plus forte – règle de coordination vitale pour l'harmonisation à long terme

En moyenne, la croissance économique, l'augmentation de la productivité et le taux d'inflation ont été plus élevés dans les nouveaux États membres de l'UE que dans les anciens. De ce fait, les hausses salariales ont été plus fortes dans ces pays.

Cela démontre que la logique politique de la règle de coordination de la politique européenne de négociations collectives – notamment pour éviter le dumping salarial délibéré – a encore gagné en importance après l'élargissement de l'UE. Dans les anciens États membres, l'élargissement est brandi comme une menace pour extorquer des concessions en matière de salaires et de temps de travail. Les entreprises des nouveaux États membres, quant à elles, opposent aux revendications syndicales d'augmentations salariales, les salaires inférieurs comme un avantage pour l'implantation.

Cette situation objectivement difficile ne facilite pas la tâche des syndicats pour mener leur politique salariale selon la règle de coordination. Mais il est plus important que jamais que les hausses salariales suivent les augmentations de productivité et des prix dans les différents pays. Si cette règle d'orientation est correctement appliquée, il serait possible de parvenir à une harmonisation à long terme des niveaux de productivité et des salaires dans le courant du processus de rattrapage et d'ajustement.

5. Temps de travail : flexibilisation croissante, pression sur l'allongement du temps de travail, pratiquement aucune réduction du temps de travail

Ces derniers temps, la réglementation du temps de travail est soumise à une pression de plus en plus forte de la part des entreprises, mais également du monde politique (notamment en France et sous l'effet de la directive de la Commission européenne sur le temps de travail). En Allemagne, en France, en Belgique et dans d'autres pays, on constate des cas d'allongement du temps de travail. L'analyse de la FEM en la matière montre qu'il y a pratiquement un gel en ce qui concerne la réduction du temps de travail, à l'exception des nouveaux États membres. Dans ces pays, la demande de réduction du temps de travail est toujours d'application. Dans l'ensemble, le temps de travail a évolué de la même façon de 1997 à 2003 dans les pays des affiliés à la FEM. La moyenne du temps de travail fixé par convention collective est légèrement inférieure au niveau fixé dans la Charte du temps de travail de la FEM (maximum 1750 heures par an), mais le temps de travail réel est nettement supérieur à cette limite. Beaucoup de pays sont encore très loin de l'objectif de la semaine des 35 heures de la FEM.

L'évolution du temps de travail se focalise désormais sur la poursuite de la flexibilisation. L'organisation du temps de travail adopte de plus en plus de formes différentes. Le temps de travail individuel est moins lié aux heures d'ouverture et de fonctionnement des usines, entreprises et services. Cela se justifie par des raisons microéconomiques concrètes parce que cette façon de faire permet de réduire les coûts. Dans de nombreux cas, cela permet de satisfaire les souhaits et l'intérêt personnel des travailleurs. Mais en cas de conflit d'intérêts, ceux de l'entreprise continuent à prévaloir, comme le montre la campagne actuelle pour allonger la durée du temps de travail, qui recourt au chantage. Cette flexibilisation accrue du temps de travail prend de nombreuses formes. En voici quelques-unes.

Travail posté, travail de nuit et de week-end

Quelque 24 % des salariés de l'UE travaillent en dehors du temps de travail normal pendant la semaine, c'est-à-dire qu'ils travaillent au minimum deux samedis ou dimanches par mois ou au moins la moitié de ce temps le soir ou la nuit. Les modèles de temps de travail varient selon les pays. En Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, au moins un tiers de tous les salariés dans l'ensemble de l'économie travaillent en dehors des heures de travail hebdomadaires normales².

² Eurostat, Arbeitszeiten, Thema 3-7/2004, Beschäftigung und soziale Bedingungen, Bruxelles 21. 4. 2004

En Allemagne, un salarié sur six (15,5 %) effectue un travail posté standard (équipes en alternance) et dans l'industrie, presque un salarié sur quatre (23,8 %) travaille par équipe. La tendance est à l'accroissement du travail posté.

Comptes « temps de travail »

Les comptes “temps de travail” en guise d'outil pour rendre le temps de travail individuel plus flexible ne cessent de gagner en importance. En moyenne, 20 % des salariés ont des comptes « temps de travail ».³

En Allemagne, 41 % de tous les salariés ont un compte “temps de travail” et leur nombre est en hausse. Depuis 1999, le nombre de comptes “temps de travail” est passé de 4 % à 42 % en Allemagne occidentale et de 6 % à 38 % en Allemagne de l'est.⁴

6. La flexibilisation des contrats de travail mène à une plus grande différenciation de la situation matérielle des travailleurs – les différences s'accroissent

La poursuite de la différenciation des revenus ne résulte pas essentiellement des conventions collectives conclues ces dernières années. Dans l'ensemble, celles-ci n'ont pas donné lieu à des différences de revenus supplémentaires entre les divers groupes salariaux. Au contraire, on constate dans les conventions collectives de certains pays, des progrès pour harmoniser les salaires des ouvriers et des employés. Néanmoins, les revenus réels sont plus différenciés dans de nombreux pays de l'Union.

Le pourcentage de travailleurs à bas revenu, c'est-à-dire ceux dont le salaire brut est inférieur de plus de 25 % à la moyenne nationale, est de 24 % dans l'UE, 18 % d'hommes et 32 % de femmes. Ce pourcentage est le plus élevé en Irlande, au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas, et il est particulièrement élevé pour les travailleurs non qualifiés en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni.⁵

La différenciation croissante des conditions matérielles des salariés résulte, d'une part, d'une évolution très différenciée des rémunérations au-dessus du barème convenu par négociation collective. En raison de la crise qui a débuté en 2001, la marge des rémunérations au-dessus du barème convenu collectivement est plus petite. Dans certains pays, dont l'Allemagne, ces éléments de rémunération ont été largement réduits.

D'autre part, une différenciation supplémentaire résulte de la flexibilisation croissante des contrats d'emploi : emplois à temps partiel involontaires, emplois à durée déterminée, travail intérimaire ou emploi généralement précaire.

³ Idem

⁴ Résultats de l'enquête de l'Institut de recherche sur les chances sociales (Institut zur Erforschung sozialer Chancen (iso), Cologne 2004, S. 117 ss.

⁵ Source : Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Emploi en Europe 2003, Bruxelles, juillet 2003.

Forte augmentation du travail à temps partiel

Dans l'Union européenne, le pourcentage de travailleurs à temps partiel est passé de 14,2 % (1992) à 18,2 % en 2002. Beaucoup de travailleurs à temps partiel préféreraient travailler à temps plein. En statistique, nous parlons de « emploi à temps partiel involontaire » quand les personnes interrogées affirment que la raison de leur travail à temps partiel est qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Dans l'UE, un travailleur à temps partiel sur six (15,9 %) dit qu'il/elle travaille à temps partiel involontairement.

Emploi à durée déterminée : augmentation significative pour les jeunes travailleurs

Ces cinq dernières années, le pourcentage de travailleurs européens ayant un contrat à durée déterminée a légèrement augmenté. Quelque 12,8 % des travailleurs de l'UE ont un contrat d'emploi à durée déterminée.

Cette légère hausse s'explique par la forte augmentation de l'emploi à durée déterminée parmi les jeunes : 37 % des travailleurs de l'UE âgés de 15 à 24 ans et 10,5 % des travailleurs de 25 à 49 ans ont un contrat d'emploi à durée déterminée.

Agences d'intérim

Le travail intérimaire est une relation à trois contrairement à toutes les autres formes d'emploi : le salarié a un contrat d'emploi ordinaire avec une agence d'intérim (« l'embaucheur »), mais travaille pendant une période limitée pour une autre entreprise (« l'utilisateur »), sous l'autorité de cette dernière. Le rôle du travail intérimaire dans la politique du personnel de l'entreprise a considérablement changé. Les travailleurs intérimaires ne sont plus seulement engagés pour faire face à la demande temporairement accrue de personnel, mais ils sont affectés à des postes de travail nécessitant des emplois permanents. Cela entraîne le remplacement partiel des salariés ayant un contrat à durée indéterminée par des travailleurs intérimaires. Dans le secteur automobile en particulier, les grandes entreprises emploient un nombre croissant de travailleurs intérimaires. La tendance est similaire dans le secteur de l'électricité et la construction mécanique.

Travail illégal

Il y a aussi un nombre croissant de travailleurs employés illégalement dans de nombreux États membres de l'Union. Les entrepreneurs exploitent la situation désespérée des chômeurs et de l'immigration en partie clandestine en offrant des rémunérations extrêmement basses et de mauvaises conditions de travail.

Conclusions

Les contrats de travail flexibles se multiplient dans l'UE, en partie de façon totalement incontrôlée. Les syndicats s'y opposent et exigent que ceux qui veulent des contrats et des temps de travail flexibles offrent des contrats d'emploi légaux et la sécurité sociale, se conforment aux principes d'égalité salariale et au besoin de temps libre largement autodéterminé des salariés – c'est la position des affiliés de la FEM. À cet égard, il subsiste un déficit important.

7. Questions de politique sociale et négociations collectives : Améliorations et/ou glissement des systèmes de sécurité sociale publics à base légale vers les conventions collectives ?

Les questions de politique sociale (comme la retraite anticipée, les pensions, les indemnités de maladie, le congé de maternité, etc.) ont joué un rôle de plus en plus important dans la politique européenne de négociations collectives pendant la période étudiée.

Certaines de ces questions ont été soulevées pour améliorer les outils du marché du travail destinés à réduire le chômage massif, particulièrement le chômage des jeunes. Ainsi, dans de nombreux pays, les syndicats ont voulu permettre aux travailleurs plus âgés de partir à la retraite anticipée afin de créer des emplois pour les jeunes. Pour ne mentionner que quelques cas : en Autriche, de nouvelles règles ont été mises en application pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs âgés. En France, un nouvel accord national a été conclu, sur la base de la première convention nationale de juillet 1999, concernant les plans de retraite anticipée volontaire pour les travailleurs de plus de 55 ans, surtout les travailleurs postés. En Allemagne, IG Metall est parvenue à mettre en place une « passerelle d'emploi entre jeunes et âgés » en concluant une convention collective sur la retraite anticipée à temps partiel. En Norvège, un accord tripartite additionnel entre les syndicats, le gouvernement et les employeurs a été conclu concernant la retraite anticipée payée partiellement par le gouvernement et les employeurs (pour les travailleurs de 62 ans et plus).

Certaines questions sociales ont été inscrites à l'ordre du jour des négociations collectives pour améliorer les règles et réglementations sociales existantes : au Danemark, des conventions collectives améliorent les allocations versées par l'État en cas de maladie et de grossesse (paiement complet au lieu de partiel pendant les périodes de maladie ou le congé de maternité par exemple). Les pensions sont un autre point primordial pour les syndicats dans toute l'Europe. Certains pays ont avancé dans les réglementations visant à financer les pensions en partie par le marché du capital. En Allemagne, un plan de pension complémentaire privé a été mis en œuvre. En conséquence, la fédération des employeurs et les syndicats de l'industrie métallurgique ont créé leur propre Fonds de pension complémentaire. Les plans de pension des entreprises sont devenus plus importants et les syndicats ont pris différentes mesures pour trouver de nouveaux moyens de financement, notamment la capitalisation du temps de travail accumulé, etc. Au Danemark, un système de pension complémentaire stipule que 1/3 de la contribution est payé par le travailleur et 2/3 par l'employeur.

Mais les syndicats ont également soulevé des questions sociales, entre 2000 et 2004, pour compenser la réduction des acquis légaux ou pour créer un système de sécurité alternatif qui puisse combler le vide laissé par les changements du système de sécurité sociale existant (cela a été le cas récemment avec les pensions). Ainsi, aux Pays-Bas, les syndicats ont pu au moins atténuer l'impact négatif d'une loi modifiant les conditions de l'indemnité de maladie.

8. Niveau de négociation : importance accrue du niveau de l'entreprise – « décentralisation contrôlée »

Bien qu'il n'y ait pas eu, récemment, de modifications majeures de la structure des négociations collectives dans les États membres, le niveau régional et celui de l'entreprise ont généralement gagné en importance. C'est dû principalement à la pression économique accrue et à la poussée politique qui en résulte de la part des employeurs. Cela a conduit à un plus grand nombre de clauses d'exception dans certains pays, notamment en Allemagne. Néanmoins, les dérogations aux conventions collectives régionales sont liées à des conditions clairement définies (sécurité d'emploi, investissements, développement de produits et formation) et à une période limitée (« décentralisation organisée »).

Beaucoup de conventions collectives sont des accords conclus au niveau national pour différents secteurs, pour une ou plusieurs années (Autriche, Belgique, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Slovénie, Italie, Danemark, Suède) et couvrent, dans la plupart des cas, un large éventail de questions (salaires, temps de travail et autres). Dans beaucoup de pays, le niveau de négociation sectoriel fait partie d'un système de négociation différencié qui compte également un niveau supérieur intersectoriel ainsi qu'un niveau inférieur, local ou de l'entreprise.

Des accords intersectoriels ont été conclus au niveau national en Belgique, en Finlande, en Norvège, en Pologne, en République slovaque et en Slovénie. Ils servent de base aux négociations collectives sectorielles.

En même temps, le niveau de l'entreprise semble gagner en importance. Dans certains pays, la négociation à ce niveau fait partie inhérente des relations employeur-travailleur, notamment en Croatie, au Danemark, en France, au Royaume-Uni, en Italie, en Norvège, en Pologne, en Slovénie et en Suisse.

Dans certains pays, des discussions ont eu lieu récemment concernant la forme future de la relation entre le niveau central (régional) et décentralisé (entreprise – usine). C'est le cas en Italie et en Allemagne.

L'Italie a convenu en 1993 d'un système de négociation à deux niveaux. La compensation de l'inflation se négocie au niveau national et la compensation des augmentations de productivité se négocie essentiellement au niveau de l'entreprise. Ces derniers temps, les syndicats italiens sont peu satisfaits des deux niveaux. À l'échelon national, le problème est que ce n'est pas le taux d'inflation réel qui sert de base aux négociations, mais les prévisions du gouvernement en matière de taux d'inflation. L'augmentation de la productivité ne peut être compensée que partiellement au niveau de l'entreprise parce que dans de nombreuses entreprises, il n'y a pas de négociations du tout. Dès lors, les syndicats italiens ont décidé de demander la compensation non seulement du taux d'inflation mais aussi d'une partie de l'augmentation de la productivité au round de négociation de 2005. Les syndicats discutent actuellement d'une réforme générale du système.

En Allemagne, les entreprises ont désormais les coudées plus franches pour convenir de dérogations temporaires ou de solutions différentes, par exemple avec des comptes « temps de travail », sur la base de la convention collective régionale. Il existe dès lors un besoin croissant de renforcer la présence syndicale au niveau de l'entreprise. À la suite de ces changements, les syndicats discutent beaucoup du réajustement de la relation entre le niveau central (régional) et décentralisé (entreprise, usine).

Ces modifications de la relation entre les niveaux central/décentralisé se répercutent sur la politique de négociations collectives dans d'autres pays de l'Union. L'existence de réglementations spéciales au niveau de l'entreprise (particulièrement pour une grande entreprise) dans un pays de l'Union affecte l'ensemble du niveau européen. Ces réglementations donnent généralement un signal aux partenaires dans les négociations collectives d'autres pays et affectent directement d'autres entreprises du même secteur, actives dans l'espace économique européen et qui demandent dès lors les mêmes réglementations.

9. Un espace économique européen uniforme, mais une politique nationale de négociations collectives : le besoin de coordination et d'information augmente

L'espace économique européen uniforme a créé une zone très transparente de négociations collectives. Les expériences des récentes réglementations concernant le temps de travail et les réductions du coût de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise montrent que les comités d'entreprise européens et leurs coordinateurs au niveau national doivent être impliqués dans un système efficace de coordination européenne de la politique de négociations collectives.

La FEM voit donc la nécessité d'étendre sa stratégie. La FEM :

- défendra et renforcera la règle de coordination en vue d'empêcher le dumping salarial et l'effritement de la sécurité sociale,
- continuera à développer et renforcer la Charte du temps de travail et s'opposera à une extension généralisée du temps de travail,
- renforcera ses structures définies dans le Programme de travail de la FEM 2004-2007 et accroîtra sa présence dans les organes nationaux de négociations collectives,
- utilisera pleinement les possibilités offertes par le réseau Eucob@ en vue de soutenir les négociations collectives de manière proactive ;
- mettra en œuvre sa stratégie de coordination en proposant qu'une revendication commune soit posée et intégrée dans tous les rounds de négociations collectives en Europe,
- répondra positivement à la proposition faite par la Commission en ce qui concerne la possibilité de « fournir un cadre facultatif pour les négociations collectives transnationales au niveau de l'entreprise ou sectoriel » et présentera sa position au cours de la prochaine procédure de consultation.