

TOGETHER AT WORK

Il est grand temps de renforcer la
négociation collective en Europe



LA CAMPAGNE D'





TOGETHER AT WORK

Together at Work est une campagne lancée par industriAll Europe pour renforcer et défendre les droits de chacun par la négociation collective.

IndustriAll European Trade Union est une fédération de syndicats indépendants et démocratiques représentant les travailleurs manuels et non manuels de l'industrie. Nous parlons au nom de 7 millions de travailleurs et de travailleuses unis au sein de 180 syndicats nationaux affiliés dans 38 pays européens. Pour en savoir plus news.industrial-europe.eu



6 **Avant-propos par Luc Triangle**

9 **La négociation collective : de quoi s'agit-il, pourquoi en avons-nous besoin et comment y parvenir**

13 **Un bref historique des négociations collectives en Europe**

19 **Roumanie : Pourquoi faire mieux quand la Troïka peut faire pire**

23 **Grèce : la destruction de la négociation collective comme instrument d'austérité**

27 **Allemagne : Renforcer le pouvoir syndical et le soutien politique à la négociation**

33 **Espagne : Les travailleurs pénalisés pour une crise dont ils ne sont pas responsables**

39 **Des employeurs de toute l'Europe soutiennent les négociations collectives**

43 **Conclusion : Les négociations collectives sont bénéfiques pour tout le monde**

48 **Recommandations**



Pracovište: 8 OP.40
Superfiniš - SUPFINA
Workplace:
Superfiniš - SUPFINA 8

JHP/TEF11 BOSCH
17
Max. nosno 120 kg

Avant-propos par Luc Triangle

Au cours de ces 20 dernières années, le taux de syndicalisation a décliné en Europe et la capacité de négociation des syndicats et des travailleurs s'est affaiblie. La crise et sa gestion politique dure ont accentué cette tendance. Dans les pays concernés par les programmes de la Troïka, les structures de négociations collectives et les mécanismes visant à appliquer les conventions collectives à tous les travailleurs d'un secteur, ont tout simplement été démantelés. Ces politiques ont été étendues à d'autres pays dans lesquels les gouvernements sont également intervenus pour saper les systèmes nationaux de négociations collectives.

Les résultats sont éloquentes : l'inégalité, la pauvreté au travail, l'insécurité économique et le travail précaire explosent partout en Europe. La promesse de convergence entre les pays de l'Union européenne ne s'est pas concrétisée et la méfiance envers l'UE et les gouvernements s'accroît. Le projet européen n'est plus considéré comme un moteur de progrès social.

Nous devons forger un nouveau modèle de justice sociale qui réduit les inégalités salariales, soutient le pouvoir d'achat, génère des emplois de qualité et mène à une société inclusive. Un tel modèle social ne peut se faire sans l'existence de syndicats et de systèmes de négociations collectives forts, car ils apportent des solutions justes et collectives pour tous.

La négociation collective est la raison d'être des syndicats ; elle est à la fois le fruit de luttes antérieures et un outil pour défendre et développer les acquis du passé. Elle donne aux travailleurs une même et unique voix, leur assurant des salaires équitables et empêchant les plus vulnérables de basculer dans la pauvreté et la précarité. Négocier de meilleures conditions de travail profite non seulement à nos membres mais aussi à la société dans son ensemble.

La capacité des négociations collectives à réguler les marchés du travail et à assurer une répartition plus équitable des revenus a depuis longtemps été démontrée dans les pays européens. Les conventions collectives sectorielles sont un atout majeur pour les branches industrielles représentées par industriAll Europe, avec pour pierre angulaire la solidarité salariale entre les travailleurs.

Aujourd'hui, de nombreux pays européens doivent construire ou renforcer leurs systèmes de négociations collectives pour assurer qu'une large majorité des travailleurs bénéficie (à nouveau) de la protection des convention collectives

Grâce à notre campagne européenne « Together at Work », nous voulons promouvoir les avantages des négociations collectives à travers l'Europe, et ce, non seulement pour les travailleurs mais aussi pour l'économie et la société dans son ensemble. Nous voulons montrer la voie à suivre et identifier les mesures nécessaires pour soutenir la négociation collective.

Bien entendu, les syndicats doivent recruter davantage de membres et renforcer leur pouvoir au-delà des frontières afin de pouvoir négocier dans une position de force et d'unité. De leur côté, les employeurs ne peuvent plus refuser de s'asseoir à la table des négociations comme ils l'ont fait jusqu'à présent, notamment dans certains pays d'Europe centrale et de l'Est. Ils doivent assumer leurs responsabilités et reconnaître les avantages que représentent les négociations collectives pour les entreprises, en créant des conditions de concurrence équitables qui stabilisent davantage les entreprises et les économies.

Enfin, les syndicats ont besoin d'un soutien politique accru. La Commission européenne doit cesser d'émettre des recommandations en faveur de la décentralisation des négociations collectives au niveau des entreprises. Il est grand temps que le Socle européen des droits sociaux tienne ses promesses. Les déclarations politiques ne suffisent plus. Dans le cadre du Semestre européen, la Commission européenne doit commencer à formuler des recommandations par pays qui encouragent les négociations sectorielles, en soutenant par exemple les mécanismes d'extension des conventions collectives.

Notre campagne est une étape déterminante vers la reconstruction des structures de négociations collectives ravagées par la crise, vers le renforcement de la capacité et de la volonté de négocier des partenaires sociaux et vers la promotion des avantages des conventions collectives pour l'ensemble de la société.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luc Triangle', written in a cursive style.

Luc Triangle
Secrétaire général d'industriAll Europe



Par définition, il est question de négociations collectives lorsque que les travailleurs s'organisent, au sein d'un syndicat, pour négocier avec leur employeur sur un pied d'égalité.

La négociation collective : de quoi s'agit-il, pourquoi en avons-nous besoin et comment y parvenir

Le terme « négociation collective » est plus ou moins familier selon les pays. Derrière ce terme se cache un concept relativement simple, quand bien même les grandes entreprises et les gouvernements tentent de nous convaincre qu'il est alambiqué, compliqué et obsolète.

Par définition, il est question de négociations collectives lorsque que les travailleurs s'organisent, au sein d'un syndicat, pour négocier avec leur employeur sur un pied d'égalité. En d'autres termes, ils ne peuvent être pris pour cible isolément par un patron qui va chercher à licencier, rétrograder ou sous-payer tout travailleur qui défend les droits de tous.

Lorsque les conventions collectives ont été remises en cause ou qu'elles n'existent pas, les travailleurs signent individuellement des contrats de travail censés être négociés par deux parties, d'un côté l'employeur et de l'autre l'employé. Toutefois, en pratique, l'employeur est dans une position de force et peut utiliser cet avantage pour sous-payer les travailleurs, ne pas leur accorder suffisamment de congés annuels, maladie ou parentaux, ou pour ne pas garantir des normes de santé et de sécurité.

C'est dans ces cas-là que les négociations collectives prennent tout leur sens. Contrairement à un contrat individuel sur lequel un travailleur isolé a peu d'influence, les travailleurs négocient en groupe et s'accordent sur des conditions qui s'appliqueront à chacun d'eux. C'est ce qu'on appelle une convention collective. En négociant une convention collective, les travailleurs peuvent utiliser leur pouvoir collectif pour s'assurer que l'employeur leur propose une offre plus équitable.

Vous trouverez tout au long de ce rapport de nombreux exemples des conséquences désastreuses de l'affaiblissement des négociations collectives subies par les travailleurs. Vous trouverez aussi de nombreuses preuves des avantages que représente la négociation collective non seulement pour les travailleurs concernés, mais aussi pour l'ensemble de la société.

Toutefois, la négociation collective a été délibérément attaquée, voir démantelée, dans de nombreux pays européens au cours des années qui ont suivi la crise. La Troïka, composée du Fonds monétaire international, de la Commission européenne et de la Banque centrale européenne, a réclamé à des pays comme la Grèce et la Roumanie l'affaiblissement des systèmes de négociations collectives comme condition de renflouement. En effet, les travailleurs n'ont pas seulement souffert des réductions des dépenses publiques destinées aux services, ils

ont aussi vu leur salaire être réduit, et dans certains cas, leur emploi supprimé à cause d'une crise dont ils n'étaient pas responsables.

Les gouvernements et la Troïka ont affaibli les systèmes de négociations collectives en empêchant les syndicats et les employeurs de négocier des conventions qui couvrent des secteurs tout entiers. C'est ce qu'on appelle la négociation sectorielle. C'est essentiellement le même principe que la négociation collective dans une entreprise, hormis le fait que les résultats des négociations s'appliquent à une profession ou un secteur dans sa totalité. La convention collective peut souvent être étendue à toutes les entreprises du secteur en question, pas uniquement à celles qui l'ont négociée.

Grâce aux accords sectoriels, il est plus difficile de dresser un groupe de travailleurs contre un autre, étant donné que les travailleurs qui font le même travail, dans la même branche, sont tous rémunérés de la même façon. Par conséquent, les entreprises doivent rivaliser en termes de qualité des produits et d'innovation, et non plus en termes de salaires. La qualité des produits destinés aux consommateurs est ainsi améliorée tout en garantissant un bon niveau de vie aux travailleurs.

Cela ressemble à une situation gagnant-gagnant, et c'est le cas. Mais malheureusement, les grandes entreprises ont trouvé un moyen de sortir de la crise, non pas en investissant et en innovant, mais en réduisant les salaires et en licenciant les salariés. Les gouvernements nationaux accommodants et les institutions européennes ont semblé plus que ravis de les aider en détricotant des décennies d'acquis sociaux qui visaient à protéger les conditions de travail et le droit des travailleurs à négocier.

Les politiques d'austérité ont cherché à favoriser la décentralisation de la négociation collective, en réduisant les négociations au niveau de l'entreprise, sur le lieu de travail et même au niveau individuel. Cela a eu un effet négatif sur la qualité des emplois et a poussé de nombreux travailleurs vers la précarité et la pauvreté au travail. Dans la plupart des pays européens, avoir un emploi ne garantit plus un niveau de vie décent.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Tout doucement, les choses commencent à changer. Les travailleurs protestent et déclarent que trop, c'est trop. Notre campagne Together at Work, que ce rapport contribue à lancer, a pour objectif de mettre en avant ces histoires de résistance et de renouveau et de démontrer les nombreux avantages de systèmes de négociations collectives renforcés non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour l'ensemble de l'Europe.

La première partie de ce rapport retrace les grandes lignes de l'histoire des négociations collectives en Europe. Elle expose comment, en Europe occidentale, un système stable de négociations acquis par les travailleurs après la Seconde Guerre mondiale a été remis en cause à partir des années 1980 et démantelé en bloc dans de nombreux pays après la crise de 2008. Le rapport met en évidence la corrélation avérée entre la stagnation des salaires et la diminution de la part de la richesse nationale des travailleurs, d'une part, et l'affaiblissement des systèmes de négociations, d'autre part.

Cette histoire prend toute sa dimension à la lumière des exemples de quatre pays européens qui illustrent les différences et les similarités des attaques contre les systèmes de négociations collectives tant à l'Est qu'à l'Ouest, avec une attention particulière pour les pays d'Europe du Sud qui ont souffert sous la férule de la Troïka.



Nous nous intéresserons ensuite aux témoignages d'employeurs. La deuxième partie du rapport défend les nombreux avantages que la négociation collective apporte aux entreprises et donne la parole aux employeurs qui témoignent de leur soutien à de solides solutions négociées. De nombreuses petites et moyennes entreprises n'ont pas le temps ou les ressources pour négocier un accord d'entreprise détaillé avec les syndicats. Beaucoup préféreraient recourir à un accord sectoriel sur les salaires et les conditions de travail, avec la possibilité d'aller plus loin au niveau de l'entreprise, mais sans avoir à négocier chaque détail. La négociation collective au niveau sectoriel instaure également des conditions de concurrence équitables entre les entreprises en matière de salaire : les autres employeurs étant moins susceptibles de débaucher les travailleurs, il est par conséquent plus facile d'investir dans la formation sur le long terme.

Enfin, la conclusion s'appuie sur l'expérience de travailleurs que nous avons rencontrés lors de la préparation de la campagne. À travers leurs histoires, ils racontent aussi comment des salaires négociés, de bonnes conditions de travail et une représentation syndicale forte sur le lieu de travail permettent aux salariés de tout le continent d'avoir une meilleure qualité de vie au travail. La véritable question est : pourquoi ne voudrions-nous pas plus de ces bénéfices ? ■



Grâce à la négociation collective, les syndicats veillent à ce que les travailleurs obtiennent leur juste part de la croissance économique à laquelle ils contribuent, empêchant ainsi une concentration de la richesse dans les poches des actionnaires.

Un bref historique des négociations collectives en Europe¹

- **Qu'est-ce que la couverture ?** – Le concept de couverture des conventions collectives fait référence au nombre de salariés qui bénéficient du salaire et des conditions de travail fixés par une convention collective conclue entre les syndicats et les employeurs. Elle est généralement calculée en pourcentage de salariés couverts par une convention par rapport au nombre total de salariés d'un pays.
- **La convention collective** – Une convention collective est le résultat des négociations collectives entre les syndicats, représentant les travailleurs, et les employeurs et les organisations patronales. Il s'agit d'un contrat juridiquement contraignant qui fixe des conditions d'emplois spécifiques, couvrant des questions essentielles telles que la rémunération et le temps de travail, mais aussi la formation et les compétences, l'égalité des chances, la retraite, etc.
- **La négociation collective intersectorielle** – Ce type de négociation collective se tient d'ordinaire au niveau national entre les confédérations syndicales qui représentent les travailleurs de tous les secteurs d'activité, les organisations patronales et les représentants du gouvernement. Les conventions collectives nationales intersectorielles conclues lors de ces négociations fixent généralement des normes minimales en matière de conditions de travail et de salaire pour tous les travailleurs d'un pays. Les pays qui ont conclu des conventions intersectorielles ont tendance à afficher des niveaux d'inégalité salariale plus faibles, comme c'est le cas dans certains pays nordiques ou en Belgique, alors que les pays qui n'ont pas de telles conventions présentent de grandes disparités entre les différentes catégories de travailleurs.
- **La négociation collective coordonnée** – Il est question de négociation coordonnée lorsque les syndicats unissent leurs efforts pour atteindre des objectifs communs ou pour négocier des conditions similaires avec les employeurs en partageant des informations entre eux. Cela réduit les possibilités pour les employeurs de dresser les travailleurs les uns contre les autres par un nivellement par le bas. La négociation collective coordonnée améliore les conditions de travail et de vie des travailleurs et constitue un outil précieux dans la lutte contre les inégalités en Europe.

La négociation collective est la pierre angulaire d'une économie équitable. Elle est au cœur de nos Etats providence et protège et favorise le bien-être social et économique de tous les citoyens. Grâce à la négociation collective, les syndicats veillent à ce que les travailleurs obtiennent leur juste part de la croissance économique à laquelle ils contribuent, empêchant ainsi une concentration de la richesse dans les poches des actionnaires. Lorsque qu'un grand nombre de travailleurs est couvert par des conventions collectives, les inégalités ont tendance

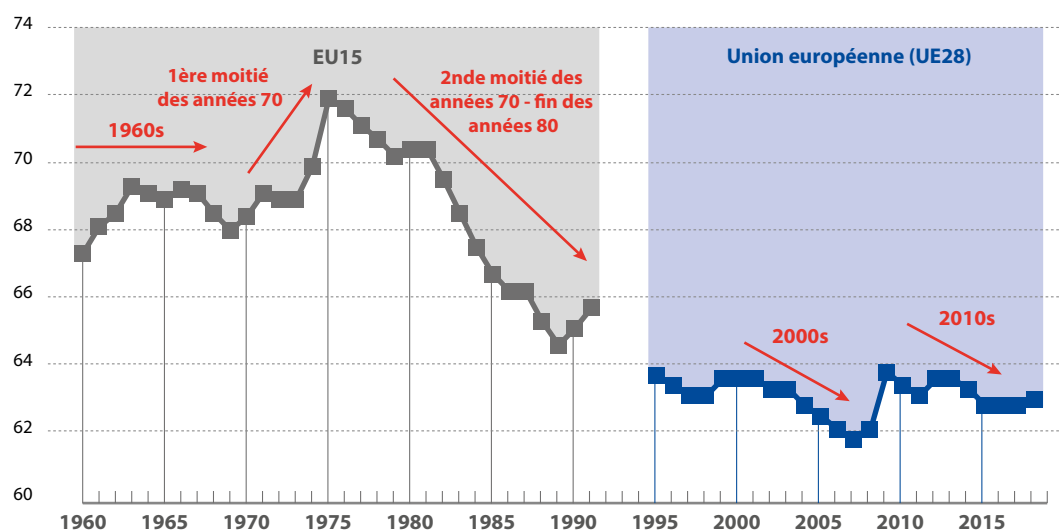
¹ Cet article se base sur : Torsten Müller et Jeremy Waddington (2019) : *Conclusion : Towards an Endgame*.

à être plus faibles et la richesse mieux répartie dans la société. Cela crée des conditions de concurrence équitables en termes de salaires (avec des entreprises qui ne se livrent pas à une sous-enchère en réduisant le coût du travail) et garantit le respect des normes minimales.

En Europe de l'Ouest, pendant la période d'après-guerre, le taux de couverture des conventions était élevé. Une grande partie de cette densité découlait des conventions nationales qui couvraient de nombreux secteurs, ou provenait du moins de la coordination des négociations entre les différents secteurs économiques. Cependant, à partir des années 1980, cette tendance s'est inversée, le consensus collectiviste d'après-guerre ayant cédé la place à une résurgence de la doctrine du libre-échange. Depuis lors, la libéralisation du marché a pris le pas sur les politiques sociales. La croyance aveugle dans le libre échange a mené à une dérégulation massive des marchés du travail, au nom de la flexibilité et de la concurrence. Cela a conduit à un changement décisif dans la perception des négociations collectives : si avant les années 1980, les syndicats et la négociation collective étaient considérés comme faisant partie intégrante de l'économie, ils ont été perçus par la suite comme des groupes d'intérêts dépassés et rigides qui ralentissaient la croissance. Sous ce prétexte, les gouvernements ont commencé à remettre en cause, voire à détruire, les systèmes qui permettaient de partager les richesses à l'origine du boom d'après-guerre.

L'évolution à long terme de la part salariale dans l'UE

1960-2018, salaires en % de PIB au coût des facteurs dans l'UE



Source: AMECO (automne 2018).

Figure 1. L'évolution à long terme de la part salariale dans l'UE.
Sa diminution est due à l'affaiblissement des NC.

Après la chute du Rideau de fer, les perspectives d'adhésion des pays d'Europe centrale et orientale à l'UE ont été accompagnées de tentatives pour instaurer des systèmes de négociations collectives. Pourtant, la pensée néo-libérale qui dominait dans de nombreux Etats a conduit à tenter d'assimiler les mouvements syndicaux naissants à des programmes de réforme particuliers, limitant le développement de la négociation collective principalement au niveau de l'entreprise. Ceci a eu pour résultat un taux de couverture plus

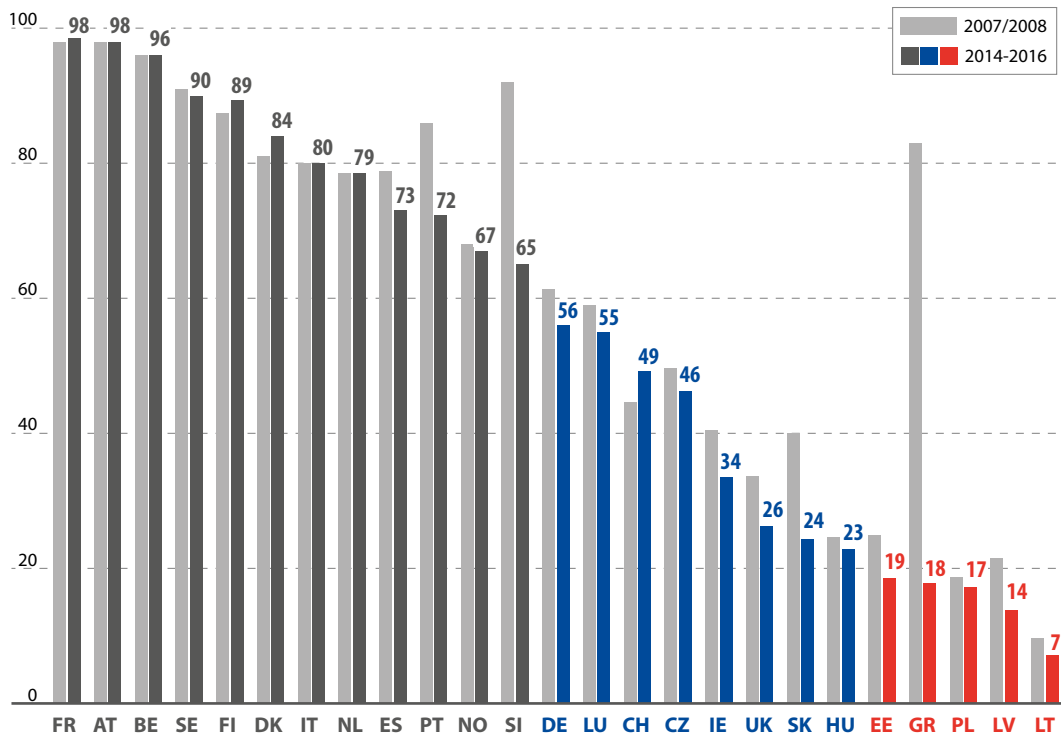
faible en Europe centrale et orientale qu'en Europe occidentale. Dans les pays, comme la Roumanie, où la négociation nationale était établie, celle-ci n'a été que de courte durée. L'intervention de la Troïka, composée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international, a conduit au démantèlement du système de négociations collectives. Lorsque les pays d'Europe centrale et orientale ont ouvert leurs marchés aux investisseurs étrangers en vue de l'adhésion à l'UE, les employeurs étrangers ont refusé de s'engager dans des négociations collectives, bien qu'ils aient déjà négocié avec les syndicats en Europe de l'Ouest. Ils ont plutôt entamé un nivellement par le bas, montant les travailleurs de l'Europe de l'Ouest contre ceux de l'Europe de l'Est, dans le cadre d'une soi-disant « stratégie de coût mixte ».

Les politiques d'économie de marché ont eu divers impacts dans chaque pays. Cependant, le point commun est que les décideurs politiques européens n'ont rien fait pour enrayer le déclin des économies sociales de marché en Europe occidentale, et pour promouvoir leur implantation dans les nouveaux Etats membres. Au contraire, dans le cadre du programme de la Troïka, ils ont accéléré la déréglementation et la libéralisation des Etats de l'UE particulièrement frappés par la crise de 2008. L'incapacité des décideurs politiques européens de défendre un modèle économique inclusif en Europe occidentale, et d'établir des institutions pour instaurer un tel modèle en Europe centrale et orientale remet en question la viabilité de



La couverture des NC avant et après la crise de 2008

2007/2008 et 2014-2016 en %



Source: OECD, ILO.

Figure 2. La couverture des NC avant et après la crise de 2008. Sa diminution est le résultat d'attaques de décideurs politiques nationaux et européens contre les NC.

l'élaboration des politiques de l'UE dans un domaine censé distinguer les économies européennes des autres économies du monde. La négociation collective est censée être l'un des facteurs clés qui soulignent cette distinction et qui garantissent un modèle de croissance économique plus équitable.

Les attaques contre les négociations collectives ont considérablement affaibli la réglementation des salaires. En définissant les mêmes normes minimales et en créant des conditions de concurrence équitables en termes de salaires, les négociations collectives sectorielles contribuent à éliminer la concurrence déloyale. Dans une grande partie de l'Europe de l'Ouest, les salaires dans le secteur privé étaient autrefois en grande partie protégés de la concurrence au travers de négociations collectives sectorielles et nationales. Ce n'est désormais plus le cas. En Europe centrale et de l'Est, les salaires n'ont jamais été réglementés de cette manière. Le creusement des inégalités salariales entre les pays européens, et entre les travailleurs au sein d'un même pays, est le résultat de l'affaiblissement des négociations collectives.

Les décideurs politiques européens ont été parmi les plus fervents partisans du démantèlement de la négociation collective au nom de la flexibilité et de la déréglementation. Toutefois, des signes de changement d'attitude ont été observés, le salaire n'étant plus uniquement considéré comme un coût à réduire, mais aussi comme un moyen de stimuler



la demande intérieure, favorisant ainsi la cohésion sociale et relançant la croissance économique. Les responsables politiques recommencent à reconnaître le rôle capital joué par les syndicats dans les négociations pour obtenir une part équitable pour les travailleurs. L'Union européenne a récemment adopté un nouvel ensemble de principes en matière de politique sociale, appelé le Socle européen des droits sociaux. Cet ensemble de principes comprend un engagement explicite à encourager les travailleurs et les employeurs à conclure des conventions collectives.

Néanmoins, nous avons besoin de plus que de belles paroles. Alors que les institutions européennes sont sur la bonne voie en matière de politique sociale, les recommandations par pays publiées par la Commission européenne continuent de soutenir la décentralisation des négociations collectives.

C'est encore une autre occasion manquée de contrer les attaques contre les négociations collectives. Même si nous espérons que la nouvelle Commission européenne adoptera une approche différente, nous avons un besoin de syndicats forts et bien organisés. En fin de compte, ce sont les travailleurs eux-mêmes, organisés dans leur syndicat, qui peuvent contraindre les employeurs à s'asseoir à la table des négociations et à faire pression sur les gouvernements pour soutenir le principe de salaires décents garanti par des conventions collectives solides. ■



Les conséquences des politiques d'austérité en Roumanie ont été désastreuses. En 2009, plus de 40% de la population était exposée au risque de pauvreté. Avoir un emploi ne garantissait plus un niveau de vie décent, puisque la pauvreté au travail concernait 34% des salariés

Roumanie : Pourquoi faire mieux quand la Troïka peut faire pire²

Dix ans après la mise en œuvre des mesures d'austérité en Roumanie en 2009, la population du pays, en particulier les travailleurs, subit encore les conséquences d'une crise dont elle n'est pas responsable. Le cas de la Roumanie illustre parfaitement comment les entreprises multinationales, soutenues par des politiques de l'Union européenne, ont conduit à un nivellement par le bas dans les pays d'Europe de l'Est, en dressant des groupes de travailleurs les uns contre les autres.

En 2009, la Troïka, composée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international, a prêté 20 milliards d'euros à la Roumanie à condition qu'elle applique des mesures d'austérité. Afin de satisfaire les exigences de la Troïka, le gouvernement de centre-droite dirigé par le Premier ministre Emil Boc a adopté une loi qui :

- a obligé les employeurs à réduire les coûts de personnel de 15% ;
- a réduit les salaires de tous les salariés de la fonction publique de 25% ;
- a réduit les pensions des retraités de 25% ;
- a réduit les primes supplémentaires, les primes de fin d'année, les chèques-repas et les indemnités de logement ; de ce fait, **les revenus des travailleurs se sont retrouvés divisés par deux** ;
- a gelé le salaire minimum national ;
- a augmenté la TVA de 19% à 24%.

Les conséquences des politiques d'austérité en Roumanie ont été désastreuses. **En 2009, plus de 40% de la population était exposée au risque de pauvreté.** Avoir un emploi ne garantissait plus un niveau de vie décent, puisque **la pauvreté au travail concernait 34% des salariés.**³ Les réductions de salaires, associées à la possibilité de travailler dans d'autres pays de l'UE, ont provoqué une émigration massive depuis 2008, ce qui maintient le taux de chômage à un niveau relativement bas tout en entraînant des pénuries de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs. **Près de trois millions de personnes ont émigré** au cours de ces 25 dernières années, dont plus de la moitié depuis la crise. La loi sur l'austérité est restée en vigueur jusqu'en 2017, tandis que les réductions de 25% ont été progressivement annulées jusqu'en 2015. Toutefois, ces changements n'ont pas engendré d'amélioration notables : en 2017, 34% de la population vivait toujours sous le seuil de pauvreté, tandis que 26% des citoyens étaient touchés par la pauvreté au travail.

Le cauchemar des travailleurs roumains ne s'arrête pas là. **Les investisseurs étrangers, soutenus par la Troïka, ont fait pression sur le gouvernement de centre-droite pour un marché plus « flexible ».** Bien que la réglementation du marché du travail n'ait pas été considérée comme étant la cause de la crise en Roumanie, la demande de déréglementation

² Cet article se base sur : Aurora Trif et Valentina Paolucci (2019): *The transformation of collective bargaining in Romania since 2000: from legal support to frontal assault?*.

³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

du marché du travail était l'une des conditions pour bénéficier du soutien financier de la Troïka. Il s'en est suivi une décentralisation massive du marché du travail par le biais de la loi n° 62/2011 sur le dialogue social qui a **totalemment démantelé le système de négociations collectives dans un pays qui avait l'un des systèmes les plus efficaces de la région**. Cela représentait une victoire pour les investisseurs étrangers qui avaient fait l'acquisition de nombreuses entreprises publiques dans les années 2000, après que le processus de privatisation a été simplifié et qu'il était devenu clair que la Roumanie adhérerait à l'UE. Une aubaine pour leur stratégie de « coûts mixtes », qui consistait à attirer et retenir en Europe de l'Ouest les travailleurs hautement qualifiés et les salaires élevés, tout en conservant des bas salaires en Europe de l'Est.

Avant que la loi de 2011 sur le dialogue social n'abolisse la négociation collective nationale et ne rende la négociation collective sectorielle impossible, l'échelle des salaires était définie par des conventions collectives au niveau national ou sectoriel. Par conséquent, lorsque ces dernières ont été supprimées, **le nombre de travailleurs payés au salaire minimum a presque quadruplé entre 2011 et 2016**. Subitement, les différences salariales entre les personnes ayant des qualifications supérieures et celles qui n'en ont pas ont disparu, poussant beaucoup d'entre elles à émigrer.

Avant la loi sur le dialogue social, **la Roumanie disposait d'un système qui protégeait les travailleurs** : les conventions collectives pouvaient être conclues au niveau national, sectoriel (ou d'autres subdivisions) et de l'entreprise, et étaient automatiquement appliquées à tous les travailleurs. Entre-temps, le principe de primauté garantissait que les conventions ne pouvaient qu'améliorer les dispositions fixées à un niveau supérieur et le Code du travail obligeait les employeurs à négocier avec les syndicats pour certains domaines, tels que la charge de travail, les changements dans la classification des emplois et le temps de travail. Une clause garantissait que les salaires, le temps et les conditions de travail pouvaient être couverts par des accords d'entreprise, tandis que les conventions nationales et sectorielles couvraient un large éventail de questions allant de l'échelle des salaires aux règles de procédures.

Après l'adoption de la nouvelle loi sur le dialogue social, la Roumanie est passée à un système volontaire beaucoup plus favorable aux patrons (voir encadrés 1 et 2).

Pour protester contre la loi sur le dialogue social, les syndicats se sont retirés de la plupart des organes tripartites. Même les organisations patronales ont rejoint les syndicats dans leurs protestations (soit quatre des plus grandes organisations patronales couvrant près de deux tiers de la population active) en se retirant des institutions tripartites nationales en 2011. Les employeurs étaient contre la loi, car les dispositions prévues mettaient fin à leur rôle dans les négociations nationales. De leur point de vue, les conventions nationales maintenaient la paix sociale et définissaient des normes minimales de travail pour assurer une concurrence équitable entre leurs membres. Les syndicats ont organisé des manifestations en 2010, mais rien n'a changé.

Aucun nouvel accord au niveau sectoriel n'a été signé dans le secteur privé entre 2011 et 2015. Les négociations collectives pour les groupes d'entreprises ont toutefois survécu dans les parties fortement syndicalisées du secteur privé. C'est notamment le cas du secteur métallurgique, où elles n'ont lieu qu'au niveau des sous-secteurs et de l'entreprise et couvrent environ 10% des entreprises qui étaient couvertes par une convention collective sectorielle avant 2011. Dans les entreprises non syndicalisées, il est souvent difficile d'appliquer des normes minimales légales.

Néanmoins, il reste encore une lueur d'espoir, car une loi visant à réformer cette désastreuse loi de 2011 sur le dialogue social est actuellement en cours de discussion au Parlement roumain. Il reste à voir si le gouvernement social-démocrate actuel accomplira les changements nécessaires pour améliorer la situation pour les travailleurs et l'ensemble de la société.

ENCADRE 1


Les problèmes que représente la nouvelle loi sur le dialogue social :

- **La loi limite le droit syndical en rendant impossible la syndicalisation des travailleurs dans les entreprises de moins de 15 salariés** (soit 90% des entreprises en 2012 en Roumanie). Avant 2011, 15 salariés de la même profession pouvaient former un syndicat.
- **Elle interdit les conventions collectives nationales. Leur absence a entraîné une réduction de la couverture des négociations collectives en Roumanie de 98 % en 2010 à 35% en 2011.** Bien que cette disposition de la loi sur le dialogue social transgresse la Convention 98 de l'Organisation internationale du travail, elle a été fermement soutenue par la Commission européenne et le FMI.
- Elle rend la négociation d'accords sectoriels très difficile. Les partenaires sociaux devaient se réenregistrer auprès des tribunaux locaux pour prouver leur représentativité dans de nouveaux secteurs redéfinis avec des critères de représentativité plus stricts. Alors que la plupart des fédérations syndicales ont retrouvé leur statut représentatif, seules 7 fédérations patronales l'avaient à nouveau demandé fin 2012. Certains y ont vu l'occasion de quitter leur organisation. Il en a résulté une baisse de la couverture des négociations collectives : **le nombre d'accords sectoriels est passé de 20 en 2008 à 7 en 2014. Aucun nouvel accord sectoriel n'a été conclu entre 2011 et 2015.**
- Elle abolit l'extension automatique des conventions de branche sectorielle.
- **Elle rend la négociation d'accords d'entreprise beaucoup plus difficile en portant le seuil de représentativité des syndicats de 33% à 50%.**

ENCADRE 2

Comment la nouvelle loi sur le dialogue social limite le droit de grève ?

- Elle oblige les parties en conflit à recourir à la médiation avant de pouvoir entamer une grève.
- Elle introduit une clause de paix sociale qui annule la possibilité d'appeler à la grève tant qu'un accord est en vigueur, même si les dispositions ne sont pas appliquées.
- Les travailleurs impliqués dans des actions syndicales perdent tous leurs droits en matière d'emploi, à l'exception de leur assurance maladie alors qu'auparavant ils ne perdaient que leur salaire.
- Les représentants syndicaux étaient protégés contre le licenciement deux ans après la fin de leur mandat, alors qu'en vertu de la nouvelle loi, ils ne sont plus protégés après la fin de leur mandat.
- Cette loi a conduit à une baisse importante des actions syndicales en Roumanie, qui affichait la plus forte activité de mobilisation dans la région avant 2008.



La fin des programmes de sauvetage offre l'occasion d'inverser la situation. Il appartient désormais au gouvernement de réformer le régime du travail et de rétablir les négociations collectives afin d'assurer que les travailleurs reçoivent un juste retour des fruits de la reprise économique

Grèce : la destruction de la négociation collective comme instrument d'austérité⁴

L'année 2018 a marqué la fin du troisième et dernier programme de sauvetage du FMI et de l'UE pour la Grèce. Après des années d'une politique d'austérité extrême, pendant lesquelles les travailleurs ont été contraints de payer le prix de la crise, une lueur d'espoir se dessine enfin à l'horizon.

Les programmes de sauvetage ont imposé au pays de profondes réformes structurelles. Cela a changé le système de relations sociales, passant d'un système qui protège les travailleurs à un système qui favorise les grandes entreprises. Le système de négociations collectives a été démantelé, empêchant une distribution équitable des profits et des richesses par le biais de négociations entre les syndicats et les employeurs. En l'absence de salaires négociés équitablement, ceux-ci ont diminué de 20%, et le taux de chômage a grimpé en flèche pour atteindre 27%, les jeunes étant particulièrement touchés puisque le chômage des jeunes a atteint 36,6%.⁵ De plus, un tiers de la population a plongé dans la pauvreté,⁶ Cela a également touché des personnes ayant un emploi. Ces dernières représentent 12% des personnes vivant dans la pauvreté.⁷ Depuis 2011, environ 700 000 personnes ont quitté le pays à la recherche d'une vie meilleure, provoquant une énorme pénurie de travailleurs majoritairement qualifiés.⁸

Cependant, la fin des programmes de sauvetage offre l'occasion d'inverser la situation. Il appartient désormais au gouvernement de réformer le régime du travail et de rétablir les négociations collectives afin d'assurer que les travailleurs reçoivent un juste retour des fruits de la reprise économique. Jusqu'à présent, l'ancien gouvernement de gauche a fait quelque pas dans la bonne direction en appliquant à nouveau les accords sectoriels à tous les employeurs, une possibilité qui avait été suspendue en 2011. Cela signifie que les employeurs qui ne sont pas signataires d'une convention collective doivent tout de même s'assurer que leurs travailleurs en bénéficient, avec à la clé de meilleures conditions de travail pour tous et une incitation pour les employeurs à participer aux négociations. L'ancien ministre du Travail, Effie Achtsioglou, avait déclaré que rétablir le système de négociations collectives était une priorité. Néanmoins, il reste à voir si le gouvernement de centre-droite nouvellement élu poursuivra sur cette voie ou inversera le processus de réforme.

⁴ This article is based on: Ioannis Katsaroumpas and Aristeia Koukiadaki (2019): Greece: 'contesting' collective bargaining, 2000-2016; Nikolaos A. Papadopoulos (2018): Labour law reforms in Greece during the Eurozone crisis: Here to stay?.

⁵ <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO02/>

⁶ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps05&lang=en

⁷ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw15&lang=en

⁸ <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SPO15/>



D'un système qui protégeait les travailleurs...

Avant la crise, le système de relations sociales était caractérisé par des normes de travail qui étaient en accord avec les normes européennes et de l'OIT. La loi n° 1876/1990 définissait un cadre général pour la négociation collective :

- Elle limitait l'ingérence de l'Etat et assurait l'autonomie des partenaires sociaux pour déterminer les conditions de travail et le salaire minimum dans une convention collective nationale générale qui s'appliquait à tous les travailleurs ;
- Les conditions prévues dans la convention nationale pouvaient être encore améliorées par des accords sectoriels ou professionnels, qui pouvaient être appliqués à tous les travailleurs avec l'accord du ministre du Travail, y compris les travailleurs des entreprises non-signataires ;
- Le système était régi par un principe de hiérarchie des normes qui garantissait qu'en toutes circonstances les dispositions les plus favorables aux travailleurs prévalaient ;
- En cas de conflit, seuls les syndicats pouvaient recourir à un arbitrage qui pouvait aboutir à une décision juridiquement contraignante équivalente à une convention collective.

... à un système qui profite aux grandes entreprises

Les programmes de sauvetage ont démantelé un système qui offrait aux travailleurs une protection plus que nécessaire et ont, au contraire, fragmenté les négociations collectives et affaibli les syndicats, ce qui a fait chuter le taux de couverture des conventions d'environ 80% avant la crise à 17,8% en 2016 :

- Les systèmes de négociations collectives nationales et sectorielles ont été démantelées : l'extension jusqu'ici automatique de la couverture d'une convention collective a été abrogée, une suspension temporaire des accords sectoriels et professionnels a été mise en place pour toute la durée des plans de sauvetage. La priorité a été donnée aux accords d'entreprise, même s'ils prévoyaient des dispositions moins favorables pour les salariés ;
- La création d'associations de personnes, autrement dit un organe de représentation des travailleurs comme alternative au syndicat (sans les garanties d'indépendance équivalentes) a constitué une attaque flagrante contre les syndicats. Cet organe de représentation avait le droit de négocier les conditions de travail et de conclure des accords d'entreprise pouvant contenir des dispositions moins favorables à celles des accords sectoriels ou nationaux ;
- Le recours unilatéral des syndicats à l'arbitrage a été abrogé et remplacé par une obligation de consentement des deux parties, et le champ d'application de l'arbitrage a été drastiquement limité aux seules questions concernant le salaire mensuel ou journalier de base ;
- Les licenciements, y compris les licenciements collectifs, ont été simplifiés au moyen d'une diminution drastique du délai de préavis et de l'indemnité compensatrice de près de moitié ;
- Les formes flexibles de travail ont été favorisées par l'augmentation de 12 à 36 mois de la durée maximale des contrats à durée déterminée ;
- L'adoption de nouvelles dispositions sur le temps de travail prévoyant la réduction de la rémunération des heures supplémentaires.

Le troisième et dernier programme de sauvetage a interdit tout retour au précédent système et toute nouvelle initiative de gouvernement doit respecter l'accord des créanciers.⁹ Il est grand temps que la Troïka reconnaisse que les négociations collectives ne sont pas le problème, mais une partie de la solution à la crise grecque.

Il existe une corrélation évidente entre le démantèlement des négociations collectives et l'augmentation du taux de chômage et du travail précaire et mal rémunéré, deux facteurs qui continuent d'entraver le redressement complet de la Grèce. Une économie qui fonctionne repose sur de bonnes conditions de travail et un salaire décent pour que les travailleurs puissent se permettre une vie décente. Ce qu'il faut, c'est un système de négociations collectives qui garantit aux travailleurs une juste part de la croissance à laquelle ils contribuent. Les travailleurs, en collaboration avec leurs syndicats, doivent agir maintenant ! ■

⁹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/06/15/eurogroup-statement-greece/pdf>



Les grands syndicats allemands de l'industrie, tels que IG Metall et IG BCE, s'efforcent de renforcer les négociations collectives en renforçant le pouvoir de syndicalisation

Allemagne : Renforcer le pouvoir syndical et le soutien politique à la négociation¹⁰

En Allemagne, le processus de décentralisation du système de négociations collectives a aussi été entamé après une crise économique, mais dans ce cas-ci, il est question de la crise qui a suivi la réunification du pays dans les années 1990. Des années 1950 jusqu'au milieu des années 1990, entre 80 et 90% des travailleurs étaient couverts par une convention collective grâce à un système de négociations collectives inclusif. Toutefois, depuis le milieu des années 1990, le taux de couverture n'a cessé de diminuer, ce qui a entraîné une dégradation des conventions collectives : en 2018, seulement 46% des travailleurs (dans toute l'Allemagne) étaient encore couverts par une convention collective. Au cours de la même période, les syndicats allemands ont aussi perdu des membres, le taux de syndicalisation est passé de 32% en 1993 à environ 17% en 2016 – moyenne toutes branches confondues (OCDE). En 2018, avec 59% de l'ensemble des salariés mais seulement 28% des entreprises couverts par une convention collective sectorielle ou un accord d'entreprise, l'industrie manufacturière de l'Ouest de l'Allemagne était au-dessus de la moyenne susmentionnée. Il apparaît ainsi clairement que d'une manière générale, plus l'entreprise est grande, plus le taux de syndicalisation est élevé et qu'après la réunification, les conventions collectives n'ont pas réussi à s'imposer autant à l'Est qu'à l'Ouest de l'Allemagne.

Après le boom de la réunification, jusqu'au milieu des années 2000, l'Allemagne a souffert d'une performance économique faible et affichait l'un des taux de chômage les plus élevés d'Europe. Selon le courant de pensée qui dominait à l'époque, cette faiblesse économique était due à la « surrégulation » du marché du travail. Les employeurs ont concentré leurs critiques sur le système de négociations collectives qui, selon eux, n'offrait pas suffisamment de souplesse au niveau de l'entreprise. C'est dans ce contexte que la décentralisation des négociations collectives a commencé, les conventions collectives sectorielles incluant de plus en plus souvent des clauses de sauvegarde qui donnaient aux entreprises le droit de déroger aux normes collectives sectorielles en échange de la protection des emplois. Toutefois, au fil du temps, les critères d'activation de ces clauses n'étaient plus limités au risque de faillite, mais ont été étendus à toutes sortes de situation, y compris pour l'amélioration de la compétitivité.

Le coup le plus dur a été asséné en 2003 lorsque le gouvernement rouge-vert a annoncé son fameux Agenda 2010 qui prévoyait un programme complet visant à déréguler le marché du travail. L'ancien chancelier, Gerhard Schröder, a menacé d'intervenir dans

¹⁰ Cet article se base sur : Thorsten Schulten and Reinhard Bispinck (2018): *Varieties of decentralization in German collective bargaining*.

Thorsten Schulten (2019): *German collective bargaining – from erosion to revitalization?*.



le système de négociations collectives à travers l'introduction d'une clause d'ouverture prévoyant plus de possibilités aux entreprises pour déroger aux conventions sectorielles dans le cas où les parties n'étaient pas en mesure de trouver elles-mêmes un accord. En 2004, pour éviter cela, IG Metall (le plus grand syndicat dans le secteur métallurgique) et Gesamtmetall (la plus grande organisation patronale) ont conclu l'accord de Pforzheim qui permet aux entreprises de déroger aux conventions collectives sectorielles tout en laissant aux partenaires sociaux le contrôle du processus. Les modalités d'application et la limitation de la durée des dérogations ont permis à la fois de stabiliser les conventions collectives sectorielles et de sécuriser les emplois.

La crise de 2008 a durement frappé l'industrie métallurgique : les commandes et le niveau de production ont dramatiquement chuté et les employeurs ont exigé des restrictions salariales. Les syndicats estimaient alors que la sécurité de l'emploi était la priorité mais parallèlement, ils refusaient le gel des salaires. Dans ce contexte, de nombreuses entreprises ont recouru à la réglementation sur le chômage partiel, qui avait été élargie sous la pression des syndicats et des employeurs spécifiquement en raison de la crise. Des modèles de réduction temporaire du temps de travail ont également été employés afin de garantir l'emploi en période de sous-exploitation des installations. Ces instruments de réduction du temps de travail ont donné des résultats positifs notamment dans l'industrie sidérurgique.



D'une manière générale, les grands syndicats allemands de l'industrie, tels que IG Metall et IG BCE s'efforcent de renforcer les négociations collectives en renforçant le pouvoir de syndicalisation. Les expériences faites à travers cette approche se sont révélées positives. Les entreprises sans convention collective ont été amenées à conclure un accord d'entreprise (comme tremplin) et/ou poussées à rejoindre l'association patronale ou bien les entreprises souhaitant la quitter ont été retenues dans l'association patronale.

Les conventions collectives remplissent une fonction sociale plus générale de réglementation des conditions de travail et, de cette manière, assurent un service public plus large. Les bénéfices pour l'ensemble de la société sont particulièrement visibles en Allemagne, où des études ont identifié la diminution de la couverture de négociations comme cause principale de l'augmentation des inégalités salariales (Felbermayer et al. 2015). L'enquête sur la structure des salaires en Allemagne démontre une étroite corrélation entre le taux de couverture des conventions collectives et les niveaux de salaire : les travailleurs des deux plus bas quintiles de revenus bénéficient d'une couverture de seulement 27%, contre 66% pour les travailleurs du quintile de revenus le plus élevé. Il incombe donc aussi à l'Etat de garantir des conditions favorables à la négociation.

En Allemagne, l'autonomie des partenaires sociaux a une importance capitale, notamment au vu des expériences négatives dues aux interventions de régimes autoritaires (arbitrage obligatoire sous le Chancelier Brüning, fixation des salaires par l'Etat sous la dictature fasciste). En revanche, rien ne s'oppose à ce que les syndicats s'assurent également un soutien politique pour renforcer les négociations collectives. La Chancelière Angela Merkel s'est exprimée aux Congrès de IG Metall et de IG BCE en faveur d'un renforcement des négociations collectives et s'est engagée à soutenir les syndicats dans ce sens.


Dans les branches dans lesquelles le pouvoir de syndicalisation des syndicats est faible, la négociation collective peut également être soutenue par des instruments politiques. L'un des principaux outils est l'extension des conventions à des entreprises qui ne sont pas couvertes, ce qu'on appelle une déclaration de force obligatoire, comme en Belgique, en France, aux Pays-Bas ou en Finlande. Les différents syndicats allemands ont exigé des mesures politiques pour renforcer les négociations collectives. Ces appels semblent être parvenus aux oreilles des acteurs politiques. En 2014, la « loi pour le renforcement de l'autonomie des négociations collectives » comportait un ensemble de mesures juridiques qui ont instauré un salaire minimum légal et facilité l'extension des conventions collectives :

- Le salaire minimum légal était considéré comme un outil de renforcement des négociations, car il établit un salaire plancher général qui limite ainsi la pression à la baisse sur les négociations collectives. Mais force est de constater que dans certains secteurs, les employeurs voyaient le salaire minimum comme un substitut des conventions collectives ;
- La condition pour étendre les accords sectoriels seulement lorsqu'ils couvraient déjà 50% de tous les travailleurs a été remplacée par une disposition plus floue selon laquelle l'accord doit avoir une « importance prédominante » ;
- Toutefois, il n'y a pas eu de modification de la règle selon laquelle l'extension doit être approuvée par le Comité national de négociations collectives, composé de trois représentants des syndicats et des employeurs ayant tous un droit de veto.

Le renforcement du pouvoir de syndicalisation et de la force de conviction des syndicats est fondamentalement l'instrument le plus durable pour renforcer les conventions collectives. ■



ZÁKAZ VSTUPU
K ROTUJÍCÍM VÁLCEM



Bien que l'Espagne n'ait jamais bénéficié d'un plan de sauvetage de la Troïka, les gouvernements espagnols ont tout de même appliqué ses recommandations. Depuis 2010, l'Espagne a subi des modifications substantielles de la réglementation du travail qui a affaibli le système de négociations collectives

Espagne : Les travailleurs pénalisés pour une crise dont ils ne sont pas responsables¹¹

Dix années après la crise financière de 2008, l'Espagne occupe toujours la deuxième place en matière de chômage en Europe avec un taux de 15%, juste derrière la Grèce à 19%).¹² Avant la crise, le taux d'emploi du pays était en plein essor, atteignant 66% et plaçant l'Espagne en tête du marché du travail européen.¹³ Mais cette situation s'est inversée après 2008: durant les dix dernières années, 2,3 millions de personnes ont perdu leur emploi, ce qui représente 37% du total des pertes d'emploi dans l'UE-28. Les jeunes ont été particulièrement touchés, puisque 55% des moins de 25 ans étaient sans emploi au plus fort de la crise en 2012.

La crise a eu d'énormes conséquences sur la société espagnole, frappant principalement les travailleurs. En réalité, les travailleurs ont été à l'origine de la croissance économique continue entre 1994 et 2007, ce qui avait conduit au boom de l'emploi en Espagne avant la crise (pendant cette période, le chômage est passé de 22% à 8%). Pourtant, ce sont eux qui ont dû payer la facture de la crise à travers des plans d'austérité et des réformes structurelles imposées par le gouvernement espagnol et la Troïka. Il en a résulté une baisse drastique des salaires et des conditions de travail de plus en plus précaires.

La Troïka a présenté un programme d'ajustement budgétaire et de réformes structurelles qui a été accepté par le gouvernement socialiste espagnol et renforcé par le gouvernement conservateur qui a suivi. Bien que l'Espagne n'ait jamais bénéficié d'un plan de sauvetage de la Troïka, les gouvernements espagnols ont tout de même appliqué ses recommandations. Depuis 2010, l'Espagne a subi des modifications substantielles de la réglementation du travail qui a affaibli le système de négociations collectives.

La déréglementation du marché du travail menée par les gouvernements espagnols sur recommandation de la Troïka a instauré plus de flexibilité. Cette flexibilité a engendré plus d'instabilité pour les travailleurs en autorisant la création de différents types de contrats tels que les contrats à court terme ou temporaires. Elle a réduit aussi les salaires et a limité bon nombre des avantages dont bénéficiaient auparavant les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Par conséquent, la précarité au travail a augmenté et un modèle dysfonctionnel socialement injuste et économiquement contre-productif a été mis en place.

¹¹ This article is based on: Carlos J. Fernandez Rodriguez, Rafael Ibanez Rojo and Miguel Martinez Lucio (2019): Spain: challenges and continuities within collective bargaining in a context of fragmentation and neoliberal reform.

Fernando Rocha (2018): Strengthening the decentralisation of collective bargaining in Spain. Between legal changes and real developments.

¹² http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

¹³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Le système avant la crise

Avant la crise, l'Espagne disposait d'un système de négociations collectives efficace qui garantissait aux travailleurs une part équitable des gains de productivité qu'ils contribuaient à produire :

- Les conventions collectives établissaient souvent des règles d'indexation qui garantissaient que le pouvoir d'achat des salaires n'était pas affecté par l'inflation ;
- Le principe d'extension assurait que les conventions s'appliquaient automatiquement à tous les travailleurs d'un même secteur. Ces accords sectoriels garantissaient que les normes minimales en termes de salaires et d'avantages s'appliquaient à tous les travailleurs d'un secteur. Cela empêchait les entreprises de faire cavalier seul en cherchant à augmenter leur compétitivité en imposant des salaires à la baisse et moins d'avantages ;
- Les précédentes conventions étaient automatiquement renouvelées en l'absence d'une nouvelle convention, ce qui encourageait les employeurs à négocier.

Après la crise : un système en défaveur des travailleurs

Les mesures prises par les gouvernements espagnols et la Troïka ont affaibli les négociations collectives et ont diminué la protection des travailleurs, au profit des employeurs :

- Après la réforme de 2012, afin d'intimider les syndicats, le gouvernement a fait pression sur les grèves et les piquets de grève, et des poursuites judiciaires ont été engagées à la demande des autorités publiques ;
- Les négociations collectives ont été décentralisées : la priorité absolue a été donnée aux accords d'entreprise par rapport aux conventions sectorielles ou nationales. Les employeurs ont pu ainsi contourner les protections minimales prévues par les conventions sectorielles ;
- Les réformes ont aussi introduit des coûts de licenciement moins élevés pour les employeurs, ce qui a conduit à un chômage massif et a permis aux employeurs de diminuer les salaires sans l'accord des syndicats ;
- Le renouvellement automatique des conventions a été limité à deux ans maximum, après quoi tous les droits établis par les précédentes conventions étaient supprimés.

Ces changements se sont heurtés à une forte opposition de la part des syndicats et de la société en général, en 2012, deux grèves générales ont été organisées. Toutefois, la situation n'a pas changé à l'exception du secteur de la chimie, pour lequel les syndicats CCOO et UGT sont parvenus à conclure une convention sectorielle qui couvre près de 300 entreprises. Mais dans d'autres secteurs, tels que le secteur de la métallurgie, les négociations ont été beaucoup plus ardues, notamment avec l'industrie automobile confrontée au problème de l'externalisation.



En 2018, le gouvernement avait promis de rétablir la primauté des conventions sectorielles sur les accords d'entreprise en termes de rémunération et de temps de travail, ainsi qu'en matière de validité des conventions collective après leur expiration. Les travailleurs attendent toujours de voir ces promesses se concrétiser.

Entre-temps, la Commission européenne refuse de reconnaître les avantages des négociations nationales et sectorielles pour nos économies et nos sociétés. Dans ses recommandations annuelles aux Etats membres, y compris à l'Espagne, elle continue de faire pression pour le démantèlement des négociations nationales et sectorielles.

Le nouveau gouvernement espagnol devrait ignorer ces recommandations tant que la Commission européenne continuera à se voiler la face. Il devrait plutôt écouter les besoins des travailleurs qui sont le pilier de l'économie espagnole et la clé de son redressement économique. Sans négociations collectives renforcées au niveau sectoriel et national, il est impossible pour les travailleurs de négocier un accord juste pour eux-mêmes et pour leur famille. ■







« La négociation collective crée une situation 'gagnant-gagnant' tant pour les travailleurs que les pour les employeurs [...] Le plus important est que les travailleurs soient satisfaits, car ce qui fait le succès d'une industrie ce sont ses travailleurs qualifiés – si vous avez des travailleurs qualifiés, vous avez des produits de haute qualité. »

Laura Moiescu, Directrice générale d'une usine de textile à Reșița, Roumanie

Des employeurs de toute l'Europe soutiennent les négociations collectives

« La négociation collective crée une situation « gagnant-gagnant » tant pour les travailleurs que les pour les employeurs. La dictature s'est éteinte il y a 30 ans, le plus important est donc que les travailleurs soient satisfaits, car ce qui fait le succès d'une industrie ce sont ses travailleurs qualifiés – si vous avez des travailleurs qualifiés, vous avez des produits de haute qualité. Tant que les travailleurs sont satisfaits, ils fourniront un travail de qualité et une productivité élevée. »

« Une convention collective sectorielle nous serait d'une grande aide, car elle apporterait de la stabilité et empêcherait une concurrence déloyale, dans un contexte où les travailleurs partent chez les concurrents pour dix euros de plus. J'ai essayé de discuter avec tous les autres employeurs de la région et de coopérer afin d'éviter une concurrence déloyale, mais sans résultat. Quelque chose comme un accord sectoriel résoudrait beaucoup de mes problèmes »

Laura Moiescu, Directrice générale d'une usine de textile à Reșița, Roumanie

« Dans de nombreux pays européens, la négociation collective joue un rôle prépondérant dans la détermination des conditions de travail et la réglementation des relations de travail. Les partenaires sociaux fixent des salaires et des conditions qui répondent à leurs besoins. Ils sont les mieux placés pour décider comment partager les richesses générées par les travailleurs et les employeurs tout en assurant une répartition juste des salaires entre tous les travailleurs et en créant des conditions de concurrence équitables pour les entreprises.

Pendant la crise, les partenaires sociaux ont fait la différence. Dans les pays où ils ont mis au point des solutions innovantes pour faire face au ralentissement des activités économiques tout en conservant des salariés qualifiés, les marchés du travail se sont révélés plus performants. Face à la question omniprésente de la transformation numérique qui concerne tous les aspects de notre vie privée et qui a un impact considérable sur le monde du travail, les partenaires sociaux ont la responsabilité d'innover et de contribuer à façonner l'avenir du monde du travail. Pour ce faire, nous avons besoin de partenaires sociaux forts, représentatifs, mandatés et autonomes au niveau de l'entreprise, local, régional, national voire européen, et qui apportent des solutions aux entreprises et aux travailleurs. »

Uwe Combüchen, CEE MET European Tech & Industry Employers

« Meilleures sont les négociations collectives au niveau national, meilleur est le partenariat entre les partenaires sociaux, ce qui aurait par conséquent des répercussions au niveau européen.

Les négociations collectives favorisent une coopération de confiance avec les comités d'entreprise et les syndicats. Elles permettent d'atteindre des résultats en phase avec les valeurs que représentent les entreprises.

Compte tenu de l'évolution rapide de la vie professionnelle due, entre autres, à la transformation numérique, de la nécessité d'une plus grande flexibilité et du besoin constant d'une requalification et d'un perfectionnement des compétences, la négociation collective est un outil efficace pour relever ces défis. »

Emma Argutyan, Directrice générale, European Chemical Employers' Group (ECEG)

« Les négociations collectives en Allemagne sont assurées par notre constitution. Mais en pratique, la culture de la négociation collective en Allemagne n'est pas homogène. Elle varie fortement en fonction des secteurs et de la juridiction du syndicat concerné.

En ce qui concerne notre secteur, lorsque nous négocions avec IG BCE, notre partenaire social, nous adoptons également une approche pragmatique et constructive des négociations collectives. Nous estimons que cette approche s'est avérée être fructueuse : d'une part, un grand nombre d'employeurs appliquent les conventions collectives (près de 100%). Cela garantit au syndicat que les résultats négociés sont mis en œuvre avec efficacité. D'autre part, les grèves sont peu probables dans notre branche. En ce sens, nous considérons que négocier des conventions collectives nationales pour l'industrie papetière est la bonne approche. Cela signifie que, pour l'industrie papetière en Allemagne, les résultats négociés sont mis en pratique dans toutes les fabriques de papier d'Allemagne. »

Raphael Gutwein, organisation patronale de l'industrie du papier, membre du CEPI au niveau européen




PETROM
Membru OMV Grup


PETROM
Membru OMV Grup

OMV



Alors que l'on se lamente sur le contexte politique qui conduit à l'affaiblissement des négociations collectives tout en soulignant leurs avantages sociétaux, les témoignages personnels sont parfois les exemples qui illustrent le mieux les raisons pour lesquelles la négociation collective doit être défendue et étendue.

Conclusion : Les négociations collectives sont bénéfiques pour tout le monde

Lorsque les travailleurs s'associent pour négocier avec leur employeur sur des bases plus solides, ils obtiennent de meilleures conditions pour eux-mêmes et pour leur communauté. Il existe une foule de preuves à l'appui, dont la plupart sont clairement exposées dans ce rapport. Lorsque les systèmes qui favorisent et soutiennent les négociations collectives sont mis à mal ou supprimés, les salaires et le niveau de vie baissent. Les exemples de pays soumis aux programmes d'austérité de la Troïka l'illustrent bien. Il en va de même pour la corrélation entre le déclin à long terme du taux de couverture des conventions et la stagnation du niveau de vie et de la mobilité sociale dans une grande partie de l'Europe occidentale.

Cependant, nous nous perdons dans les détails macro-économiques. Alors que l'on se lamente sur le contexte politique qui conduit à l'affaiblissement des négociations collectives tout en soulignant leurs avantages sociétaux, les témoignages personnels sont parfois les exemples qui illustrent le mieux les raisons pour lesquelles la négociation collective doit être défendue et étendue.

Nathalie travaille dans une petite usine qui produit du matériel chirurgical stérile dans le sud de la Belgique. Il y a quatre ans, ses collègues lui ont demandé de devenir déléguée syndicale : « Ils m'ont dit : 'tu t'entends bien avec tout le monde et tu as le don de savoir faire la conversation'. Ils savaient que j'étais un peu rebelle et que je n'avais pas peur des hommes, alors je me suis dit pourquoi pas. Je voulais défendre les droits de mes collègues. »

Quelques années plus tard, une nouvelle direction a repris l'usine. « Nous avons négocié avec l'ancienne direction une réduction du temps de travail de 40 à 37 heures par semaine. Le grand patron de la nouvelle multinationale est venu nous rendre visite avec son directeur des RH, et ils nous ont menacé de rétablir la semaine de 40 heures. » Mais grâce à notre cohésion et au fort taux de syndicalisation, les travailleurs ont tenu bon. « Nous avons réuni tous les travailleurs et ... ils ont voté pour le maintien de la semaine de 37 heures. » Face à un tel pouvoir collectif, la direction a cédé. « Trois heures, ça ne semble pas beaucoup, mais pour une femme, ça l'est... C'est du temps gagné à passer avec nos familles. »

Les syndicats doivent rassembler et mobiliser leurs membres, mais les gouvernements doivent instaurer un environnement propice à cela, et les entreprises doivent négocier sérieusement avec les syndicats et respecter les accords conclus.

Sébastien, négociateur au niveau fédéral, a souligné l'importance des conventions sectorielles qui garantissent des normes minimales pour les travailleurs dans toutes les entreprises, qu'elles aient un accord d'entreprise ou non.

Dans une verrerie de Wallonie, une présence syndicale forte a permis de négocier un accord d'entreprise satisfaisant qui offre aux travailleurs entre autres plus de jours de vacances que



dans l'accord sectoriel. Une autre usine similaire en région flamande ne dispose pas d'accord d'entreprise : « Nous sommes l'une de ces petites entreprises qui n'ont pas d'accord d'entreprise, nous avons donc vraiment besoin de ces protections », déclare Rudi, un délégué syndical de l'usine. « Les travailleurs ici comptent beaucoup sur les primes et les meilleures conditions proposées dans la convention collective sectorielle. Les salaires n'ont pas augmenté depuis ces dernières années, les travailleurs ont donc besoin d'avantages supplémentaires tels que des tickets repas et des primes de fin d'année, pour compléter leur salaire. »

La Roumanie et l'Espagne, où il existait autrefois des conventions collectives de branche, ont vu leurs salaires s'effondrer depuis ce que ce système a été aboli à la suite de la crise.

Depuis 2005, Gabriel Stanescu travaille pour le syndicat qui représente les travailleurs de l'entreprise pétrolière roumaine Petrom, il y était lui-même employé auparavant. Il a été témoin du démantèlement du système de négociations collectives en 2011, et il a une idée très précise de l'impact que cela a eu sur les travailleurs et l'ensemble de la société. Il explique que « la nouvelle loi sur le dialogue social (voir page 21) a aboli de nombreux droits syndicaux, notamment en supprimant les négociations collectives au niveau national et sectoriel qui garantissaient l'existence de hiérarchies salariales, afin que les travailleurs soient payés en fonction de leurs qualifications. »



La disparition des négociations au niveau national et sectoriel a eu de sérieuses répercussions sur les travailleurs et l'ensemble de la société, car les travailleurs hautement qualifiés et spécialisés ont commencé à recevoir le même salaire que les travailleurs non qualifiés. Gabriel a donné l'exemple des ingénieurs qui « percevaient l'équivalent du salaire minimum, alors qu'auparavant les accords nationaux et sectoriels leur garantissaient une rémunération d'au moins 20% ou 30% en plus ». Il ajoute que « certains pensent que les syndicats ont mis un terme aux conventions collectives, mais c'est le gouvernement qui a tout supprimé et les syndicats ont dû recommencer à zéro et se battre pour un droit qu'ils avaient obtenu il y a longtemps et qui leur a simplement été retiré. Normalement, quand on dispose déjà d'un droit, on reçoit des avantages supplémentaires, mais on ne le retire pas. »

La même impression de retour à la case départ se fait ressentir en Espagne, où de solides conventions collectives sectorielles déterminaient autrefois un salaire minimum, alors qu'il est désormais question de nivellement par le bas. Chez Inditex, l'entreprise qui possède et produit la marque Zara, entre autres, les syndicats négocient avec l'employeur au cas par cas, un lieu de travail après l'autre, ce qui permet à l'entreprise de limiter les concessions à un site et de mettre les groupes de travailleurs en concurrence les uns contre les autres. Sur le site de la multinationale à Arteixo en Galice, des délégués syndicaux expliquent à quel point les relations sociales au sein de l'entreprise sont difficiles. Ils soulignent également que les syn-

dicats font campagne pour des négociations globales qui couvrent l'ensemble de groupe à travers toute l'Espagne. Grâce à cela, les travailleurs pourront unir leurs forces et obtenir des améliorations pour les salariés sous-payés et à prédominance féminine.

Non loin de là, à Ferrol, les travailleurs du chantier naval de Navantia montrent à quoi peuvent ressembler de bonnes négociations. Désormais, lorsque les travailleurs partent à la retraite, leurs emplois sont maintenus et de jeunes travailleurs sont engagés à leur place, avec la garantie que 75% des contrats seront à durée indéterminée. Des emplois de qualité sont ainsi maintenus dans une région qui souffre d'un taux de chômage élevé.

Toutefois, comme le montre ce rapport, ce ne sont pas uniquement les travailleurs qui bénéficient des négociations mais aussi les employeurs. Personne n'est mieux placé pour le dire que Laura Moiescu, directrice d'une usine textile en Roumanie, lorsqu'elle déclare « tant que les travailleurs sont heureux et satisfaits, ils fourniront un travail de bonne qualité avec une productivité élevée. » Elle était particulièrement enthousiaste à l'idée d'un retour des négociations sectorielles dans son pays car « cela apporterait de la stabilité et empêcherait une concurrence déloyale [entre les entreprises], puisque les travailleurs partent chez les concurrents même pour dix euros de plus. »



Les données étayent ses propos : les pays dotés de systèmes de négociations plus centralisés et coordonnés tendent à afficher des écarts salariaux plus faibles, et donc à réduire les inégalités. En effet, les accords sectoriels empêchent la pression à la baisse sur les salaires et permettent d'inverser la tendance qu'ont les entreprises à de moins en moins partager leurs bénéfices avec les salariés. Les pays qui ont conclu un accord sectoriel profitent également d'un taux d'emploi plus élevé et d'un taux de chômage plus bas, en particulier parmi les groupes vulnérables tels que les jeunes et les femmes. C'est ce qu'a récemment démontré l'OCDE qui auparavant prônait la décentralisation et qui atteste désormais des avantages économiques d'une négociation sectorielle renforcée.¹⁴ Les barèmes de salaires garantissent le principe « à travail égal, salaire égal » et incitent les entreprises à promouvoir une organisation du travail plus efficace et plus productive, améliorant ainsi l'efficacité économique globale. Entre-temps, les petites et moyennes entreprises font l'économie de long processus des négociations au niveau de l'entreprise.

Ces avantages, pour les travailleurs, pour les employeurs et pour l'ensemble de la société, sont les principaux arguments de la campagne d'industriAll Europe pour promouvoir les négociations collectives. La campagne Together at Work, qui se déroulera de septembre 2019 à mars 2020, fournira des outils pour sensibiliser les décideurs politiques et les employeurs tout en renforçant le pouvoir des travailleurs à travers l'Europe afin d'amener leurs employeurs à la table des négociations et de conclure des accords équitables.

Notre campagne de sept mois mettra en avant à différents moments les témoignages des travailleurs qui ont bénéficié des négociations collectives. Trop souvent, la voix des gens ordinaires se perd au milieu des exposés techniques et des débats sur la couverture des conventions et les inégalités salariales. Notre campagne Together at Work a pour objectif d'y remédier.

Elle associera ensuite les histoires vécues par les travailleurs aux aspects économiques et sociaux plus généraux et exposera ces arguments, tant personnels que politiques, aux décideurs et à l'industrie à travers le continent. ■

¹⁴ Voir : *OECD 2018 Employment Outlook*



Recommandations

Pour les syndicats – Renforcer la négociation collective par la base :

- ✓ Syndicaliser les travailleurs et le lieu de travail dans le but de renforcer le pouvoir des syndicats et faire respecter l'application des conventions collectives
- ✓ Poursuivre l'instauration des conventions collectives dans les secteurs et les entreprises dotés d'une faible couverture
- ✓ Dénoncer les faibles taux de couverture et sensibiliser aux avantages des négociations collectives.
- ✓ Echanger les expériences en matière de syndicalisation avec d'autres syndicats
- ✓ Soutenir les syndicats dans d'autres pays, en particulier lorsqu'ils sont actifs dans les mêmes entreprises

Pour les employeurs :

- ✓ Respecter les droits des syndicats et des travailleurs sur le lieu de travail partout en Europe – y compris en Europe de l'Est. C'est-à-dire permettre aux syndicats d'être présents sur le lieu de travail, de syndicaliser les travailleurs et de s'engager dans la négociation de conventions collectives.
- ✓ Être ouvert et s'engager de manière constructive dans un dialogue social au niveau de l'entreprise, sectoriel et national
- ✓ Parler publiquement des avantages des négociations collectives pour les employeurs
- ✓ Adhérer à une organisation patronale afin d'être couvert par les conventions collectives.



Pour les décideurs politiques– Renforcer les négociations collectives par le haut :

- ✓ Encourager l'extension de la couverture des conventions collectives dans les secteurs et pour les catégories de travailleurs pour lesquels cela est nécessaire
- ✓ Mettre pleinement en œuvre les conventions de l'OIT et les décisions du Conseil de l'Europe sur l'accès au droit à la négociation collective dans tous les Etats membres
- ✓ Soutenir les cadres réglementaires pour les négociations sectorielles et intersectorielles
- ✓ Inclure des clauses qui garantissent la participation des entreprises qui fournissent des marchés publics aux négociations collectives
- ✓ Promouvoir publiquement les avantages des négociations collectives
- ✓ Garantir l'accès des travailleurs atypiques et indépendants aux négociations collectives
- ✓ Recourir au Semestre Européen, au Socle européen des droits sociaux et au Cadre financier pluriannuel pour forcer les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place des structures de négociations collectives efficaces
- ✓ Cesser de faire pression pour une décentralisation accrue des négociations collectives et respecter l'autonomie des partenaires sociaux
- ✓ Affecter des fonds européens et nationaux spécifiques pour le renforcement des capacités, du dialogue social et des négociations collectives.



PETROM
Mitsubishi OMY Group

PETROM
Mitsubishi OMY Group

ZU



Voulez-vous vous mobiliser pour vos droits au travail ?
Adhézé à un syndicat. Découvrez quels syndicats sont dans votre pays en cliquant ici.

Déjà syndiqué ?
Découvrez comment vous impliquer dans la campagne

Vous voulez en savoir plus ?
Rendez-vous sur www.togetheratwork.eu

 **@industriAll_EU**

 **@industriAllEU**

 **@industriall_europe**

#TogetherAtWork

TOGETHER AT WORK

LA CAMPAGNE D'



news.industriall-europe.eu

