



**NEGOTIATING  
TOGETHER  
AT WORK**

**HUIT RAISONS  
POUR LESQUELLES  
LES NÉGOCIATIONS  
COLLECTIVES  
SECTORIELLES  
(ET DES SYNDICATS FORTS)  
SONT UN AVANTAGE  
POUR LES EMPLOYEURS  
ET LA SOCIÉTÉ**

La campagne d'

 **industriAll**  
EUROPEAN TRADE UNION

**NEGOTIATING  
TOGETHER  
AT WORK**

# Huit raisons pour lesquelles les négociations collectives sectorielles (et des syndicats forts) sont un avantage pour les employeurs et la société

**1** Négocier au niveau sectoriel ou industriel rend la négociation professionnelle et rentable. Au lieu que chaque entreprise et chaque délégation syndicale locale mènent individuellement leurs propres négociations chaque année ou tous les deux ans, les négociations peuvent être menées par des équipes qualifiées et expérimentées de négociateurs au niveau sectoriel. Les entreprises n'ont dès lors plus besoin de consacrer du temps et d'efforts au processus de négociation, mais peuvent déléguer la responsabilité aux organisations sectorielles, réalisant ainsi de réelles économies. Les petites et moyennes entreprises en particulier profitent ainsi d'une base de ressources communes.

**2** Les négociations collectives renforcent la confiance sociale entre l'entreprise et les travailleurs. Grâce aux négociations sectorielles, les discussions et négociations potentiellement tendues et conflictuelles sont évitées sur le lieu de travail, protégeant ainsi les relations professionnelles d'éventuelles retombées idéologiques.

## Négocier l'après-crise en Espagne



En Espagne, de nombreux chefs d'entreprise l'ont appris à leurs dépens lors de la récente crise de l'euro. En effet, leurs tentatives pour remplacer l'accord sectoriel par un accord d'entreprise, voire par une décision unilatérale de la direction, ont entraîné une multiplication des conflits sociaux ainsi que l'implication du pouvoir judiciaire dans la politique salariale de l'entreprise au travers de procédures judiciaires.

**3** Les accords sectoriels permettent d'établir des normes largement acceptables sur ce qui peut être considéré comme un salaire juste ou une revalorisation équitable de celui-ci, chose qui peut se révéler difficile au niveau de l'entreprise. De telles normes apaisent les relations sociales et instaurent la confiance sociale nécessaire pour améliorer la coopération entre la direction et les travailleurs afin de rendre le lieu de travail plus productif et novateur. De plus, dans de nombreux systèmes de négociations sectorielles, ces normes sont renforcées par une obligation explicite de paix sociale par laquelle les travailleurs et les syndicats s'engagent à ne pas organiser d'actions ou de grèves pendant la durée de l'accord.

**4** Les négociations multipatronales s'avèrent également très utiles pour remédier à différents types de dysfonctionnement du marché. Les forces du marché tendent à sous-investir dans la formation et l'amélioration des compétences de leur main-d'œuvre, les employeurs étant plus enclins à débaucher les travailleurs qualifiés d'autres entreprises plutôt qu'à investir dans leur propre main-d'œuvre.

**5** Les marchés présentent également des lacunes en termes de gestion du changement structurel : les travailleurs licenciés par des entreprises en difficulté sont ceux qui ont le plus besoin de ressources financières pour passer à un nouvel emploi, mais ils sont aussi ceux qui ont généralement le moins accès à ces ressources.

### **Fonds sectoriels de formation en Belgique, France, aux Pays-Bas et en Italie**



Les conventions au niveau de la branche permettent de mutualiser les ressources et répartir les risques. Si chaque employeur du secteur verse un certain pourcentage de la somme salariale à un fonds sectoriel de formation, le problème de coordination des employeurs tentant de se soustraire à leurs responsabilités d'investir dans le capital humain de leur main-d'œuvre est résolu. Tous les employeurs contribuent à un fonds de formation auquel tous les travailleurs du secteur en question auraient accès.

## Conseil pour la sécurité de l'emploi en Suède



Ces organismes se basent sur des conventions sectorielles qui engagent toutes les entreprises du secteur à verser un pourcentage du salaire de chaque travailleur à un fonds géré par les partenaires sociaux. Ce fonds est alors injecté dans l'entreprise pour apporter une aide et une formation en matière de recherche d'un nouvel emploi lors d'un licenciement ou d'un plan de restructuration. Au total, près de 90% de tous les travailleurs suédois licenciés trouvent un nouvel emploi dans l'année qui suit, la plupart de ces emplois proposant un niveau de salaire comparable.

6

Lorsqu'il est question de traiter avec le gouvernement, syndicats et employeurs travaillent ensemble. En unissant leurs intérêts et leur pouvoir, les syndicats et les employeurs sont dans une meilleure position pour négocier avec le gouvernement sur les choix de politique socio-économique. Par exemple, les régimes de chômage partiel sont essentiels pour rendre l'économie plus résistante aux chocs. En réduisant le temps de travail hebdomadaire et en finançant (une partie de) la perte salariale avec les allocations de chômage, le cercle vicieux de faible demande, de licenciements et donc de demande encore plus faible est rompu. Toutefois, de telles politiques exigent des partenaires sociaux forts, incarnés par des organisations patronales et des syndicats sectoriels, pour accentuer la pression sur les décideurs politiques afin qu'ils cofinancent ces régimes.

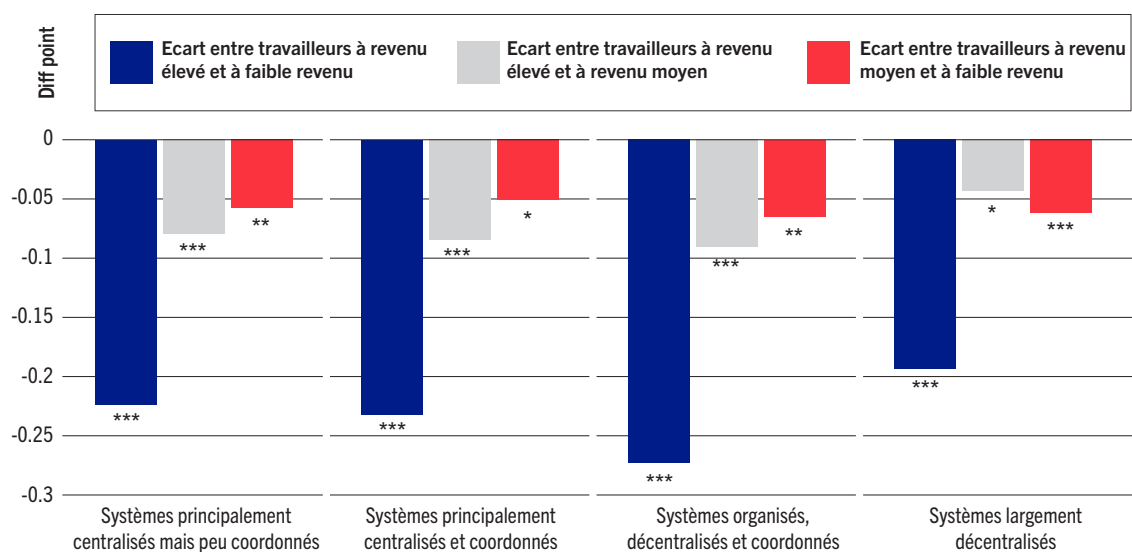
# 7

Les négociations collectives sectorielles empêchent les inégalités de se creuser. Les économies inégalitaires connaissent des poussées de croissance plus courtes et plus faibles, car les forces de la demande globale censées soutenir la reprise se transforment en épargne disproportionnée des ménages à revenu élevé. Les fortes inégalités minent également l'investissement dans le capital humain, ce qui nuit à la croissance à plus long terme. De plus, une richesse qui n'est pas largement partagée alimente le ressentiment populaire et ébranle la confiance dans les institutions, voire dans la démocratie elle-même. Cette situation peut alors entraîner une instabilité et des troubles économiques, au détriment des entreprises.

Ce graphique illustre le pouvoir des modèles de négociations multipatronales à favoriser l'égalité. Les salaires des travailleurs à revenu élevé sont comprimés par rapport aux bas et moyens salaires dans les modèles de négociations centralisées (multipatronales ou sectorielles) en comparaison avec la négociation complètement décentralisée. Le graphique illustre la différence en points de pourcentage entre les salariés au sein de systèmes plus ou moins centralisés, démontrant clairement l'impact positif d'une négociation plus coordonnée et centralisée dans la lutte contre les inégalités.

## La négociation collective sectorielle réduit les inégalités salariales en comparaison aux négociations décentralisées

Différence en points de pourcentage des systèmes de négociation plus ou moins centralisés et coordonnés par rapport à des systèmes entièrement décentralisés

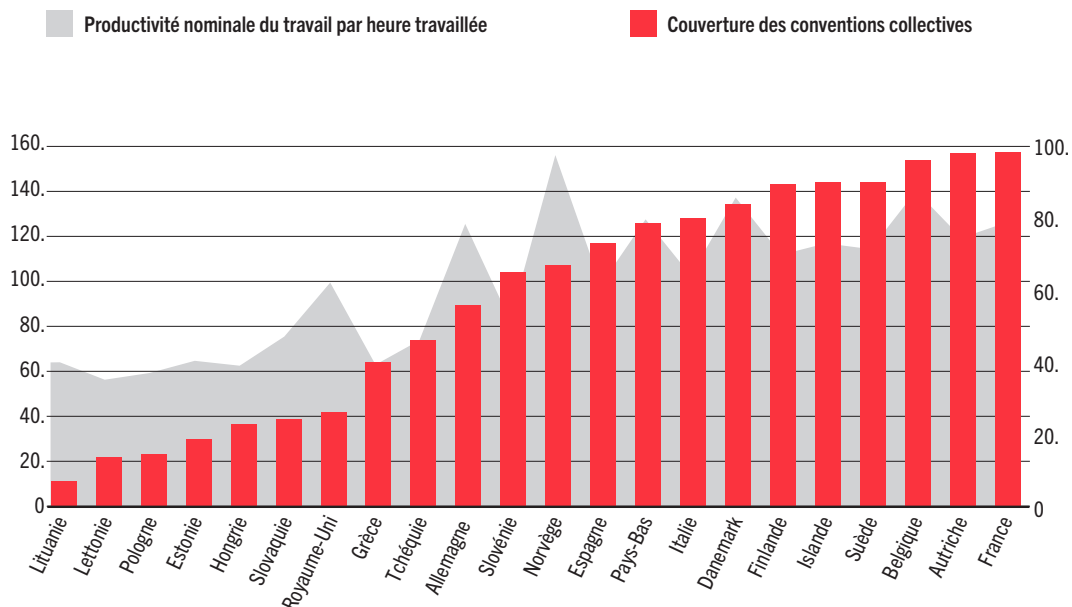


# 8

En instaurant des conditions de concurrence équitables sous la forme de salaires et de conditions de travail au niveau sectoriel, les négociations sectorielles constituent un instrument clé dans la lutte contre les inégalités excessives. Tout d'abord, elles suppriment l'argument de « concurrence » pour les entreprises : les employeurs ne peuvent plus arguer qu'il n'est pas possible de payer les salaires pour lesquels les syndicats négocient, car les concurrents du secteur en profiteront pour miner leurs activités. Grâce à cela, les travailleurs verront leur position de négociation renforcée et pourront inverser la tendance actuelle à la diminution de la part du travail. En outre, les accords sectoriels contribuent à réduire les inégalités au sein même du groupe de travailleurs, car la mise en œuvre d'une échelle salariale sectorielle se résume à « à travail égal, salaire égal », et ce quelle que soit l'entreprise. Enfin, les négociations collectives sont une puissante incitation à syndicaliser le lieu de travail de façon plus efficace et productive : les entreprises à la traîne sont ainsi fortement encouragées à rattraper leur retard en matière de productivité.

Bien que la productivité d'un pays soit difficile à mesurer, il y a clairement une tendance vers une productivité globale plus élevée là où la couverture des négociations collectives est meilleure. D'autres facteurs doivent bien entendu être pris en compte, mais ce graphique montre que lorsque les syndicats sont impliqués dans l'économie, et en particulier dans la fixation des salaires, le niveau de productivité est meilleur. C'est encore plus évident lorsqu'on compare des économies comparables : le Royaume-Uni connaît depuis longtemps des difficultés de productivité et affiche l'un des taux de couverture les plus faibles des pays du noyau dur. La Slovaquie et la République tchèque arrivent en tête des nouveaux Etats membres en termes de couverture des négociations collectives et de productivité.

## Productivité nominale du travail par heure travaillée (% de la moyenne de l'UE) vs. couverture des conventions collectives (% des effectifs)



# TOGETHER AT WORK

LA CAMPAGNE D'



[news.industrialall-europe.eu](https://news.industrialall-europe.eu)