

UNE REVENDICATION COMMUNE POUR UN AVENIR COMMUN

“ Le droit individuel à la formation
garanti par des conventions collectives ”





PREMIÈRE REVENDICATION COMMUNE DE LA FEM

Le droit individuel à la formation garanti par des conventions collectives

La formation constitue une question importante pour la FEM et ses organisations affiliées. Il s'agit d'un objectif majeur pour les syndicats depuis maintes années et d'un domaine où un certain nombre de succès ont déjà été enregistrés. La nouvelle campagne se centrera sur l'ensemble des éléments envisageables pour la formation, notamment :

- Le droit individuel à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie
- 5 journées de formation pour tous les travailleurs
- Le plan annuel de formation
- La gratuité de la formation professionnelle pour les travailleurs
- La certification des qualifications
- La formation en tant que droit en cas de licenciements et restructurations
- La formation en tant que droit pour les demandeurs d'emploi
- La participation des syndicats à tous les niveaux

Trois étapes pour mettre en œuvre la revendication commune de la FEM

La revendication commune inclut : des objectifs politiques convenus au niveau européen, une méthode de mise en œuvre (« méthode ouverte de coordination » - MOC), un calendrier à respecter et une campagne.

Première étape : accord sur les objectifs politiques au niveau européen lors de la **Conférence sur les négociations collectives de la FEM, en octobre 2005 à Rome**

La conférence définit les objectifs politiques généraux, les indicateurs et benchmark précis, tant qualitatifs que quantitatifs, une procédure d'évaluation et un calendrier.

Deuxième étape : transposition des objectifs de la FEM dans la politique nationale de mise en œuvre par les affiliés de la FEM

Les organisations affiliées déterminent des mesures de mise en œuvre les plus appropriées dans des feuilles de route :

- Quoi ? (Liste sélective)
- Comment ? (Négociations collectives, etc.)
- Quand ? (Calendrier)



Les feuilles de route doivent être envoyées au Secrétariat de la FEM pour fin janvier 2006. Sur la base des feuilles de route, le Secrétariat FEM établira un calendrier de revendication commune de la FEM afin de donner un aperçu du moment choisi et de la méthode utilisée par les syndicats pour négocier la revendication commune dans leur pays et pour mener une campagne en vue de soutenir sa mise en œuvre.

Troisième étape : évaluation et benchmarking

Le Comité « Politique de négociations collectives » de la FEM fera une évaluation de la mise en œuvre basée sur les calendriers des feuilles de route afin d'identifier, d'évaluer et de disséminer une bonne mise en œuvre et de déterminer si les bonnes pratiques peuvent être appliquées dans d'autres pays et de quelle manière. Le rapport final sur la mise en œuvre débouchera sur des propositions de critères pour la sélection de bonnes pratiques (contenu et procédure) et leur développement futur, leur suivi et la mise en œuvre d'autres initiatives de la FEM.

Campagne de soutien à la revendication commune

ACTEURS	ACTIONS
Secrétariat de la FEM	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement lors de la conférence de presse à Rome ■ Calendrier de mise en œuvre ■ Site web spécifique à la revendication commune de la FEM ■ Participation d'autres Comités de la FEM, de la CES, d'autres FSE, de la FIOM, du CEEMET ■ Évaluation (« meilleures pratiques ») au sein du Comité Exécutif de la FEM ■ Conférence de presse et rapport final
Organisations affiliées à la FEM	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conférences de presse lors du démarrage des négociations sur la revendication commune ■ Publications dans des magazines syndicaux en octobre 2005 ■ Lien entre les sites web des organisations affiliées et le site web spécifique de la FEM
Matériel nécessaire pour la campagne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Slogan, logo, affiches (y compris des affiches prévoyant un espace pour ajouter le logo des affiliés), brochures, autocollants, etc.

En bref: la première revendication commune de la FEM améliorera les conditions de travail et de vie des travailleurs de la métallurgie, ainsi que l'approche de la FEM en matière de coordination, et elle permettra à la FEM et à ses organisations affiliées d'être des organisations qui apprennent.

PREMIÈRE REVENDICATION COMMUNE DE LA FEM DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Le droit individuel à la formation garanti par des conventions collectives

La Fédération Européenne des Métallurgistes possède une longue tradition d'intérêt pour les questions de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. La prise de position de la FEM sur le développement des compétences et la formation tout au long de la vie, adoptée en 1999, affirmait clairement: « La Fédération Européenne des Métallurgistes revendique le droit et souligne la responsabilité personnelle de développer ses compétences afin que chaque travailleur soit en mesure de contribuer au développement industriel, à l'accroissement de la compétitivité, à un niveau de vie élevé ainsi qu'au bon fonctionnement de la démocratie.. »

Par ailleurs, la FEM a approuvé en 2001 la « Charte FEM pour la formation » en tant que ligne directrice commune définissant les modalités d'intégration du thème de la formation professionnelle dans les conventions collectives (Conférence d'Oslo sur les négociations collectives et réunion du Comité Exécutif de décembre). Depuis lors, la FEM a continué d'être active dans ce domaine, notamment en créant un groupe de travail mixte avec l'organisation patronale européenne CEEMET sur cet important sujet, en publiant un guide commun des bonnes pratiques et en organisant une conférence commune FEM-CEEMET, avec la participation d'acteurs issus des deux parties de ce secteur, ainsi que de représentants de la Commission européenne.

Cet intérêt relève également d'une tradition ancienne dans la plupart des pays. Le concept selon lequel la formation serait achevée une fois l'école terminée est maintenant dépassé, et il a été abandonné il y a de cela plusieurs décennies, de même que la notion selon laquelle la formation continue était de la seule responsabilité de l'employeur. Les changements intervenus dans l'organisation du travail, les évolutions technologiques constantes ainsi que les nouveaux matériaux et processus de production ont créé un besoin de formation et de recyclage continus. La recherche du succès dans la carrière professionnelle, la possibilité de trouver un autre emploi, ainsi que les restructurations actuellement en cours dans le secteur de la métallurgie, tout cela entraîne la nécessité de disposer de personnes hautement qualifiées et présentant un degré de formation élevé. Un autre point qui mérite d'être souligné est le suivant: la demande de personnes dont l'instruction se limite au niveau de l'enseignement secondaire va encore reculer pour passer de 30% en 1995 à 18 % en 2010 (selon une étude de l'OCDE effectuée en 1999, dans sept pays).

Même si la formation n'est pas à même de résoudre la totalité des problèmes, il apparaît tout aussi clairement que l'industrie européenne ne peut pas rester compétitive sans disposer d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Les gouvernements, les entreprises, les travailleurs et la population en général reconnaissent tous ce fait, et conviennent de la nécessité d'actions urgentes. Ils reconnaissent également que les compétences de la main-d'œuvre d'aujourd'hui ne satisfont pas à tous les besoins identifiés. Ce point constitue, aussi, un élément essentiel de la stratégie européenne de Lisbonne, dans la mesure où l'apprentissage tout au long de la vie y est reconnu comme un facteur clé.

Dans cette perspective, la FEM et ses organisations affiliées placent très clairement ce thème au sommet des priorités. Dans un cadre plus large d'actions et d'activités, la formation, et plus particulièrement le droit individuel à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, doit devenir un droit à part entière du travailleur qui doit être garanti par les conventions collectives.

La FEM et ses organisations affiliées décident par conséquent, conformément à la décision du Congrès de Prague de juin 2003, de mettre sur pied la première revendication commune de la FEM pour les cycles de négociations

collectives à venir, sur le thème du « droit individuel à la formation garanti par les négociations collectives » et de lancer dans toute l'Europe une campagne sur ce thème.

La première revendication commune doit être mise en œuvre dans les différents pays conformément aux traditions nationales et aux méthodes nationales de négociation collective, et elle peut donc également inclure divers éléments répondant aux critères les plus récents en vigueur dans les différents pays. Les conventions doivent en tout premier lieu avoir pour objectif le droit individuel fondamental à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, mais elles peuvent être accompagnées d'autres éléments importants.

UN DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ET À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Le droit individuel à la formation est un droit pour tous les travailleurs d'une entreprise. Les possibilités de formation ne peuvent pas être offertes de manière restrictive, et les représentants syndicaux ont un rôle à jouer au niveau de l'organisation et du contrôle. La FEM affirme clairement que la formation et l'apprentissage tout au long de la vie doivent constituer un droit individuel, garanti pour l'ensemble de la main-d'œuvre, et non uniquement pour une catégorie choisie.

UN MINIMUM DE 5 JOURNÉES DE FORMATION POUR TOUS LES EMPLOYÉS

L'objectif consistant à garantir le droit à la formation pour tous les travailleurs peut être atteint par différents moyens, mais un pas important pourrait consister à garantir à tous les travailleurs un minimum de 5 journées de formation professionnelle par an.

LA NÉCESSITÉ D'UN PLAN ANNUEL DE FORMATION

Chaque entreprise et chaque travailleur devraient élaborer ensemble un plan annuel de formation professionnelle ou d'enseignement professionnel se fondant sur les besoins du travailleur en termes de formation et sur l'objectif de l'entreprise. Ce plan devrait alors être approuvé par la représentation syndicale locale ou par le comité d'entreprise. Le plan doit comprendre un calendrier, des critères de qualité et un nombre minimal de journées destinées à la formation prévue. Celle-ci doit être appropriée aux besoins liés au travail et à l'« employabilité » du travailleur. Un plan global d'entreprise en matière de formation devrait également être élaboré.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DOIT ÊTRE GRATUITE POUR LE TRAVAILLEUR

Les différents pays possèdent des traditions différentes en matière de financement, mais il y a un élément essentiel qui ne change pas. Lorsque le travailleur reçoit une formation professionnelle, celle-ci doit être dispensée gratuitement et l'accès à cette formation doit être rendu possible durant les horaires normaux de travail. La formation professionnelle en dehors de ces heures de travail ne peut être acceptée qu'au moyen d'une convention collective qui définisse également le cadre de cette formation, y compris une possible compensation en termes de temps de travail.

FINANCEMENT DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les formations nécessaires et les formations dispensées ne revêtent pas toutes un caractère professionnel. Les formations et l'enseignement individuels dans des domaines autres que ceux exigés sur le plan professionnel constituent également un élément essentiel de notre société basée sur la connaissance. Les négociations collectives devraient fournir un cadre clair d'accès à cette forme d'apprentissage tout au long de la vie, et viser à rechercher des possibilités de financement.

CERTIFICATION DES QUALIFICATIONS

La participation des travailleurs aux programmes de formation ou d'éducation devrait être confirmée par des documents attestant de la formation suivie et de la qualification obtenue, que cette qualification soit le résultat d'une formation ou de l'expérience acquise. Les conventions collectives devraient viser à créer des instru-

ments permettant de reconnaître et d'accepter ces passeports de certification dans tous les pays de l'Union européenne et les pays associés.

LA FORMATION EN TANT QUE DROIT EN CAS DE RESTRUCTURATION ET DE LICENCIEMENT

Même si la formation ne constitue pas une solution aux restructurations et n'empêche pas les licenciements, elle peut fournir un élément clé supplémentaire dans l'accompagnement des mesures. Les conventions collectives devraient avoir pour but de fournir un cadre, un financement et des possibilités de formation en cas de restructuration et de licenciement, pour donner à la fois des chances de poursuivre sa carrière, et de trouver des emplois futurs.

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'industrie métallurgique est en train de subir de lourdes restructurations et de perdre un grand nombre d'emplois. Néanmoins, il subsiste toujours une inadéquation entre les possibilités d'emploi et la main-d'œuvre disponible. Beaucoup trop souvent, les qualifications des travailleurs au chômage ne coïncident pas avec les offres d'emplois. Les négociations collectives pourraient fournir des cadres clairs à la formation des chômeurs et au financement de cette formation.

LA PARTICIPATION DES SYNDICATS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Les représentants syndicaux au niveau de l'entreprise doivent être associés à l'ensemble du processus de formation. Ils devraient participer aux discussions ainsi qu'aux décisions concernant les activités et les programmes de formation. Les travailleurs et la représentation syndicale locale ou les comités d'entreprise devraient être informés en permanence des besoins futurs de l'entreprise en termes de travailleurs qualifiés et formés. Ils devraient également recevoir régulièrement des informations relatives aux programmes de formation et d'éducation, afin d'en contrôler la qualité et d'évaluer la mise en œuvre du programme. Ce droit doit être clairement défini dans les traditions nationales et dans les conventions collectives.

Mise en œuvre de la première revendication commune de la FEM

La mise en œuvre par la FEM et ses organisations affiliées de la première revendication commune au moyen de la « méthode de la coordination ouverte » (MCO) ouvre une voie nouvelle et représente un défi.

Pour cette MCO, qui est utilisée pour d'autres thèmes sociaux, par exemple par rapport à la stratégie de Lisbonne, la FEM fixe les objectifs politiques globaux, les indicateurs et le benchmark tant quantitatifs que qualitatifs, une procédure d'évaluation et un calendrier déterminé. Cette méthode permet à la FEM et ses organisations affiliées d'évaluer la mise en œuvre de leur revendication commune et d'être des organisations qui apprennent.

Un accord doit d'abord être obtenu sur l'objectif politique général, le *droit individuel à la formation garanti par des conventions collectives* et la liste établie qui contient des exemples de formation individuelle susceptibles d'être choisis par les affiliés à la FEM, et qui sont également les indicateurs quantitatifs et qualitatifs et le benchmark d'une évaluation future. La revendication commune sera ensuite mise en œuvre en trois étapes :

La transposition des objectifs de la FEM dans la politique nationale de mise en œuvre

La première étape est la transposition des objectifs de la FEM dans la politique de négociation collective au niveau national.

A ce stade, l'objectif principal est de rendre la revendication commune de la FEM efficace en laissant à chaque syndicat national le soin de définir les mesures de mise en œuvre les plus appropriées. Ces mesures doivent être formulées dans des feuilles de route nationales.

Ces feuilles de route contiennent la liste des objectifs sélectionnés par les syndicats, la stratégie poursuivie pour les réaliser et le calendrier prévu. Les syndicats les enverront au Secrétariat FEM d'ici fin janvier 2006, et elles serviront de base à la campagne politique et à l'évaluation de la mise en œuvre.

Sur la base des feuilles de route, le Secrétariat FEM établira un calendrier de revendication commune afin de donner un aperçu du moment choisi et de la méthode utilisée par les syndicats pour négocier la revendication commune dans leur pays et pour mener une campagne en vue de soutenir sa mise en œuvre.

Mise en œuvre par les organisations affiliées à la FEM et campagne

Il est convenu que la mise en œuvre de la revendication commune sera à la discrétion de chaque organisation affiliée à la FEM.

Les syndicats peuvent l'introduire en conformité avec leurs structures et traditions, par exemple par le biais d'accords collectifs sectoriels ou au niveau des entreprises, de négociations à l'échelon régional et de projets communs avec les employeurs, etc.

La mise en œuvre sera accompagnée d'une campagne européenne de soutien à la revendication commune. Il sera demandé aux organisations affiliées à la FEM de tenir des conférences de presse avec un représentant de la FEM et de publier des rapports dans leur presse syndicale au moment où ils entameront les négociations sur la revendication commune dans leur pays.

À l'issue des négociations sur la revendication commune, les syndicats nationaux informeront le Secrétariat FEM des voies et moyens utilisés pour mettre en œuvre la revendication commune. Il sera procédé à une évaluation finale sur la base de ces rapports.

Evaluation et Benchmarking

La dernière étape concerne l'évaluation et la mise en œuvre du benchmarking de la revendication commune de la FEM.

Les organisations affiliées à la FEM admettent que l'exercice de benchmarking, qui consiste à identifier les performances des organisations syndicales et à attirer l'attention sur les bonnes pratiques dans le cadre de la mise en œuvre, s'avère un exercice particulièrement approprié dans le processus de mise en œuvre. Les objectifs du benchmarking sont les suivants :

- Identifier, évaluer et disséminer une bonne mise en œuvre
- Développer et proposer une liste de critères méthodologiques pour la sélection des bonnes pratiques
- Évaluer si les bonnes pratiques peuvent être transférées à d'autres pays et dans quelle mesure elles peuvent l'être
- Suivre et continuer à développer les initiatives de la FEM.

Au cours des réunions du Comité « Politique de négociations collectives » et du Comité Exécutif de la FEM en 2006, 2007 et 2008, il sera procédé à de brèves évaluations concernant la mise en œuvre de la revendication commune par les organisations affiliées à la FEM. Le Secrétariat FEM et les organisations affiliées auront la possibilité de présenter l'état d'avancement de la mise en œuvre de la revendication commune.

Les organisations affiliées à la FEM accueillent favorablement l'idée selon laquelle une évaluation finale ainsi qu'une présentation de la mise en œuvre de la demande conjointe auront lieu dans le cadre d'une conférence sur la politique de négociation collective, en automne 2009.

Pour les syndicats métaux européens, cette dernière étape peut être considérée comme essentielle, offrant la possibilité à la FEM et à ses organisations affiliées d'être des organisations qui apprennent. Le potentiel pour promouvoir la politique d'apprentissage est au cœur de l'approche de la FEM en matière de coordination des négociations collectives.



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes

FEM – ORGANISATION

Créée en 1971, la FEM est une organisation représentant l'ensemble des syndicats métaux en Europe. Elle est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES) et participe aux travaux de la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM).

L'organe suprême de la FEM est le Congrès. Il se réunit tous les quatre ans pour discuter des activités de la mandature écoulée et fixer le programme de la mandature suivante. Le dernier Congrès s'est tenu en juin 2003, à Prague.

Entre deux réunions du Congrès, les décisions les plus importantes sont prises par le Comité Exécutif. Celui-ci veille à l'application des décisions prises par le Congrès et à la mise en œuvre du programme arrêté. Ses membres sont élus pendant le Congrès. Ils se réunissent deux fois par an.

Le Secrétariat, qui a son siège à Bruxelles, se charge des affaires courantes. Il prépare les décisions du Comité Exécutif. En outre, il assure la coordination entre les organisations affiliées, il les conseille et les soutient, afin de leur permettre de concrétiser les initiatives, les décisions et les programmes de la FEM. Le Secrétariat est également responsable de la diffusion des informations et de la communication tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la FEM.

**Pour de plus amples informations,
veuillez consulter notre site web :**
www.emf-fem.org

Rue Royale 45 (Bte 2)
B – 1000 Bruxelles
Tél.: +32/(0)2/227 10 10
Fax: +32/(0)2/217 59 63
E-mail: emf@emf-fem.org

Membre de la CES
Member of ETUC
Mitglied des EGB