

NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS DES SERVICES AU 21^E SIÈCLE : UN APERÇU

CONFÉRENCE UNI EUROPA 2021

Rapport rédigé par
La contribution de

Ben Egan et Lisa Nathan
Wouter Zwysen de l'ETUI

La négociation collective sectorielle est connue depuis longtemps pour être la voie la plus efficace vers des salaires et des conditions de travail décentes pour les travailleurs. L'un des objectifs de la conférence est de faire connaître à un public plus large les défis auxquels nos syndicats affiliés sont confrontés pour défendre, étendre et (re)construire la négociation collective sectorielle. Le présent rapport s'appuie sur ces connaissances en rassemblant trois volets de recherches originales menées par UNI Europa (avec le soutien de l'ETUI) pour fournir un aperçu ciblé de l'état actuel de la négociation collective pour les travailleurs des services européens.

Ce rapport évalue également les coûts liés à la suppression de la négociation collective. Ces coûts se manifestent de multiples façons, mais nous nous focalisons sur trois d'entre elles : l'impact sur les salaires, sur les impôts et sur les cotisations de sécurité sociale. Les chiffres sont frappants et révèlent que, dans les secteurs des services, les travailleurs perdent 25 milliards d'euros par an en salaires et que les recettes publiques perdent 28 milliards d'euros par an en impôts et en cotisations de sécurité sociale. Compte tenu des préoccupations politiques actuelles concernant la relance de l'économie et la consolidation des budgets publics à la suite de la crise, l'extension de la négociation collective pourrait être un élément clé de la solution.

Ce rapport souligne le fait qu'il n'y aura pas de solution miracle pour relever les défis de la négociation collective auxquels nous sommes confrontés en Europe. Les attaques que nos syndicats affiliés ont subies pendant une longue période sont arrivées sur plusieurs fronts. En outre, les syndicats de différents pays partent de différents points pour renforcer leurs accords de négociation, comme le montre plus en détail le rapport complémentaire intitulé « Collective bargaining systems in Europe – some stylized facts » [Systèmes de négociation collective en Europe – quelques faits stylisés].

Cependant, la nécessité de contrer le déclin de la négociation collective est de plus en plus largement reconnue. La Commission européenne a récemment proposé un taux de référence de 70 % de couverture des négociations collectives. Les États membres qui se situent en dessous de ce seuil seraient tenus de fournir un plan d'action pour se rapprocher de l'objectif fixé. Au Parlement européen, on a même l'intention de porter ce seuil à 90 %. Quel que soit le niveau convenu en fin de compte, ce qui est clair, c'est que la réalisation de ces niveaux améliorés touchera

les entreprises multinationales (EMN) en tant qu'employeurs, tout comme elle imposera des obligations aux gouvernements et aux responsables politiques des États membres de l'UE. Nous devons profiter des possibilités offertes par ces initiatives pour faire en sorte que le véritable progrès social soit au cœur de celles-ci. Il ne faut pas qu'il s'agisse d'un exercice consistant à cocher des cases.

UNI Europa a joué un rôle de premier plan pendant de nombreuses années dans la campagne en faveur d'une action de l'UE en matière de négociation collective et se félicite largement des discussions actuelles. Il ne s'agira pas pour autant d'une panacée. Il existe des défis à relever – et des solutions à trouver dans les multinationales au sein desquelles UNI et ses affiliés se regroupent qui peuvent indiquer une voie à suivre. La première section du présent rapport examine ces solutions, tout en soulignant le manque d'informations dans le domaine de la couverture de la négociation collective dans les multinationales. Les systèmes nationaux de relations industrielles des États membres de l'UE, en particulier les conventions collectives sectorielles, posent également des problèmes. Cette question est examinée dans la deuxième section ci-dessous. Enfin, ces solutions se trouvent dans les stratégies de syndicalisation élaborées par les affiliés, de plus en plus souvent avec la participation directe d'UNI Europa et de nos centres de recrutement, alors que nous nous unissons pour lutter pour la négociation sectorielle.

Le présent rapport est structuré comme suit. La première section donne un aperçu de l'état des négociations collectives dans les principales multinationales de services. Des millions de travailleurs sont employés par les multinationales en Europe. Cela signifie que la couverture et les résultats des négociations collectives ont une incidence importante sur les travailleurs des services dans nos secteurs. La deuxième section s'appuie sur les données de l'enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires pour dresser un tableau de la couverture et de l'incidence des conventions collectives salariales sur les travailleurs du secteur des services dans les États membres de l'UE au cours des 20 dernières années, en ce qui concerne le salaire proprement dit ainsi que le revenu fiscal de l'État et les cotisations de sécurité sociale. La troisième section se concentre sur les réponses syndicales à ces défis en déterminant la prépondérance de la négociation collective sectorielle dans les secteurs d'UNI Europa et les questions soulevées au moyen de ces mécanismes. Il présente aussi brièvement les stratégies de syndicalisation adoptées par les affiliés d'UNI Europa pour faire face à ces défis.

La principale conclusion du présent rapport est le manque d'informations de qualité auquel nous sommes confrontés lorsque nous commençons à étudier la problématique de la négociation collective à laquelle font face les travailleurs en Europe en 2021. Cela doit changer. Nous ne pouvons pas affronter les problèmes si nous n'avons pas une bonne idée de la nature du défi. La négociation collective doit être soutenue dans, et par, les EMN. UNI Europa continuera à faire pression sur les multinationales dans ce domaine. Les gouvernements et l'UE ont également la responsabilité de soutenir la négociation collective, non seulement par de belles paroles et des gestes vides, mais par des actions, afin que les syndicats ne soient plus limités dans leur travail visant à établir et à développer la négociation collective à tous les niveaux. Enfin, les syndicats eux-mêmes doivent être prêts à s'adapter afin d'affronter le monde du travail tel qu'il est et non tel qu'il était ou tel que nous le souhaiterions. Ce n'est qu'en établissant de solides modèles participatifs de négociation collective que nous pourrions exploiter le pouvoir d'un effectif actif et croissant, prêt à participer aux négociations collectives qui dictent leurs emplois, leurs salaires et leurs conditions de travail.

I. COMPRENDRE LA COUVERTURE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES MULTINATIONALES EN EUROPE

Les entreprises multinationales sont des acteurs clés dans la définition des normes de couverture des négociations collectives en Europe. Elles emploient environ 40 millions de travailleurs dans l'UE,¹ représentant près de 18 % du total des 223,4 millions de personnes employées actuellement.² Avec cette échelle, ces entreprises ont une incidence considérable sur la portée des négociations collectives dans leurs propres opérations, et plus largement car elles influencent les normes sectorielles que les autres entreprises doivent respecter.

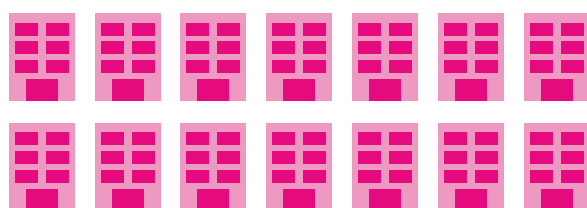
De nombreuses EMN se sont engagées à respecter les droits de négociation collective et la liberté syndicale, dans le cadre des conventions fondamentales de l'OIT. Certaines grandes entreprises sont allées plus loin en engageant un dialogue social à l'échelle internationale, ainsi que par le biais d'accords-cadres mondiaux. Par ailleurs, de nombreuses autres multinationales ont affiché des tendances à porter atteinte à la négociation collective, telles que notamment Amazon et Teleperformance.

Pour atteindre l'objectif de 70 % de couverture des négociations collectives actuellement proposé par l'UE, les EMN auraient un rôle clé à jouer pour que cela devienne une réalité dans les États membres de l'UE. Il existe également une dynamique en faveur d'une responsabilisation accrue des entreprises pour qu'elles assument leurs responsabilités en matière de droits de l'homme dans le domaine des droits syndicaux. L'élaboration d'une législation contraignante sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au niveau de l'UE et au niveau national dans de nombreux pays promet de couvrir la liberté syndicale et le droit de négociation collective à titre de droits fondamentaux. Le Comité économique et social européen a également recommandé que les marchés publics de nettoyage ne soient attribués qu'aux entreprises disposant de conventions collectives.

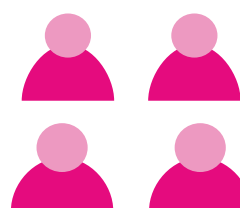
Pour que ces efforts soient efficaces, il est nécessaire de disposer d'autres informations comparables sur les niveaux de couverture de la négociation collective dans les EMN par pays, comme point de départ. Sans cela, les stratégies visant à améliorer la situation risquent de ne pas reconnaître les pratiques exemplaires, de ne pas tenir compte des principaux défis ou de ne pas cibler les bons domaines à améliorer.

L'enquête d'UNI Europa sur les multinationales : commencer à combler le fossé

UNI Europa a récemment lancé une enquête sur les multinationales européennes du secteur des services, qui s'engagent dans des pratiques de pointe par leur dialogue social à l'échelle internationale, notamment par le biais d'accords-cadres mondiaux avec UNI Global Union.



14 entreprises multinationals



1,27 million de travailleurs/-ses

¹ [40 million de travailleurs dans l'EU](#)

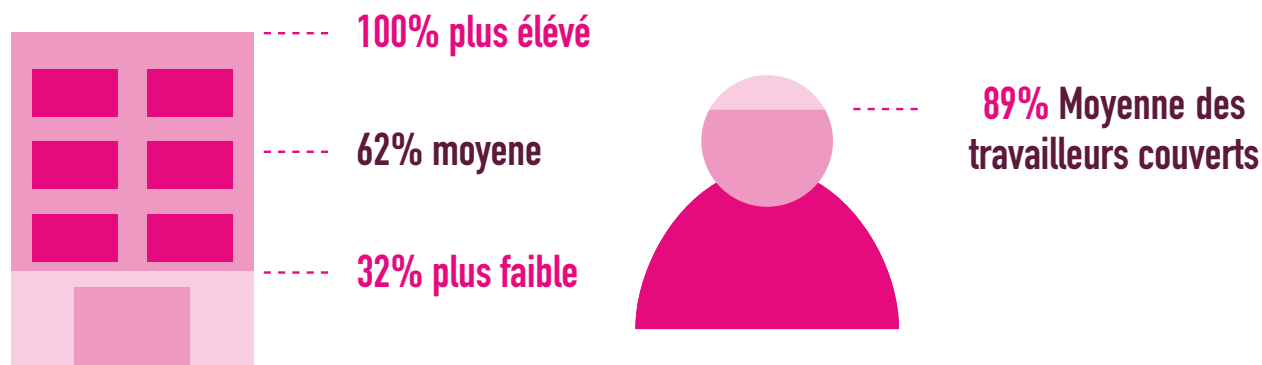
² [Total des 223.4 millions de personnes employées actuellement](#)

Nous avons reçu 14 réponses d'entreprises qui emploient ensemble plus de 2 420 000 salariés dans le monde et 1 270 000 salariés en Europe. Cela représente plus de 3 % de la main-d'œuvre employée par les multinationales en Europe. Parmi les réponses, 12 entreprises ont répondu intégralement, une entreprise n'a fait état que d'une partie de ses opérations européennes, et une entreprise a déclaré ne pas collecter ces données par pays au niveau du groupe.

Des initiatives plus larges ont mis en évidence les lacunes de ces données. Par exemple, la Workforce Disclosure Initiative de 2020, une initiative soutenue par les investisseurs demandant aux entreprises de communiquer des chiffres sur une série de domaines liés à la main-d'œuvre, y compris des chiffres totaux et ventilés sur la couverture des négociations collectives, a reçu des réponses de 141 entreprises, sur les 750 invitées à participer. 20 % des 141 meilleures entreprises en matière de divulgation n'ont pas révélé le pourcentage total de travailleurs couverts par des conventions collectives. Parmi celles qui ont divulgué ce chiffre total, 31 % ne l'ont pas ventilé par pays ou par région. Le manque de transparence est flagrant.

Résultats de l'enquête

Les répondants à l'enquête d'UNI Europa font état de conventions collectives sur les salaires dans 62 % de leurs pays d'implantation en Europe, allant de 32 % des pays d'implantation couverts par des conventions à 100%. Lorsqu'ils font état de conventions collectives, celles-ci couvrent en moyenne 89 % des salariés dans ces pays. Un peu plus de la moitié de ces conventions ont été définies comme étant des conventions sectorielles, ou des conventions sectorielles en plus des conventions collectives au niveau de l'entreprise, qui, dans de nombreux pays européens, couvrent par définition 100 % de la main-d'œuvre.



Derrière ces chiffres globaux, des lacunes communes claires dans la pratique sont également apparues. Dans toute l'Europe centrale et orientale,³ le pourcentage moyen de pays couverts par des conventions collectives tombe à seulement 24 %. Cette différence frappante confirme les nombreux défis que les syndicats signalent pour parvenir à des accords dans des pays tels que la Croatie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie, la Serbie et la Slovaquie. En dehors de l'Europe centrale et orientale, la Turquie et le Royaume-Uni se distinguent également par des lacunes dans la couverture des négociations collectives. Lorsque les entreprises disposaient de conventions collectives dans ces pays, celles-ci variaient d'une majorité couvrant 100 % de la main-d'œuvre à certaines couvrant un pourcentage relativement faible de la main-d'œuvre, la plus faible couvrant 30 % des travailleurs. Même certains pays présentant des taux de syndicalisation et de couverture sectorielle globalement élevés ont montré des écarts dans les pourcentages de la main-d'œuvre couverte par ces conventions. Par exemple, si toutes les entreprises exerçant des activités en Allemagne ont signalé l'existence d'une convention collective dans ce pays, celle-ci ne couvrait que 79 % de leurs salariés, en moyenne.

³ Il s'agit de l'Albanie, de la Bulgarie, de la Croatie, de la République tchèque, de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Pologne, de la Roumanie, de la République slovaque et de la Slovénie, conformément à la définition de l'OCDE.

Bien que la taille de l'échantillon pour chaque secteur soit relativement réduite, les premières conclusions font apparaître certaines tendances par secteur, en rapport avec les pays d'implantation. Le pourcentage de pays d'implantation couverts par des conventions collectives tombe à 56 % pour les entreprises répondantes du secteur du commerce, contre 74 % pour la finance, 73 % pour les STIC et 71 % pour les services de maintenance et de sécurité. Cela s'explique en partie, mais pas entièrement, par les différents niveaux de présence dans les pays où les niveaux de négociation collective sont globalement plus faibles.

Par ailleurs, certaines entreprises ont affiché des niveaux particulièrement élevés de couverture des négociations collectives. Six entreprises, issues de différents secteurs, ont déclaré disposer de conventions collectives dans tous les pays où elles opèrent en Europe, et trois d'entre elles ont une couverture moyenne de plus de 90 % de leurs salariés par une convention.

Prochaines étapes : cartographie des multinationales en Europe

Cette première enquête met en évidence un certain nombre de résultats essentiels pour le renforcement de la négociation collective.

Tout d'abord, elle démontre la nécessité de collecter ces données et de les communiquer de manière transparente. Même cet échantillon d'un petit nombre d'entreprises donne un aperçu significatif des pratiques de pointe et des défis à relever tant au niveau de l'entreprise que du pays, ce qui est essentiel pour étayer les stratégies visant à mettre cette priorité en pratique.

La participation de ces grandes entreprises dans un délai très court montre la faisabilité de la collecte et de la communication de ces données. Cependant, l'absence de réponses, même de la part des entreprises ayant pris des engagements dans ce domaine, sans parler des lacunes plus larges dans la communication de ces données par les entreprises, mises en évidence par d'autres initiatives, montre qu'il est nécessaire de veiller à ce que ces données soient collectées, rendues accessibles au niveau du siège social et rendues publiques. Les autorités de réglementation doivent veiller à ce que cela soit exigé des entreprises. Pour prendre de l'avance et démontrer leurs engagements dans la pratique, les entreprises devraient montrer la voie en indiquant leurs niveaux de couverture des négociations collectives dans leur communication régulière d'informations. Les investisseurs devraient également demander ces données et évaluer les entreprises en conséquence.

En outre, les données mettent en évidence les domaines clés dans lesquels tous les acteurs – syndicats, entreprises et gouvernements – doivent travailler ensemble pour faire progresser la couverture des négociations collectives. Même parmi les entreprises de premier plan, il existe des lacunes dans la pratique. Les données et la divulgation devraient servir de base à l'amélioration des pratiques. D'autant plus que l'UE s'apprête à introduire un devoir de diligence obligatoire en matière de droits de l'homme dans le cadre de l'initiative pour la gouvernance d'entreprise durable. Les entreprises doivent travailler avec les syndicats aux plans national, européen et mondial sur leur devoir de diligence en matière de droits de l'homme afin de garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, qui sont des droits de l'homme essentiels. L'Europe centrale et orientale étant clairement identifiée comme une région où ces droits sont menacés, des mesures doivent y être prises pour promouvoir le respect de ces droits fondamentaux. Ces efforts ne doivent pas être relégués à une partie de l'entreprise, mais intégrés aux considérations de base de l'entreprise grâce à la supervision d'un membre spécifique du conseil d'administration. En outre, les grandes entreprises et les syndicats qui travaillent avec elles en tant que partenaires sociaux ont des informations essentielles à partager avec leurs pairs et les gouvernements sur la manière de relever ces défis et de montrer la voie à suivre au plan national, européen et mondial.

2. COUVERTURE ET IMPACT DES CONVENTIONS COLLECTIVES SALARIALES POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES SERVICES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UE : TENDANCES AU COURS DES 20 DERNIÈRES ANNÉES

UNI Europa a récemment demandé à l'ETUI de mener des recherches sur la couverture des conventions collectives dans les secteurs des services⁴ dans l'ensemble de l'Europe et de leur incidence sur les résultats salariaux.⁵ Plus précisément, nous voulions savoir quel était l'effet de relever ou non d'une convention collective salariale (CCS) :

1. Revenus des travailleurs
2. Recettes fiscales
3. Niveaux des cotisations de sécurité sociale

La logique sous-jacente de cette approche était notre conviction que la négociation collective est le seul moyen durable dont disposent les travailleurs pour s'approprier une plus grande part de la richesse qu'ils créent. Par conséquent, toute réduction des paiements dans ces domaines qui pénalise les CCS constitue de l'argent pris dans les poches des travailleurs et de l'État, qui est au contraire canalisé vers les employeurs, les actionnaires et les paradis fiscaux. Cela exerce également une pression à la baisse sur la demande globale, car les travailleurs ont tendance à dépenser leur salaire dans l'économie réelle.

Fin 2019, la confédération DGB a publié une étude⁶ montrant que la couverture des négociations collectives avait chuté ces dernières années en Allemagne et s'élevait désormais à 54 % dans l'ouest et à seulement 45 % dans l'est du pays. Ces recherches ont permis de calculer que les revenus perdus annuellement par près de 20 millions de travailleurs ne recevant pas les salaires et les conditions prévues par les conventions collectives s'élèvent à près de 75 milliards d'euros : 35,1 milliards d'euros de pertes de salaires, 14,9 milliards d'euros de pertes de recettes fiscales et 24,8 milliards d'euros de pertes de cotisations de sécurité sociale.

Notre approche pour le présent rapport a été de faire une évaluation similaire mais pour tous les pays européens pour lesquels nous avons des données disponibles⁷ et de nous limiter aux secteurs de services que nous représentons. Les conclusions soulignent la pression continue exercée sur la négociation collective par des employeurs malhonnêtes, habilement aidés par des gouvernements hostiles au mouvement syndical.

Les conséquences du déclin de la couverture

Tout d'abord, il y a la pression à la baisse exercée sur la couverture des CCS (à la fois à l'échelle sectorielle et au niveau de l'entreprise) sur une période prolongée. Rien que de 2010 à 2018, cette couverture a enregistré un recul d'environ 8,3 % dans les secteurs des services privés en moyenne dans



⁴ La distinction des secteurs n'est pas la même que celle d'UNI

⁵ Les auteurs remercient Wouter Zwysen pour son excellent travail à cet égard

⁶ La confédération DGB a publié une étude

⁷ Données de l'enquête sur la structure des salaires d'Eurostat

l'ensemble de l'Europe, avec un recul plus accusé et généralisé dans de nombreux pays au cours de la période 2000-2010. Outre cette forte baisse en moyenne, de nombreux pays ont enregistré des baisses encore plus importantes de la couverture des CCS dans le secteur des services privés, l'Europe centrale, les États baltes et les Balkans étant des zones particulièrement préoccupantes, ainsi que les pays soumis aux réformes de la Troïka à la suite du dernier krach financier.

Nous avons ensuite posé la question suivante : quel est l'impact de ces baisses ? De combien de revenus les travailleurs sont-ils privés ? Si les travailleurs du secteur des services en Europe étaient tous couverts par des CCS en vigueur dans leur pays et leur secteur, nos données montrent que les salaires seraient supérieur de 25 milliards d'euros par an. Comme il s'agit d'une moyenne pour l'ensemble des secteurs et des pays, l'impact serait particulièrement important pour les travailleurs les moins bien rémunérés en Europe. Dans certains pays, l'augmentation serait beaucoup plus importante – la France et l'Allemagne se distinguant à cet égard. En France, l'augmentation salariale serait de 18 %, tandis qu'en Allemagne, elle serait de 19 %.

Cela entraînerait également une augmentation totale des recettes publiques (dans toute l'Europe) de 28 milliards d'euros par an en impôts et en cotisations de sécurité sociale. L'effet en Allemagne est de loin le plus important, en raison de la combinaison particulière d'une grande différence salariale pour les travailleurs qui relèvent ou non de CCS et de la couverture relativement faible des CCS décrite ci-dessus.

Distinctions entre les CCS

Dans de nombreux pays, les niveaux de salaire stipulés dans les CCS sont en fait inférieurs aux salaires moyens du secteur – les chiffres ci-dessus sous-estiment donc certainement l'importance d'une CCS sur la dynamique des salaires globaux. Ce n'est en fait pas une mauvaise chose, car les CCS fixent généralement des planchers en dessous desquels les salaires d'un secteur ou d'une entreprise ne doivent pas descendre. Il ne faut pas non plus perdre de vue que tous les CCS ne sont pas égales. Grâce à l'enquête sur la structure des salaires, nous pouvons regrouper les CCS en quatre types qui seront familiers à de nombreux syndicats affiliés à UNI Europa : nationales, sectorielles (secteur ou secteur-région), au niveau de l'entreprise, ou « autres ».

Ces types de CCS ne s'excluent évidemment pas mutuellement, de nombreux travailleurs ayant recours aux dispositions contenues dans plus d'une CCS. C'est précisément la raison pour laquelle UNI Europa a toujours appelé au renforcement des négociations collectives sectorielles tout en soutenant les efforts de syndicalisation dans les entreprises pour conclure des conventions au niveau de l'entreprise qui s'appuient sur les conventions sectorielles. Nous avons besoin des deux.

C'est également ce que montrent les données. Si l'on fait la moyenne de tous les secteurs des services, les salaires moyens les plus élevés sont ceux des travailleurs couverts par une convention d'entreprise en Autriche, en Bulgarie, en République tchèque, en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en France, en Hongrie, au Portugal et en Slovaquie. Tandis que les salaires moyens les plus élevés sont ceux des travailleurs couverts au niveau sectoriel en Belgique, à Chypre, en Finlande, au Royaume-Uni, en Lituanie, au Luxembourg, en Lettonie, à Malte, en Roumanie et en Suède. Enfin, il existe un autre type de convention collective salariale en Pologne et aux Pays-Bas – où nous savons par expérience que des formes hybrides de négociation collective permettent de conclure des conventions avec des groupes d'entreprises (se situant ainsi entre la négociation au niveau de l'entreprise et la négociation collective véritablement sectorielle qui s'applique à tous les employeurs).

Pour être plus ambitieux, si tous les travailleurs du secteur des services étaient couverts par la CCS qui paie le mieux dans leur pays et leur secteur, la masse salariale augmenterait de 145 milliards d'euros par an. En outre, le revenu total à l'échelle européenne augmenterait de 108 milliards d'euros chaque année. Tous les travailleurs en Europe doivent bénéficier d'une convention collective sectorielle ainsi que d'une convention au niveau de l'entreprise qui s'appuie sur celle-ci.

SALAIRES
€145 milliards / an

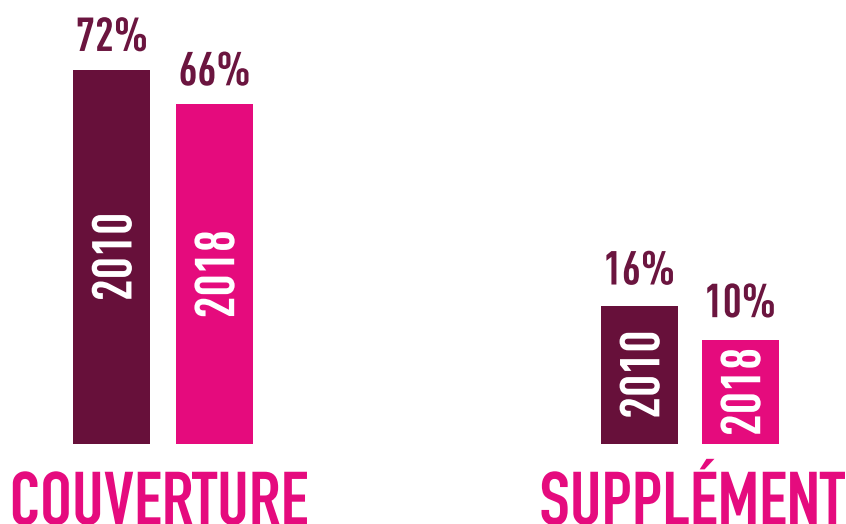
RECETTES PUBLIQUES
€108 milliards / an



Le supplément de la CCS

Enfin, l'élément le plus accablant que les données montrent en ce qui concerne les CCS est la relation pernicieuse existant entre la couverture et les avantages supplémentaires qu'elles procurent aux travailleurs par rapport à ceux qui ne relèvent pas d'une CCS – ce que nous appelons ici le supplément de la CCS. Comme nous le savons, la part des travailleurs couverts par une CCS a considérablement diminué au cours de la dernière décennie (de 72 % à 66 % au total). Dans le même temps, les travailleurs couverts par une CCS gagnaient en moyenne environ 16 % de plus que ceux qui n'étaient pas couverts en 2010, et en 2018, ce chiffre était tombé à 10 % de plus. Autre élément inquiétant pour UNI Europa : le supplément de la CCS est nettement plus faible dans les services marchands que dans l'ensemble du secteur.

UNE COUVERTURE PLUS FAIBLE DONNE PLACE À UN SUPPLÉMENT PLUS FAIBLE



En résumé, une moindre couverture des CCS entraîne une baisse du supplément de la CCS. Une pression à la baisse est exercée sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs du secteur des services, bien qu'ils soient syndiqués, par les entreprises qui ne respectent pas les négociations collectives. Cela met en évidence notre préoccupation centrale, à savoir que la négociation collective sectorielle est le rempart le plus efficace contre les mauvais salaires et les mauvaises conditions de travail. Nous sommes tous gagnants lorsque davantage de travailleurs sont inclus dans des unités de négociation collective et lorsque chaque secteur est fort.

3. LE RECRUTEMENT SYNDICAL POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SECTORIELLE

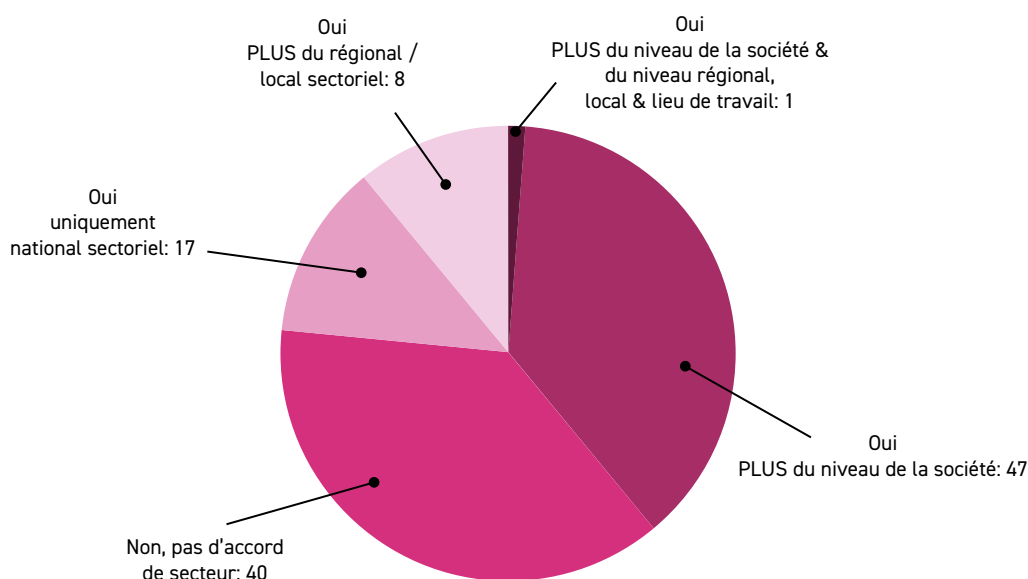
Dans la dernière partie de ce rapport, nous portons notre attention sur le mouvement syndical. Que pouvons-nous faire pour riposter en ce qui concerne la négociation collective – que faisons-nous pour riposter ? Ces dernières années, UNI Europa a beaucoup investi dans le travail de syndicalisation avec ses affiliés, avec pour objectif clair de défendre, d'étendre et de (re)construire la négociation collective. Ce travail a été très fructueux et de plus en plus d'affiliés s'impliquent, car nous les aidons à mener à bien leurs négociations collectives.

Au début de l'année 2020, nous avons commencé à sonder les affiliés sur une base sectorielle afin de cartographier les systèmes et d'avoir une vue d'ensemble approximative de l'état actuel des négociations collectives sectorielles dans les pays européens, des lieux où elles pourraient être sous pression et de ceux où nous pourrions faire pression et conclure des conventions sectorielles. À ce jour, nous avons reçu plus de 120 réponses à l'enquête de la part d'affiliés d'UNI Europa. Ces réponses ont été suivies de discussions approfondies avec certains de ces syndicats et avec plusieurs secteurs d'UNI Europa, et d'une collecte d'informations supplémentaires pour enrichir la vue d'ensemble. Néanmoins, cela ne constitue encore qu'une image très partielle et une cartographie plus poussée est nécessaire.

Conventions collectives sectorielles

Parmi les réponses à l'enquête reçues, nous disposons d'une image relativement bien équilibrée (en termes de pays et de secteurs) des lieux où nos syndicats ont établi des conventions collectives. 40 enquêtes ont signalé l'absence totale de convention sectorielle nationale. La plupart de ces réponses provenaient de pays dotés d'institutions faibles en matière de négociations sectorielles nationales, mais comprenaient également quelques surprises, comme l'Italie, voire la Finlande.

Graphique 1 - Existe-t-il une convention collective sectorielle nationale dans votre pays ?



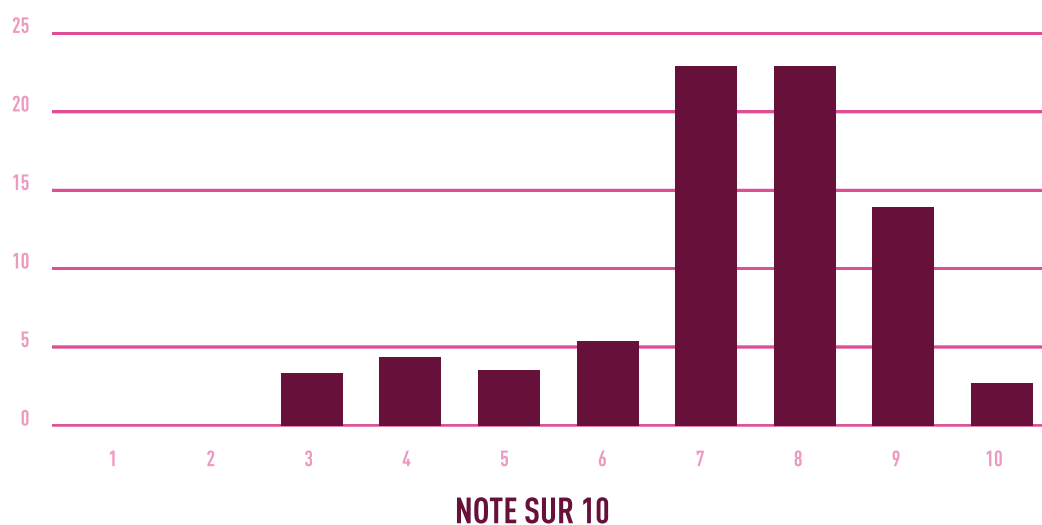
Au total, 73 réponses ont signalé l'existence d'une conventions sectorielle nationale assortie d'une série d'options (voir le graphique ci-dessus). Le plus souvent, il s'agissait d'une convention sectorielle nationale assortie de négociations au niveau de l'entreprise. Les pays qui ont fait état de ce phénomène sont généralement les régions d'Europe où les syndicats sont les plus forts, notamment tous les pays nordiques et la Belgique (dans de nombreux secteurs). Cela a également été signalé à plusieurs reprises en Espagne, en France, en Suisse et, plus étonnamment, au Royaume-Uni.

Le respect de la négociation collective ?

Un problème évident qui ressort des réponses à l'enquête est le large éventail d'expériences dont font état les affiliés d'UNI Europa. Comme nous l'avons vu dans la section précédente sur les CCS, toutes les conventions ne sont pas égales, et l'existence de négociations collectives sectorielles nationales n'apporte pas automatiquement des progrès pour les travailleurs, surtout lorsqu'elles ne sont pas soutenues par des syndicats bien organisés dans chaque entreprise et par des membres actifs qui sont inclus dans le processus de négociation.

La bonne nouvelle, c'est que la grande majorité des répondants relevant de conventions collectives nationales font état de niveaux de satisfaction élevés. 63 classent la convention sectorielle nationale comme fonctionnant à 7 sur 10 ou plus. Trois d'entre eux lui attribuent une note parfaite de 10 sur 10 (en France, en Espagne et en Suède).

Graphique 2 - Selon vous, dans quelle mesure la convention collective sectorielle est-elle efficace ?



Toutefois, un nombre réduit de syndicats signalent des problèmes majeurs, attribuant à leurs conventions une note aussi basse que trois sur dix (en France, en Allemagne et en Espagne). Les autres syndicats faisant état d'une très faible satisfaction (cinq ou moins) proviennent de nombreux secteurs dans des pays comme le Luxembourg, la Norvège et la Suède.

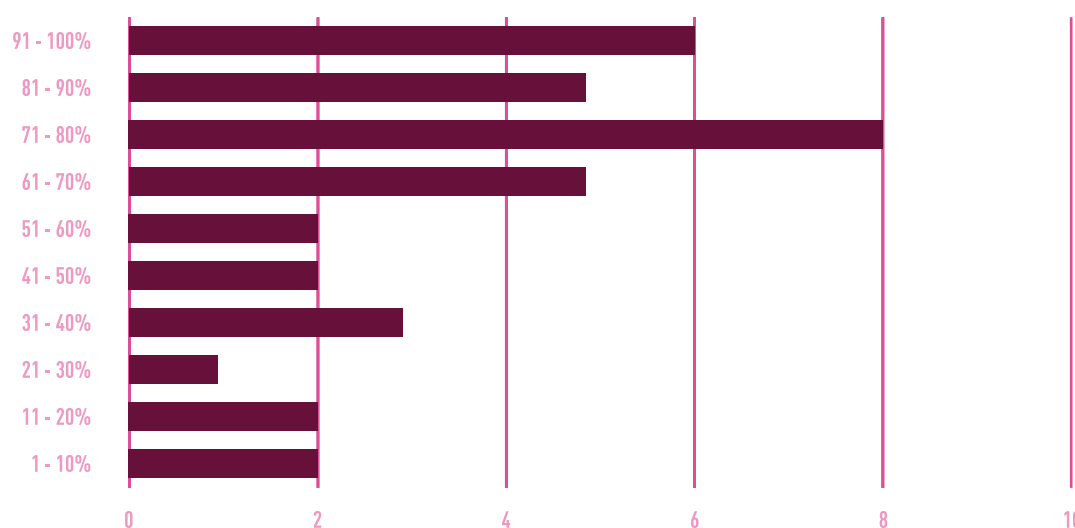
Les raisons invoquées pour expliquer le mauvais fonctionnement des conventions sectorielles varient, mais deux thèmes principaux se dégagent. Le premier concerne le contenu des conventions. Plusieurs répondants signalent que la convention actuellement en vigueur est inférieure à celle qu'elle a remplacé, des dispositions importantes – y compris les salaires – ne figurant plus au niveau supérieur de la convention mais étant repoussées au niveau de l'entreprise. Le deuxième thème concerne le respect des conventions par les employeurs. Dans ce cas, plusieurs répondants signalent que les employeurs refusent tout simplement de respecter la convention qu'ils ont conclue.

Le recrutement pour une négociation collective participative

Les défis décrits ci-dessus démontrent l'importance du travail de syndicalisation engagé par UNI Europa (et UNI Global), et en particulier la volonté de défendre, d'étendre et de (re)construire la négociation collective, notamment à l'échelle sectorielle. La motivation initiale de ces enquêtes et de l'exercice de cartographie était précisément de déterminer les possibilités d'affectation des ressources de recrutement syndical.

Afin de déterminer les possibilités de nouvelles conventions collectives sectorielles, l'enquête a demandé – uniquement aux syndicats qui ont indiqué ne pas disposer de convention sectorielle nationale – quelle était la part de marché des cinq principaux employeurs du secteur. Comme le montre le graphique ci-dessous, la plupart d'entre eux se situent à l'extrémité supérieure de la concentration, six répondants déclarant plus de 90 % (en particulier les syndicats des secteurs de la finance et des STIC). Cela montre l'énorme potentiel des campagnes de syndicalisation lorsqu'elles adoptent une approche stratégique et lorsque cette stratégie est sectorielle. Comme l'a montré le présent rapport, les multinationales ont également un rôle essentiel à jouer à cet égard. Plusieurs syndicats ont fait appel aux directeurs du recrutement syndical d'UNI Europa à la suite de ces enquêtes, ce qui a débouché sur d'excellents résultats.⁸

Graphique 3 - Part de marché des 5 premiers employeurs du secteur



La création de l'EPOC en 2019 a été entreprise avec l'intention expresse de travailler avec les syndicats dans les bastions traditionnels du syndicalisme européen. Ceci en reconnaissance du fait que la négociation collective était sous pression dans ces pays, et les données rapportées dans le présent rapport en témoignent. L'EPOC travaille désormais en étroite collaboration avec des syndicats de la Finlande à l'Irlande et de la Suisse à la Norvège. Près de 20 syndicats bénéficient d'une formation et d'un soutien quotidien aux campagnes, ce qui se traduit par des résultats à la table des négociations.

Le fait que les mauvais employeurs ne respectent pas les conventions collectives vient presque toujours du fait qu'ils peuvent le faire sans conséquences importantes. La négociation collective et la syndicalisation sont donc les deux faces d'une même médaille, car sans de bonnes structures et des entreprises et des lieux de travail où le taux de syndicalisation est élevé, les accords risquent de devenir des morceaux de papier sans signification. En définitive, c'est le recrutement coordonné sur le lieu de travail et le passage à des processus participatifs de négociation collective qui donnent satisfaction aux travailleurs à l'échelle sectorielle.

⁸ Voir les rapports récents du réseau EPOC



"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



European
Commission