



Cinquième Conférence sur les Négociations collectives : une revendication commune pour un avenir commun

Rome, 11 & 12 octobre 2005

Cet événement a été organisé avec le soutien de l'Union européenne.

Table des Matières

Mardi 11 octobre : session du matin - Introduction

**Bart Samyn, Président de la session
Secrétaire général adjoint de la FEM**

**Rosa Rinaldi
Vice-Présidente de la province de Rome**

I. Introduction

Bart Samyn

Cette conférence est la cinquième conférence de la FEM. La première s'est tenue en 1993, alors que nous avons déjà 12 ans d'expérience dans la coordination des négociations collectives au nom de la FEM. Tony Janssen, Président de la FEM, organise en ce moment son propre congrès et, en raison de la situation sociale difficile en Belgique, les présidents des deux syndicats métaux belges ne peuvent être présents. Nous sommes confrontés à de nombreuses difficultés, qui indiquent l'importance de cette conférence.

II. Allocution de bienvenue

Rosa Rinaldi

Je représente la municipalité de Rome. Cette conférence alimentera le débat entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

1. La situation dans la région de Rome

La ville de Rome accorde une attention toute particulière aux problèmes des négociations collectives, étant donné que la région présente toutes les contradictions mentionnées dans votre rapport. Il y a beaucoup de chômage, beaucoup de personnes qui travaillent dans l'économie souterraine et parallèle et qui ont des emplois occasionnels. Les jeunes, même diplômés, ont du mal à trouver leur place dans la société et sur le marché du travail. Il leur est difficile de trouver un emploi décent, même avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Je pense que vous allez parler du problème des stratégies syndicales qui doivent être adoptées de manière à lutter contre la précarisation du travail.

Les droits des travailleurs se réduisent partout et il est indispensable pour une administration comme celle que je représente de soulever ces problèmes et de trouver des solutions. L'un de nos principaux objectifs consiste à augmenter les opportunités de carrière et de formation des habitants de Rome. Récemment, nous avons accueilli un forum sur la formation et l'éducation professionnelles, dont le but était de trouver de nouvelles voies pour la formation et l'éducation des jeunes. Il est essentiel d'énoncer des revendications communes concernant le droit fondamental à l'éducation et à la formation stipulé dans les conventions collectives. Les travailleurs doivent disposer d'un système de formation professionnelle sur mesure, afin de pouvoir trouver leur place dans la société. Cela est également important pour ceux qui se retrouvent au chômage à la suite de restructurations d'entreprises. La participation des syndicats à la stratégie d'entreprise doit donc être traitée dans vos discussions, pour arriver à trouver des stratégies d'affirmation du droit individuel au travail et à l'enseignement. Nous nous occupons de toutes ces questions. L'administration publique de notre ville compte des personnes qualifiées dans la gestion ou la formation et l'éducation professionnelles. Sans vos efforts à tous, il ne pourra y avoir d'approche positive du problème de la formation et de l'éducation professionnelles ni des négociations collectives. J'ai lu dans votre rapport que la formation et l'éducation professionnelles étaient essentiels pour retenir les emplois qualifiés et

pour adapter ces emplois aux demandes du marché et de l'industrie. Ces thèmes sont extrêmement importants aujourd'hui et pour les futures rondes de négociations collectives.

2. La nécessité de relever les normes

L'Europe actuelle doit être l'Europe des droits des travailleurs. Nous avons tous notre propre histoire et notre propre contexte national, mais il ne faut pas exploiter les conditions d'un pays ni en abuser pour détériorer les conditions d'un autre pays. Les normes doivent être renforcées et les disparités aplanies. Votre travail est important pour établir une vraie culture de négociation collective en Europe et pour faire appel aux partenaires sociaux et aux institutions. L'un de nos projets pilotes, en faveur de l'intégration des jeunes dans la formation et l'éducation sur le lieu de travail, a adopté le slogan suivant : "Plus de formation et d'éducation pour moins de précarisation du travail." Ce slogan est tout à fait adapté au thème de votre conférence. Abaisser le niveau des emplois ne doit pas être la solution. Un marché d'emplois précaires n'est pas la solution, en particulier lorsque les jeunes essaient de trouver leur voie sur le marché du travail. Les gens ont du mal à trouver leur place dans la société à cause de ces conditions de travail extrêmement précaires, qui n'offrent pas de perspectives fructueuses.

Perspectives pour les négociations collectives

Peter Scherrer
Secrétaire général de la FEM

I. Historique de la FEM

Si nous voulons traiter des défis politiques, des possibilités et des perspectives de négociation collective, il nous faut faire le point sur ce qui a déjà été réalisé. La FEM a été créée en 1971. Le Comité « Politique de négociations collectives » est l'une des premières entités créées au sein de la FEM, ce qui démontre l'importance que nous accordons aux négociations collectives. Le fort taux de présence aujourd'hui démontre d'ailleurs l'importance des négociations collectives au sein du mouvement syndical. Les négociations collectives ont toujours été très importantes. Les syndicats des Etats membres de la Communauté du Charbon et de l'Acier en Europe voulaient trouver une solution européenne aux problèmes et avoir une négociation européenne concernant toutes ces industries. Dans les années 1970 et 1980, les négociations collectives dans de nombreux pays d'Europe ont été marquées par la lutte pour la semaine de 35 heures. Dans de nombreuses campagnes, la réduction du temps de travail était une revendication majeure des organisations affiliées à la FEM. Je me souviens des nombreuses manifestations dans l'industrie sidérurgique en Allemagne en 1978, lorsque j'étais membre d'IG Metall. Nous avons mené de nombreuses grèves dans la région de la Ruhr. Nous voulions changer la politique et changer la manière dont la FEM fonctionnait, ce qui a été fait.

II. La première Conférence de la FEM

La première conférence de la FEM sur les négociations collectives s'est tenue à Luxembourg en 1993. De nombreux thèmes majeurs du Comité « Politique de négociations collectives » ont été définis lors de cette conférence. Toutes les données disponibles, ainsi que le processus de convention collective, ont été discutés. La conférence visait à trouver un processus progressif d'harmonisation des négociations collectives au niveau européen et à s'assurer qu'un plus grand nombre d'observateurs puissent être échangés entre les différentes organisations syndicales, afin que les informations circulent de façon permanente entre eux. La coordination intensive des organisations affiliées à la FEM devait être davantage visible pour les organisations extérieures, en particulier les fédérations patronales. Ces thèmes principaux ont

été confirmés par le Comité exécutif de la FEM, l'idée étant de renforcer l'implication des organisations affiliées. Ce travail s'est poursuivi. La création des sept réseaux régionaux a été une autre étape importante. Les Pays-Bas, la Belgique et la Rhénanie du Nord-Westphalie ont été sélectionnés comme premières régions de coordination ; cette région a immédiatement commencé à travailler en étroite collaboration et à se mettre d'accord sur des stratégies de négociation. Cela faisait partie du rôle des réseaux régionaux : poser les jalons des négociations collectives transnationales. Le rôle de coordination était un autre aspect important du processus, assurant une participation équilibrée afin d'augmenter la productivité des entreprises. L'introduction de l'Euro a été d'une importance primordiale: pour la première fois, il était possible de comparer les salaires entre différents Etats membres de l'UE. Le patronat cherchait à monter les travailleurs les uns contre les autres, mais le travail d'information du Comité « Politique de négociations collectives » concernant l'introduction de l'Euro a été une réussite de la FEM.

III. La mise sur pied d'EUCOBA

Avec la mise sur pied d'une base de données informatique sur les négociations collectives nommée EUCOBA (réseau de correspondants européens sur les négociations collectives), la FEM a contribué à rassembler des informations et a facilité le libre-échange d'informations. Ceci nous a permis d'accéder à un ensemble de données très détaillées. Un réseau de correspondants nationaux nous fournit les données pour EUCOBA. Les fondations d'une participation efficace dans le cadre d'une organisation unique ont été posées. L'émergence de la déréglementation et de la mondialisation représente un défi pour tous les secteurs de l'économie. Pendant un certain nombre d'années, les employeurs se sont directement attaqués aux salaires, au droit aux congés payés et au nombre de jours de congés payés; le nombre de délocalisations de la production est à la hausse. Cela rend les négociations collectives dans chaque pays plus difficiles. Les délégués syndicaux et les organisations syndicales sont repoussés dans leurs positions défensives de négociation. Les règles du marché visent à créer une économie totalement mondialisée, mais sans aucune règle. Les conditions de travail se dégradent, et dans le même temps nous assistons à une attaque permanente aux salaires. L'objectif est d'arriver à des accords au niveau de l'entreprise, ce qui signifie que les travailleurs ont de moins en moins l'occasion de lutter contre leurs employeurs. Les employeurs exercent la pression sur le chaînon le plus faible et cette politique de l'oppression se fait au détriment des travailleurs. Il est facile de monter les gens les uns contre les autres dans un tel climat. Les employeurs menacent désormais les travailleurs car ils disent que le chômage augmente. Il est effrayant de se voir menacé de pertes d'emplois.

IV. Responsabilités des syndicats

Les revendications du patronat ne facilitent pas les choses ; il faut que ça change. Le fait d'accorder des concessions sur un site exerce une pression sur les travailleurs d'autres sites et permet aux patrons de monter les travailleurs les uns contre les autres. Cela crée une spirale descendante sans fin. Les syndicats portent une grande responsabilité à l'échelle de l'Europe car ils définissent les normes pour un grand nombre de personnes. Il est essentiel de disposer de négociations collectives au niveau européen. Les premières étapes prévoient une bonne consultation et un échange d'informations intense, mais aussi des négociations, la planification de stratégies et des objectifs communs pour les négociations collectives. Il s'agit pour nous de besoins urgents et nous avons ici l'occasion d'en discuter. J'ai participé à de nombreux débats avec des délégués syndicaux, des secrétaires syndicaux et des membres de Comité d'Entreprise Européen (CEE), au sein desquels le sujet de l'Europe devient de plus en plus important. Qu'est-ce qui va se dégager de cette Europe ? Nous devons être convaincus de ce que nous disons lorsque nous disons que nous voulons adopter des stratégies communes et agir ensemble.

1. Le besoin d'échange d'informations

Il est encore possible d'étendre et d'améliorer nos activités communes, de créer un réel espace européen de négociations collectives. L'échange régulier et fréquent d'informations entre les représentants syndicaux est un élément essentiel d'une politique de négociations collectives concertée. Nous devons nous mettre d'accord sur une politique qui marche, et c'est là le fruit de la coordination des organisations affiliées. Les organisations affiliées doivent donc avoir la capacité de participer à ce travail et de s'y investir.

2. Le besoin de revendication commune

La FEM constitue la plate-forme de développement d'une base commune de négociation, mais elle reflète les objectifs de ses organisations affiliées. La première revendication dans les négociations collectives est une revendication commune pour un avenir commun. Nous devons nous mettre d'accord collectivement sur le droit à l'éducation et à la formation pour tous les travailleurs. Cette revendication a été identifiée lors de la dernière conférence sur les négociations collectives à Oslo en 2001. Elle constitue désormais un objectif clair de la FEM.

En 2000, la Commission a adopté la Stratégie de Lisbonne, qui insistait sur le fait que la société basée sur la connaissance était l'unique clé de la réussite future de l'Europe. Nous savons que la qualification des salariés et des travailleurs est essentielle dans l'industrie de la métallurgie si nous voulons assurer le succès de l'Europe, car l'Europe doit rester un site métallurgique international. La FEM a inclus cette idée sur sa liste de revendications: la formation et l'éducation doivent faire partie du processus des négociations collectives en Europe. Cette revendication commune doit respecter les différences nationales, car c'est une étape supplémentaire vers une politique de négociation collective commune en Europe. C'est un plus pour l'Europe de respecter les différences nationales concernant les relations sociales dans les différents pays européens et c'est la seule bonne réponse pour l'Europe que nous voulons aujourd'hui. C'est aussi une réponse que les délégués syndicaux et les travailleurs doivent adopter. Les syndicats européens doivent donc être capables de développer ensemble des politiques de négociation collective communes. Avec ces revendications communes, les syndicats métaux rédigent un nouveau chapitre de l'histoire des syndicats en Europe. Nous allons nous assurer que nous travaillons en ce sens et que tous nos affiliés participent au processus.

Renouvellement des conventions collectives

Antonio Regazzi
Secrétaire général de l'UILM (syndicat italien)

Je souhaite vous parler de la situation particulièrement complexe et du renouvellement des conventions collectives qui concerne les 1,6 million de travailleurs italiens du secteur de la métallurgie. Il y a 10 mois, nous avons demandé une augmentation de 6,3 % et une augmentation supplémentaire de 1,5 % pour les travailleurs qui n'étaient pas concernés par les accords de second niveau.

I. Contexte du système de négociations collectives en Italie

Le système italien de négociations collectives a été défini en 1973, dans le cadre d'un accord confédéral signé par l'association des employeurs, les confédérations syndicales et le gouvernement. Le système est, de l'avis de tous, très positif car, depuis au moins huit ans, il joue le rôle qu'il est supposé jouer et il est approuvé par toutes les forces politiques et par la société en général. Socialement, les négociations au cours des premières années étaient plutôt positives et l'inflation est revenue à un taux compatible avec celui du reste de l'Europe. Cela a

permis à la lire, qui avait quitté le Système Monétaire Européen en 1992, de revenir dans le système avant d'être remplacée par l'Euro. Le système s'est développé à deux niveaux différents : les contrats nationaux qui s'appliquaient à tous les salariés de l'industrie de la métallurgie et les accords qui définissaient les relations entre le patronat et les salariés ainsi que les salaires minimums pour chaque catégorie de travailleurs afin de protéger leur pouvoir d'achat. Cet ancien protocole envisageait un taux d'inflation défini et prévisible, qui était considéré comme un paramètre majeur des augmentations du salaire minimum. En cas de différence majeure entre le taux d'inflation prévu et le taux d'inflation réel, une compensation serait accordée. Le second niveau était le niveau des entreprises, avec pour objectif de redistribuer tous les éléments liés à la productivité. Un certain nombre de facteurs entrent ici en compte. Dans le cadre des conventions collectives, nous avons essayé de prendre en compte les problèmes tels que l'organisation du travail, la santé et la sécurité.

II. Introduction de l'Euro

Le scénario a évolué avec l'introduction de l'Euro. Celle-ci a rendu difficile le maintien du pouvoir d'achat des salariés ; nous avons donc décidé de réviser le système de négociation. Il est probable que des erreurs ont été faites au cours de cette phase de transition car, en Italie, les prix étaient exprimés dans les deux monnaies pendant un certain temps, ce qui a donné lieu à la spéculation. Dans certains cas, les prix étaient multipliés par deux, plutôt que juste arrondis. Le gouvernement actuel a contribué à ce phénomène en définissant l'inflation programmée comme base de toute politique salariale. Le gouvernement a transformé l'inflation en instrument de modification des politiques salariales dans les secteurs public et privé.

III. L'inflation et le gouvernement actuel

Depuis que le gouvernement Berlusconi a pris le pouvoir, le ministère de l'Economie a fixé l'inflation de manière unilatérale ; elle est maintenant définie à Francfort. Nos collègues de la FIOM et de la UILM n'ont donc pas pu tenir compte de l'inflation comme principal élément dans les revendications salariales. On a récemment constaté des différences entre l'inflation anticipée et l'inflation réelle, et notre revendication actuelle, une augmentation de 1,5 %, vise à récupérer au moins une partie de notre pouvoir d'achat perdu à cause de statistiques non corrigées, ce qui affecte essentiellement les salaires bas et les salaires moyens. Il faut absolument informer le système du développement de conventions collectives au niveau des entreprises. Ce second niveau de négociation, la procédure de renégociation au sein de l'entreprise, est intervenu dans seulement 30 % des entreprises dans le secteur de la métallurgie. Ainsi, 50 % des travailleurs dans 70 % des entreprises du secteur n'ont pas connu de redistribution des hausses de productivité. Il y a plusieurs problèmes différents à ce niveau, par exemple la difficulté des petites et moyennes entreprises (PME) à concurrencer les Chinois. En tant que syndicats, nous devrions savoir comment redistribuer la productivité dans ces entreprises mais nous devons tenir compte pour cela des 25 % de travailleurs qui ne sont couverts par aucune convention collective. Nous sommes également conscients qu'il s'agit d'une intervention d'urgence et qu'il nous faut quelque chose de plus stable, comme des conventions collectives régionales. Nous devons penser en termes stratégiques et fournir aux travailleurs des réponses immédiates.

IV. Travail intérimaire

L'une des propositions de notre confédération aux employeurs, afin de développer les plans de formation, est de limiter le travail intérimaire à des cas spécifiques exigés par le marché. Limiter la précarisation est en conformité avec nos objectifs à long terme et confirme notre position vis-à-vis des programmes de formation. Cela ne supprimera probablement pas la précarisation, puisque les cycles économiques se raccourcissent, ce qui entraîne une instabilité du marché. Nous sommes également en concurrence avec des pays aux salaires extrêmement faibles. Les entreprises ont deux possibilités pour obtenir plus de flexibilité : utiliser des

travailleurs intérimaires ou des travailleurs prêts à adapter leur temps de travail aux demandes du marché. Si nous n'acceptons pas cela, nous pourrions finir par tout perdre.

V. Principaux objectifs

Tout d'abord, il est possible de travailler avec des horaires de travail définis sur plusieurs semaines, mais ce type d'emplois doit être couvert par une convention collective signée, avec une compensation appropriée par rapport à la flexibilité. Il faut qu'il y ait plus de responsabilisation dans le recours à la flexibilisation et il faut un mécanisme permettant la stabilisation des volumes de production au sein des entreprises.

Bart Samyn

Ton rapport sur la situation en Italie illustre les difficultés que nous rencontrons tous. L'un des motifs de notre venue à Rome était de donner un signal politique et d'indiquer que les syndicats italiens défendent leurs droits et cherchent à obtenir les meilleurs accords. Nous aimerions signifier clairement au gouvernement italien le soutien et la solidarité de tous les membres de la FEM envers vous.

Cela fait près de trois ans que nous nous préparons pour cette conférence. Nous avons reçu beaucoup de soutien, notamment de la part du Comité « Politique de négociations collectives », mais aussi de la part du groupe de travail restreint. Sans leur aide, cette conférence n'aurait pas été possible et nous aimerions remercier tous les membres du groupe de travail restreint pour leur travail permanent.

Tendances actuelles en matière de négociations collectives

Manfred Anderle

GMT, Président du groupe de travail restreint "Négociations collectives" de la FEM

La dernière conférence sur les négociations collectives était consacrée au cadre politique et à la structure des négociations collectives. Berlusconi disait alors que les négociations collectives n'étaient pas nécessaires. Comment donc la situation politique a-t-elle évolué entre-temps ? Les choses, loin de s'améliorer, ont empiré.

I. La situation politique actuelle au sein de l'Union Européenne

Le Royaume-Uni préside actuellement l'Union Européenne. Tony Blair a pour sa part déclaré : "Nous sommes en faveur de la modernisation de l'Europe et nous voulons améliorer la compétitivité et la productivité de l'Europe. L'Europe doit progresser, réduire au minimum la paperasserie et la bureaucratie et être ouverte au monde pour transformer l'Europe en un acteur politique et économique à part entière au niveau international." Cela signifie une réduction des avantages sociaux. Si vous examinez l'attitude de Tony Blair et lisez entre les lignes, vous comprenez immédiatement la responsabilité sociale de l'Union Européenne. Angela Merkel s'est exprimée au Bundestag sur les négociations collectives et sur la compétitivité des entreprises. Elle a déclaré : "Nous travaillons depuis des mois et des années à la restructuration des entreprises. Les syndicats ne favorisent pas la réussite du processus. Ils ne font qu'exercer un blocage." Face à ces commentaires, nous devons prendre nos responsabilités. Angela Merkel nous lance un défi au niveau de l'Allemagne. Ces attitudes émergent en Allemagne, au Royaume-Uni et partout en Europe. Guido Westerwelle, homme

politique allemand, a déclaré que "Les rituels des négociations collectives ne correspondaient pas aux réalités actuelles ; ils sont une chose du passé et doivent être démantelés." De nombreux collègues savent que la situation se dégrade, donc lorsque nous avons un débat sur les négociations collectives, nous devons savoir ce qui se dit dans le monde politique.

II. Changements dans l'Economie

A la fin des années 1990, "la nouvelle économie" était le mot à la mode, qui signifiait une économie des technologies de l'information et de la communication de la connaissance. La bulle Internet a ensuite éclaté, puis est arrivé le 11 septembre ; beaucoup de choses ont changé depuis. Il y a eu un ralentissement économique en 2001/2002, ce qui a imposé une pression importante sur les salariés. Les employeurs ont investi dans des solutions de spéculation au lieu d'investir dans de nouvelles machines et de nouveaux équipements. La pression a été renforcée par la mondialisation économique. La mondialisation n'est pas forcément néfaste, mais elle le devient lorsqu'elle se fait sur le dos des travailleurs et au détriment des avantages sociaux. Cette tendance augmente alors que les conditions de travail et salariales se dégradent. Ces quatre dernières années, l'évolution des salaires n'a pas suivi les bénéfices enregistrés. Dans les anciens Etats membres de l'UE, les salaires ont diminué de 1 %. Ces 25 dernières années, il y a eu une réduction des salaires de 2,2 %. Dans les nouveaux Etats membres, il y a eu une hausse rapide de la productivité. Cependant, les salaires ne suivent pas ; ils restent bien inférieurs. En termes d'évolution des salaires bruts, les augmentations sont restés timides. Il y a eu une augmentation de 1 % dans les anciens Etats membres et de 1,3 % dans les nouveaux. Les nouveaux Etats membres ont commencé le processus, mais très progressivement.

III. L'importance du système EUCOBA

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) ne parle pas d'unification ni d'harmonisation, mais d'une réelle coordination des politiques ; nous sommes fiers de ces points communs dans les négociations collectives. Nous voulons des augmentations de salaires au moins au niveau de l'inflation et maintenir certaines conditions salariales et de travail acquises par le passé. Au dernier congrès de Prague, nous avons approuvé le système EUCOBA. Jochen Gollbach a commencé à y travailler après son doctorat et le système s'est ensuite perfectionné. EUCOBA nous permet d'échanger des informations au quotidien. Nous devons désormais passer à la vitesse supérieure. Nous avons besoin de davantage de discipline pour remplir les formulaires et questionnaires que Jochen envoie. Nous vivons dans ce contexte et le système a besoin de ces informations. Les travailleurs ne peuvent s'organiser de manière optimale s'ils ne disposent pas de ces informations. Si un employeur s'appuie sur un précédent pour agir, nous pouvons consulter la base de données pour vérifier qu'il dit vrai. Il arrive que les employeurs nous mentent, mais nous pouvons nous en apercevoir en échangeant des informations par delà les frontières.

IV. L'inflation

Vous avez lu dans le rapport que le taux d'inflation variait entre les pays ; ce type d'informations est très important. Si vous avez une augmentation du salaire brut de 1 %, cela ne signifie pas 1 % de plus sur votre compte bancaire. Dans les négociations collectives, nous voyons souvent que les prix convenus collectivement sont en dessous du taux d'inflation, pour des raisons de concurrence, ce qui est dangereux. Même si ce n'est pas le cas partout, nous devons tenir compte du taux d'inflation lors des négociations collectives.

V. Les difficultés des syndicats

Lorsque l'on compare les hausses de productivité, les augmentations de salaires et les conditions de travail, il est très difficile de formuler une demande commune en raison de toutes les variations qui dépendent de la situation économique nationale. Les chiffres montrent cependant que de nombreux pays ont, dans une certaine mesure, augmenté leur productivité.

Cependant, il ne s'agit pas seulement de formules mathématiques. Certaines augmentations seront inférieures à la hausse de productivité et d'autres lui seront supérieures. Nous avons pu dans plusieurs pays adapter les négociations collectives aux niveaux de productivité. Les rédacteurs du rapport avaient un objectif : éviter le dumping social. Nous devons identifier les différents atouts disponibles dans les différents secteurs syndicaux et les différents pays.

Notre secteur a toujours connu un taux élevé de syndicalisation ; il est donc plus facile pour nous d'obtenir quelque chose dans les négociations collectives. Les questions économiques, telles que les problèmes économiques et politiques au niveau européen, peuvent donner lieu à des conflits, mais vous devez tenir compte du niveau de syndicalisation et de la perte d'adhérents. Cependant, afin d'obtenir une bonne organisation collective, nous avons besoin de bons collectifs et d'une augmentation du nombre de syndiqués au niveau national et au niveau européen. Il est également extrêmement important d'obtenir quelque chose pour les nouveaux Etats membres, qui ont encore plus de travail que nous. Pour aligner leurs salaires sur le reste des Etats membres, il faut une certaine coordination. Si vous avez la même hausse de productivité dans les nouveaux Etats membres que dans les anciens Etats membres, la question des salaires doit être traitée à bras le corps, et parfois dans des situations politiques difficiles. Dans de nombreux nouveaux Etats membres, les gouvernements sont très conservateurs, ce qui ne facilite pas la création de conventions collectives. Nous devons nous assurer parfois que nous pouvons obtenir plus dans les nouveaux Etats membres que dans les anciens.

1. Heures de travail

L'année dernière, les employeurs ont fait campagne pour augmenter les heures de travail. Nous sommes désormais à une moyenne annuelle de 1 750 heures dans le secteur de la métallurgie et nous devons respecter ce qui a été obtenu collectivement. Nous devons analyser la situation dans son ensemble, car nous allons devoir faire face à la pression des employeurs. Nous devons veiller à ne pas nous laisser persécuter par les employeurs car, si nous laissons passer ce problème, la spirale descendante se poursuivra. Toutes les conventions collectives comportent les options d'horaires et d'heures de travail flexibles, mais les employeurs essaient d'obtenir une réduction des salaires plutôt qu'un allongement des heures de travail. Nous devons négocier habilement lorsque nous acceptons la flexibilisation et nous assurer que tout n'est pas fait à l'avantage des employeurs plutôt que des salariés. La CES a essayé d'obtenir une amélioration de la situation pour les salariés en posant des questions sensées et en n'écartant pas la flexibilité. Nous n'accepterons pas la réduction des salaires ni la suppression des avantages, mais nous devons aussi accorder quelque chose aux employeurs lors des négociations.

Il y a aussi le problème du travail à temps partiel ; certaines personnes le préfèrent mais les salariés sont parfois obligés de l'accepter car ils n'ont pas le choix. Si l'on considère la réglementation juridique nationale, nous devons obtenir des conventions collectives avec des règles simples sur le travail à temps partiel. Les hommes politiques des partis conservateurs veulent se débarrasser de la bureaucratie, de l'administration et de la paperasserie ; c'est également l'attitude de certains de nos employeurs.

2. Le droit à la formation et à l'éducation

Le droit à la formation et à l'éducation est un sujet très difficile. Cependant, si nous ne le traitons pas, nous ne pourrions pas traiter les autres problèmes, notamment les horaires et le nombre d'heures de travail. C'est un défi tout particulier pour les syndicats, car dans de nombreux cas, ce droit à la formation et à l'éducation est déréglementé et aucune disposition n'est prévue dans les conventions collectives. Cependant, beaucoup de salariés ont ce type de contrat en Europe. Ainsi, 11 à 12 % de tous les salariés et 37 % des 15-25 ans ont des emplois précaires. Après l'école, une fois entrés sur le marché du travail, ils n'ont pas de perspectives à long terme à cause de la précarité de leur travail. Nous devons en être conscients. Les négociations collectives reposent sur des perspectives à long terme ; c'est donc

un défi particulier pour nous de garantir la disparition du travail précaire ; cela doit être écrit noir sur blanc dans nos conventions collectives.

3. Travail précaire

Les contrats intérimaires peuvent rendre les emplois moins précaires ; parfois, nous avons carrément refusé de parler de ces contrats. A l'avenir, 50 000 salariés au moins auront ce type de contrat en Autriche. Le Comité « Politique de négociations collectives » a participé à d'intenses débats sur l'intégration dans les conventions collectives. Certains disent qu'ils veulent des contrats à court terme pour les salariés à temps partiel, mais d'autres disent qu'ils veulent pour eux un statut spécial ; le débat est ouvert. Le travail intérimaire est une tendance européenne, et il est encore plus important dans l'économie souterraine. En ce qui me concerne, il n'y a pas de travail au noir, car il y a des employeurs qui embauchent des gens pour travailler dans l'économie souterraine. Les travailleurs sont immigrés, cachés dans des camions et parfois forcés à vivre ensemble ; ce sont des travailleurs clandestins, qui ne sont pas toujours payés et qui ont dû quitter leur famille par pure nécessité. Ils n'ont pas d'autre choix que de travailler ainsi ; les syndicats devraient mettre les entreprises qui emploient ces travailleurs à la une de l'actualité. Il se peut donc que les hommes politiques ne veuillent pas toujours s'attaquer à ce problème ; les syndicats doivent donc inscrire ce combat à leur programme et s'attaquer à la sécurité de l'emploi et des retraites. Il ne s'agit donc pas simplement de décence des salaires, mais aussi de décence des pratiques de travail.

VI. Comités d'entreprise européens

On nous demande souvent pourquoi les hommes politiques conservateurs et le patronat veulent négocier uniquement au niveau des entreprises et pourquoi ils ne veulent pas que les négociations collectives couvrent l'ensemble de l'économie. La réponse est simple. Franz Traxler a déclaré que la pression s'exerçait sur les négociations collectives comme un processus, ce qui est difficile à faire au niveau des entreprises. Nous avons permis que la pression soit exercée sur nous au niveau sectoriel ; nous sommes réunis ici pour passer à la vitesse supérieure. Nous voulons des négociations collectives au niveau national. Nous devons clarifier notre désir de formation et de négociations collectives communes. Si nous pouvons nous mettre d'accord sur un ensemble commun de dispositions et sur des revendications réalistes communes, les employeurs verront que les travailleurs font des choses en commun. Il y aura toujours des variations nationales : dans certains pays, la formation et l'éducation de la base sont déjà intégrés à leurs codes du travail. Nous ne pouvons pas tout harmoniser mais nous voulons entériner un cadre de normes avec un droit fondamental à la formation et à l'éducation continues, même s'il est géré de différentes manières. Si nous arrivons à imposer ces revendications communes au public, les employeurs le remarqueront ; nous pourrions alors commencer les négociations collectives au niveau européen.

Débat sur les questions soulevées

Bart Samyn

Le rapport de cette année n'était pas simple ; en comparaison avec le rapport d'il y a quatre ans à Oslo, on peut voir que la situation s'est aggravée en Europe. Nous sommes confrontés à de nombreux éléments néfastes pour les négociations collectives ; il est donc nécessaire de débattre en détail de ces problèmes. L'une des difficultés de la charte du travail est que les employeurs ne sont pas tant préoccupés par l'extension des heures de travail que par une réduction des coûts de la main-d'œuvre. Cela nous ramène à l'autre élément principal de la stratégie de coordination de la FEM, la règle de coordination salariale. A la troisième conférence sur les négociations collectives de la FEM de Francfort en 1998, nous avons décidé de lutter contre le dumping social : nous avons déclaré que les salaires devaient au moins compenser les taux d'inflation et que les accords devaient tenir compte de la hausse de la

productivité. Depuis 1998, c'est la principale préoccupation stratégique de la FEM, soumise à une forte pression dans toute l'Europe. Nous essayons de fournir un certain nombre de réponses. Nous devons réfléchir à cette pression et décider si nous l'accepterons ou si nous aurons recours à des solutions nationales bien que, comme nous l'avons dit précédemment, ces solutions ne soient plus valables car il n'y a plus d'économies nationales. Si nous essayons de trouver des solutions séparément, nous sommes condamnés à tomber dans la spirale infernale de la concurrence. Nous n'accepterons pas cela, mais nous ne nions pas le fait que nous rencontrons tous des problèmes en ce moment.

I. Les perspectives de la Suède

Stefan Lofven, Svenska Metall (syndicat suédois)

J'aimerais faire trois propositions pour l'avenir de la FEM, au nom du syndicat des métallurgistes suédois, et souligner certaines questions issues de notre expérience sur l'année écoulée. Il est clair désormais que nous devons être les meilleurs en ce qui concerne le travail syndical, car nos opposants sont mieux préparés.

Nous pensons qu'il est nécessaire d'améliorer les lignes directrices concernant les rapports et la structuration des données. Il semble qu'il y ait une grande incertitude quant au contenu et à la qualité des données rapportées. Par exemple, l'un des documents indique que la Suède connaît des problèmes de pouvoir d'achat, alors qu'en fait nous connaissons la meilleure période d'augmentations de salaires réelles depuis les années 1960 et je peux vous assurer que les années 60 étaient de bonnes années. Cela aura encore plus d'importance si nous développons notre ambition de coordination des négociations nationales pour les nouvelles conventions collectives. Je propose donc en premier lieu que cette conférence accorde au Comité de direction un mandat pour mettre sur pied un groupe de travail qui aurait deux objectifs : développer et simplifier les méthodes d'information et améliorer la manière dont les données sont présentées.

J'aimerais maintenant parler des situations où les entreprises transnationales montent les travailleurs les uns contre les autres. Depuis la dernière conférence, la pression exercée sur nos adhérents pour qu'ils acceptent des conditions et des salaires inférieurs a considérablement augmenté. La manière de réagir à cette pression est très importante. Ce qui passe grâce au chantage dans une entreprise ou un pays aura des conséquences immédiates pour tous dans le reste de l'Europe. D'une certaine manière, nous avons eu de la chance avec Saab-Opel : quelques jours après que General Motors a annoncé le processus de sélection de sites, le syndicat des métallurgistes suédois tenait son propre congrès et, grâce à la présence de notre ancien Secrétaire général de la FEM, Reinhard Kuhlmann, nous avons formé un groupe de travail qui pouvait traiter la situation très rapidement. Le cas Saab-Opel nous a appris l'importance de mener une action rapide et ferme avant que les médias ne soient impliqués et avant que le désespoir ne s'installe. Lorsque c'est le cas, il est trop tard, et nous devons donc être mieux préparés à des situations similaires.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) est au centre de ce processus. Un représentant de la FEM doit être présent aux réunions du CEE, en particulier pour traiter des questions de restructuration. Cependant, cela ne suffit pas. Il doit aussi y avoir une forte représentation des syndicats nationaux, du CEE et de la FEM. Cela peut être organisé si un groupe de coordination est constitué rapidement et fermement, présidé par un représentant de la FEM. Ma seconde proposition est donc que cette conférence donne lieu à la décision d'accorder un mandat au Secrétariat FEM, pour la prochaine réunion du Comité « Politique de négociations collectives », sur la manière de traiter un tel processus de restructuration.

L'année dernière, nous avons eu de plus en plus de problèmes avec les travailleurs étrangers. Bien que ces travailleurs soient les bienvenus, ils se voient proposer des conditions et des salaires inférieurs à ce qui est prévu par nos accords. En Suède, le droit légal d'un syndicat à traiter cette situation s'améliore considérablement si le travailleur adhère à un syndicat. Par le passé, la FEM avait adopté un pacte de solidarité stipulant que le syndicat hôte

devait donner son entier soutien à un travailleur adhérent à un autre syndicat de la FEM. Nous devons désormais autoriser un syndicat hôte à accepter un adhérent d'un autre syndicat de la FEM. Ma troisième et dernière proposition est que la conférence accorde un mandat au Secrétariat pour qu'il présente une déclaration au Comité de direction sur une seconde adhésion du syndicat de la FEM du pays hôte.

II. Les perspectives allemandes

Berthold Huber, IG Metall (syndicat allemand)

Ce rapport écrit nous montre que, ces quatre dernières années, les négociations collectives dans presque tous les syndicats de la FEM ont été difficiles, que ce soit sur le plan politique ou en termes de concurrence. La coordination des activités s'est développée, tout comme les négociations décentralisées par rapport aux négociations centralisées. L'Allemagne connaît par exemple ce type d'évolution, qui devrait durer. Avec sa ronde de négociations collectives en 2004, IG Metall a ouvert un nouveau chapitre dans la sauvegarde d'emplois grâce aux négociations collectives. Nous avons analysé l'évolution complexe de l'économie dans les années 1990 et réagi aux changements de stratégie de l'entreprise. La décentralisation des négociations collectives au niveau du groupe ou de l'entreprise a gagné en importance ces 10 dernières années et les conventions collectives au niveau de l'entreprise sont devenues de plus en plus fréquentes en Allemagne.

Dans de nombreux cas, cela a donné lieu à des tensions et à l'arrêt temporaire des négociations collectives, puisqu'elles ne sont plus respectées à la lettre à l'échelon des entreprises. IG Metall a donc dû répondre à cette nouvelle situation économique en redéfinissant son rôle afin de continuer à remplir sa mission de défenseur des droits des salariés et des travailleurs. Nous avons mis au point un nouveau concept intégré sur la décentralisation contrôlée. En 2004, la Fédération des Employeurs a fait le forcing pour la semaine de 40 heures, ce qui devait être accepté au niveau des entreprises. Le patronat et les salariés ont signé une convention collective où les deux parties ont décidé de sélectionner un certain nombre de critères à retirer de la convention collective nationale, mais seulement s'ils permettaient la création d'emplois supplémentaires. La convention collective de 2004 ne devait pas seulement être appliquée en cas d'urgence, lorsqu'une entreprise en avait besoin ou qu'un employeur était près de la faillite. Il devait toujours y avoir une durabilité des emplois ; les règles des conventions collectives devaient être minimisées temporairement afin de s'en assurer. Dans ce cas, les représentants des salariés et du patronat ont accepté de réduire ce qui avait été prévu, car c'était un cas d'extrême urgence.

Dans le cadre d'une convention collective nationale, les règles peuvent être minimisées à condition qu'il y ait un plan de création d'emplois. L'entreprise doit concevoir un plan de création d'emplois, qui relance l'entreprise, qui forme et éduque ses salariés et qui fournisse la garantie d'emplois locaux, en augmentant le nombre de postes d'apprentis et de formations. Cela doit être fait en étroite consultation avec le personnel. Nous sommes intéressés par le maintien des emplois, mais aussi par la compétitivité des entreprises au niveau national et européen, afin qu'il n'y ait pas de déclin inévitable de l'entreprise. Les négociations à IG Metall ont conclu à un désir de transparence nationale totale, afin qu'il n'y ait plus de négociations collectives secrètes à l'échelon des entreprises, déstabilisant les conventions collectives nationales. La transparence est très importante. Contrairement aux accords au niveau de l'entreprise, les négociations collectives en présence de syndicats peuvent garantir la participation d'IG Metall au processus et fournir une meilleure coordination au-delà des frontières nationales pour une entreprise qui possède des sites dans toute l'Europe. La convention collective signée en 2004 est un instrument de re-réglementation du processus de convention collective, afin d'éviter l'application de pratiques incontrôlées sans participation des syndicats. Il est absolument indispensable de prendre des décisions et de s'assurer que le Comité Exécutif d'IG Metall s'implique à un niveau important. Nous refusons les conventions collectives qui ne respectent pas les conditions minimales. Le processus est difficile, étant donné qu'il peut impliquer des négociations au cas par cas. Cela dit, la convention collective de

2004 reste favorable à la grande majorité des travailleurs du secteur de la métallurgie ; seul un système de convention collective peut assurer une définition de normes communes et un équilibre entre elles. Cette flexibilité garantit notre croissance et le fait que l'augmentation de la valeur pour les actionnaires et de la productivité ne se font pas sur le dos des travailleurs.

IG Metall a deux objectifs. Premièrement, avec les règles de la convention collective nationale, nous pouvons obtenir une masse critique de droits pour les salariés et toutes les entreprises du même secteur doivent respecter ces règles. Ce principe d'organisation par accords sectoriels reste inchangé. Deuxièmement, nous avons besoin de règles de manière à pouvoir réagir à une situation particulière. Cela est vrai pour les entreprises en difficulté, mais aussi pour les groupes de salariés, comme ceux du secteur de la Recherche et du Développement ou ceux qui ne disposent pas de règles spécifiques de convention collective, qui seraient directement touchés par la délocalisation ou la relocalisation.

III. Les perspectives françaises

Dominique Gillier, FGMM-CFDT (syndicat français)

Les négociations collectives sont encore très actives en France, au niveau interprofessionnel, au niveau des secteurs ou au niveau des entreprises. Après la mise en place de la loi sur la semaine de 35 heures, les travailleurs qui ont manifesté en France en mars et en octobre ont montré qu'ils étaient très préoccupés par leur pouvoir d'achat. Au niveau interprofessionnel, les négociations ont commencé sur la formation professionnelle, l'égalité des chances, l'emploi des travailleurs âgés et les conditions de travail difficiles et un certain nombre d'accords généraux ont été conclus. Les procédures de négociations sectorielles devront définir les modes d'application plus concrets. Nous avons travaillé sur la formation professionnelle, avec un accord sectoriel, et nous avons aussi parlé de l'égalité des chances ; le processus de négociations commencera bientôt. Les organisations de salariés sont soumises à une forte pression. Les grandes entreprises veulent négocier en interne autant que possible et limiter ainsi l'étendue des accords sectoriels. Ainsi, les possibilités de manoeuvre économique des PME sont de plus en plus limitées. Cela donne lieu à un contenu minimal dans nos procédures de négociations sectorielles, comme c'est le cas pour les compléments de salaires et la protection sociale.

Nous devons créer les conditions les plus favorables pour encourager les entreprises à développer la recherche et l'innovation et pour attirer davantage d'employeurs, afin d'avoir une industrie durable du point de vue économique, compétitif, social et environnemental. Il faudra définir un nouveau contrat social pour renforcer la voie des travailleurs dans le secteur. Cependant, le secteur a refusé jusqu'ici de négocier avec nous. Au niveau européen, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, un dialogue approprié peut nous permettre d'atteindre ces objectifs. Traditionnellement, le dialogue social reste assez peu développé dans les PME. Les contrats intérimaires sont nombreux, avec des écarts de salaires importants entre les travailleurs intérimaires et les salariés. Dans ce contexte économique, les employeurs ont cherché à réduire le coût de main-d'œuvre pour promouvoir la compétitivité, même lorsque les résultats étaient excellents.

Pour satisfaire les exigences des actionnaires, les conditions de travail sont compromises. Les menaces de délocalisation ou de création de licenciements sont souvent des alibis pour permettre aux employeurs d'atteindre leurs objectifs. Nous savons que nos industries ne peuvent pas rester compétitives en termes de coûts de main-d'œuvre. Depuis le changement de majorité politique en 2002, les employeurs, avec l'aide du gouvernement, tentent de porter atteinte à la semaine de 35 heures en freinant sa mise en place dans les PME, en réduisant l'usage des heures supplémentaires et en modifiant les salaires. Le contexte économique a donc un impact majeur sur les travailleurs. Lorsqu'ils sont présents, les syndicats peuvent s'opposer à ces stratégies, d'où la nécessité de renforcer nos procédures de négociation et d'impliquer les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, afin qu'ils puissent être correctement mobilisés au niveau des secteurs. Les sous-traitants doivent être concernés par ces accords.

Le contexte économique a un impact sur les négociations collectives. La décentralisation des négociations vers les entreprises est une tendance à la hausse. En France, cette décentralisation est une vieille histoire, qui a été une revendication des confédérations pendant longtemps. La loi du 4 mai 2004 a encore souligné cette possibilité en confirmant l'organisation des négociations au niveau de l'entreprise. Elle permet aux accords d'entreprises de déléguer les dispositions juridiques, à condition que les organisations syndicales ne s'opposent pas à ces accords. Notre organisation favorise cette possibilité de négociation au niveau le plus bas possible et d'avoir un effet multiplicateur sur le dialogue social, à condition que nous puissions étendre les domaines de négociation et définir les conditions et la validité d'un accord, en s'assurant qu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent une majorité de travailleurs à la suite d'élections syndicales. Cette nouvelle loi permet aussi aux accords sectoriels de définir les conditions où il n'y a pas de représentation syndicale. Ces conditions permettraient la signature d'un accord avec les représentants de travailleurs non syndiqués, ce qui sera possible à condition que l'accord soit validé par les organisations sectorielles. Nous pensons que cette possibilité doit être limitée aux petites entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale et qu'il est important de donner aux syndicats les moyens appropriés de fournir le bon conseil aux travailleurs non syndiqués, afin qu'ils adhèrent à un syndicat. Un observatoire sectoriel examinerait les accords locaux et la coordination nationale et européenne serait alors de plus en plus importante.

En France, les négociations salariales sont très variées dans les entreprises et il est très difficile de coordonner les différentes procédures. Chaque année, la fédération recommande un certain nombre d'objectifs conformes à ceux de la FEM. Dans le secteur industriel de la métallurgie, nous avons ouvert des négociations sur les classifications et, si cette procédure de négociation réussissait, elle constituerait un levier majeur qui aurait un impact sur les salaires qui dépendent d'un certain nombre d'éléments non définis.

IV. Les perspectives polonaises

Adam Ditmer, Metalowcow NSZZ (syndicat polonais)

La Pologne rencontre les mêmes problèmes. Le système des conventions collectives a été développé il y a 15 ans, à partir de zéro. Malgré de bonnes lois, et en tenant compte de la situation économique en Pologne et de la restructuration en cours de notre industrie, nous avons vu un affaiblissement du mouvement syndical après la loi martiale. En outre, le développement de nouveaux syndicats a mené à des situations précaires pour les travailleurs, et beaucoup participent maintenant aux élections présidentielles. Cependant, ils n'ont pas de mandat et 10 à 50 % des salariés ne verront pas d'issue positive à ce problème. Nous avons quand même réussi à obtenir des résultats dans l'industrie de la métallurgie. Ces entreprises sont privées à 95 %. L'industrie des lignes aériennes, qui était publique, est désormais essentiellement constituée de partenariats publics et privés, avec une grande part de financements. Nous allons lancer et appliquer de nouvelles conventions collectives à l'avenir, qui seront décisives pour les travailleurs, essentiellement dans les industries de la métallurgie et de la sidérurgie. Certains paramètres dépendent de la situation financière nationale et nous devons examiner comment cette situation évoluera avec les gouvernements successifs. Cependant, le seuil de \$20 est aujourd'hui passé à €700, ce qui dépend de la fluctuation du taux de change. Cela indique que nos salariés se sont vus reprocher le dumping social mais il est très important que la FEM essaie d'établir certaines normes que nous essaierons de respecter. Nous aimerions cependant demander votre aide et votre soutien lorsque les employeurs d'autres pays essaient d'abaisser les normes en Pologne. Nous accueillons également avec satisfaction la création de nouveaux syndicats. Enfin, puisque notre syndicat célèbre cette année son 25ème anniversaire, j'aimerais remercier toutes vos organisations pour le soutien apporté à Solidarnosc, tout d'abord à l'époque où il était illégal et, plus tard, lorsqu'il est devenu légal et qu'il a fonctionné officiellement.

Marc-Antoine Marcantoni, CFTC Métallurgie (syndicat français)

Je parlerai brièvement de l'implication de la FEM dans les CEE. Des coordinateurs désignés par la FEM participent à ces comités et c'est un excellent forum pour débattre de la restructuration et de la décentralisation dans les entreprises. Notre problème est que nous ne disposons pas de ressources suffisantes pour pouvoir négocier et établir des conventions collectives. Nous voulons que les directives européennes permettent d'intégrer un certain nombre d'éléments dans les conventions collectives, en particulier concernant la formation professionnelle et d'autres éléments, afin que les négociations avec les grandes entreprises puissent progresser. C'est aussi pour éviter qu'un représentant non-syndiqué ou qu'un syndicat seul représenté signent un accord qui ne serait pas approuvé et qui ne ferait pas partie de la FEM.

V. Les perspectives espagnoles**Jesus Ramos, FM/CC.OO (syndicat espagnol)**

Le rapport sur les négociations collectives a fait écho aux commentaires de notre Secrétaire général sur un certain nombre de questions, notamment la sous-traitance et la délocalisation. Ce rapport mentionne le travail illégal, le travail au noir et le travail dans l'économie souterraine. Le rapport oral a établi un lien évident avec le déplacement des populations et les travailleurs immigrés en particulier. Nous devons préciser qu'une somme importante d'argent du marché noir a d'autres origines et est liée à la dégradation progressive des secteurs industriels dans un certain nombre de pays. Différentes procédures de sous-traitance donnent lieu à des sommes d'argent importantes provenant de sources illégales. Ce n'est pas un problème d'immigration ; cet argent a d'autres origines, plus tangibles.

Cette assemblée est censée proposer un certain nombre de débats sur les négociations collectives et la coordination européenne afin que les différentes organisations syndicales puissent faire face aux difficultés de délocalisation dans leur propre pays. Nous ne devons pas seulement renforcer les instruments de coordination, mais aussi nous concentrer sur ceux qui sont directement affectés et tenir compte du fait qu'il n'y a pas qu'une seule organisation syndicale au sein de la FEM. Un certain nombre de syndicats ne travaillent pas au sein de la FEM, mais travaillent localement dans les entreprises. Soit nous assurons la coordination de ce travail, soit nous aboutirons à une situation où les travailleurs s'organiseront localement, mais sans aucune implication de la FEM. Cette coordination doit se faire ici même, afin que toute politique que nous appliquons soit le reflet d'une coordination hiérarchisée.

Daniel Sanchez, FTM-CGT (syndicat français)

Nous aimerions élaborer une convention collective qui protégerait tous les travailleurs du secteur de la métallurgie en Europe. Cela dit, un certain nombre d'éléments dans le rapport doivent encore être clarifiés. Premièrement, les négociations collectives sont l'occasion de donner suite aux revendications des travailleurs et pour le patronat de répondre à nos revendications et réclamations. La France est très active dans les négociations collectives mais il y a une forte pression de la part des employeurs qui revient souvent à du chantage. A la fin d'une négociation, nous avons souvent moins de garanties supplémentaires pour les travailleurs qu'escompté et nous finissons par remettre les acquis en question. Il est important de discuter des objectifs et des ressources nécessaires pour coordonner et mobiliser davantage les travailleurs.

Les nations et l'Europe sont complémentaires ; il n'y a plus d'économies purement nationales. Cela encourage les employeurs et les gouvernements à éluder les responsabilités dans leur propre pays. Par exemple, Hewlett-Packard (HP) a annoncé des milliers de suppressions d'emploi dans le monde et plus de 1 200 en France. Le Président de la République française a envoyé un message au Président Barroso et à la Commission, en lui demandant d'intervenir, mais il a dit qu'il ne pouvait rien faire ; le gouvernement français a fait la même chose.

Quel est le rôle des syndicats dans un cas comme celui-ci ? Pourrait-il y avoir des réunions, organisées très rapidement, pour coordonner le travail et définir des objectifs communs ? La dégradation du niveau de vie des travailleurs ne doit pas nous mettre en position de recul. Nous devons coordonner nos objectifs rapidement ; le pouvoir d'achat doit être maintenu en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Les résultats de la productivité doivent être redistribués mais il faut s'assurer que les salaires compensent la perte de pouvoir d'achat. En France, il y a eu une forte augmentation du coût du logement et, en France, 60 à 70 % du salaire y est consacré. Ces facteurs doivent être pris en compte dans nos négociations. Nous avons besoin d'une marge de manœuvre dans notre objectif commun, afin que chaque organisation nationale puisse tenir compte de sa propre situation.

Il est essentiel de garantir une voie professionnelle et de garantir la reconnaissance permanente des droits et de la formation des travailleurs. Tout au long de sa carrière, un travailleur doit pouvoir suivre des formations et développer des compétences qui doivent être reconnues afin que le travailleur puisse obtenir une allocation de retraite décente.

VI. Les perspectives tchèques

Jaroslav Soucek, OS KOVO (syndicat tchèque)

En République tchèque, les négociations collectives sont soumises à une forte pression en raison de la représentation agressive des employeurs qui collaborent avec le parti de droite, convaincu qu'il gagnera les élections en 2006. Si ce parti prend le pouvoir, le droit du travail, qui existe depuis 40 ans, disparaîtra très probablement, modifiant ainsi la relation entre le patronat et les salariés. De nouvelles relations sociales doivent donc être développées. Nous avons comparé 2004 et 2005 et avons découvert que les conventions collectives couvraient seulement 8 % des entreprises de l'industrie de la métallurgie, avec seulement 7 % de syndiqués. Nous devons négocier localement ; les salariés sont soumis à une pression encore plus forte. A l'avenir, nous devons lutter pour nos conventions collectives.

Cette campagne a démarré en Bohême et dans la région de Jihlava en République tchèque. Si vous regardez les statistiques, vous pouvez constater une évolution négative des salaires. Nous trouvons qu'il est très difficile de négocier des augmentations de salaire comme nous l'avons fait jusqu'à présent. La situation macroéconomique est relativement positive, mais il est difficile de négocier des augmentations de salaires. Il sera difficile d'organiser des négociations collectives dans un certain nombre de secteurs, comme les services, et avec les grandes entreprises multinationales telles que Tesco et Carrefour, qui traitent leurs salariés de manière indigne. Dans le secteur de la métallurgie, 40 % des entreprises sous contrôle étranger viennent d'Allemagne ou d'Autriche. En raison de la proximité géographique, ces entreprises ne prennent pas les mêmes libertés que les entreprises anglo-saxonnes ou asiatiques. Cependant, il faut tirer la sonnette d'alarme. Nous avons lancé des campagnes pour améliorer la qualité de nos négociations collectives. Un changement de normes, avec une législation améliorée, est vital pour l'avenir. Il devrait être possible de négocier sur presque tout ce qui n'est pas interdit. J'aimerais demander à nos collègues allemands et autrichiens en particulier de coopérer pour prévenir les excès dans le secteur de la métallurgie en République tchèque.

Manfred Anderle

Le questionnaire EUCOBA est matière à amélioration continue. Nous essayons de veiller à recevoir des réactions ; il faut encore en discuter et travailler pour perfectionner cette base de données.

Il est indispensable d'examiner le problème de la restructuration des entreprises, en particulier dans le contexte des multinationales, et le problème des mandats. Les organisations démocratiques doivent traiter de ces problèmes. Nous devons nous assurer que la procédure est claire. Par le passé, le système de restructuration a bien fonctionné, permettant de réagir rapidement. Les problèmes surviennent lorsqu'une question fait les grands titres avant même

que nous n'ayons pu en discuter en interne ; nous ne pouvons pas nous permettre cela. Nous devons agir le plus vite possible, aller voir le conseil d'administration et parler aux employeurs. Le Comité « Politique de négociations collectives » a parlé de la mise en place d'un petit atelier pour traiter de ce problème. Bien que cela soit le domaine des membres du comité d'entreprise, les syndicats doivent être impliqués dans le processus, car ils sont essentiels aux négociations collectives. Nous voulons impliquer tous nos collègues, car nous devons avoir la possibilité d'intervenir aussi vite que possible. Un rapport sur EUCOBA est maintenant diffusé au sein du Comité « Politique de négociations collectives ». Ce serait très dommage si cette source d'information devait se perdre sur le Web. Nous sommes tous d'accord sur le problème principal de la lutte contre la spirale descendante.

Peter Scherrer

Les plans de restructuration sont très importants ; j'ai consacré beaucoup de temps à ce problème. Nous avons connu notre premier succès avec General Motors Europe (GME), mais nous avons besoin de voir que le processus avance. Un cadre d'accords a été signé avec succès, mais le processus de restructuration se poursuit au sein de GME, créant de nouveaux défis. Il y a encore de la concurrence sur la fabrication de la Meriva. Le Comité de coordination syndicale que nous avons mis sur pied à fort à faire. Nous avons des comités de coordination syndicaux similaires dans diverses entreprises et d'autres seront créés dans d'autres entreprises, comme Volkswagen et DaimlerChrysler. Il s'agissait de projets pilotes pour tester la réaction de nos syndicats alors même que nous tentons de développer une stratégie commune. Ce processus n'est pas encore institué. Nous devons nous assurer que le Comité « Politique de négociations collectives » et le Comité « Politique d'entreprise » traitent ce problème dès que possible, pour développer les meilleures stratégies concernant ces processus de restructuration. Le Secrétariat FEM atteint ses limites en termes de personnel. Nous devons trouver une solution à cela, afin que nos organisations membres soient plus actives. C'est le rôle du coordinateur FEM ; je lance un appel à vous tous pour veiller à ce que ce rôle évolue encore. Les coordinateurs doivent être soutenus pour que nous puissions travailler de manière proactive. Je vous demande donc votre soutien ; mes commentaires doivent s'inscrire dans un processus général. Il doit y avoir une revendication supplémentaire pour que le Comité « Politique d'entreprise » développe une structure dès que possible, afin que nous puissions exprimer clairement notre opposition à la restructuration des entreprises.

Bart Samyn

Nous sommes tous confrontés à un certain nombre de problèmes ; il est clair que nous devons renforcer notre coordination. Nous devons prendre les mesures qui s'imposent. Nous devons dire clairement aux employeurs et aux gouvernements que nous continuerons à travailler ensemble et que nous poursuivrons sur la voie tracée jusqu'ici. Néanmoins, nous sommes confrontés à un certain nombre de problèmes que nous devons traiter, dans de nombreux pays. Nous devons trouver des solutions aux problèmes concrets, qui ne sont pas seulement liés aux salaires, aux coûts de la main-d'œuvre et aux heures de travail, mais aussi aux structures des négociations collectives. La décentralisation contrôlée est dangereuse. Nous devons agir de manière très contrôlée, sinon, elle échappera à notre contrôle. Nous devons défendre la force de nos stratégies de négociations collectives et maintenir notre conviction dans l'efficacité d'un accord national ou sectoriel. Nous préférons un accord sectoriel national à la décentralisation totale et à la démantèlement des conventions collectives.

Les négociations collectives doivent rester une affaire sectorielle. En cas de décentralisation, celle-ci doit être contrôlée sévèrement et efficacement. Dominique Gillier a déclaré que, bien que les négociations salariales soient décentralisées en France, il est encore possible de coordonner ces efforts d'un point de vue politique et de clarifier la validité de la règle de coordination salariale de la FEM, même au niveau des entreprises. Cette règle de la FEM est souple ; les syndicats doivent toujours tenir compte de la politique nationale. Ceux qui ont débattu à l'origine de cette règle de coordination salariale étaient des négociateurs collectifs qui connaissaient les difficultés sur le terrain ; certaines circonstances peuvent toujours survenir et il faut en tenir compte. La règle de coordination salariale a été établie pour être

souple. Les responsabilités nationales demeurent mais l'économie est désormais mondialisée, ce qui signifie que les solutions doivent être coordonnées. Nous devons coordonner notre message aux employeurs et aux gouvernements, en leur rappelant leurs responsabilités tout en visant à un consensus entre les syndicats et l'Europe à ce niveau.

Nous devons garder à l'esprit un élément concernant les négociations au niveau des entreprises, proche du débat sur le mandat interne de la FEM, qui est l'initiative de la Commission sur un cadre juridique pour les accords transnationaux. Jusqu'alors, il n'y avait pas de cadre juridique pour les négociations au niveau de l'entreprise, ce qui explique pourquoi nous avons demandé des solutions très structurées pour résoudre ce problème. Cependant, la Commission est déterminée à mettre en place une structure de sorte que tout accord européen futur ait un cadre juridique. Cela signifierait que non seulement les conventions collectives interprofessionnelles, mais aussi les accords sectoriels européens et les accords au niveau des entreprises auraient un cadre juridique. La FEM a approuvé lors de la conférence d'Oslo une prise de position globale pour un tel cadre ; ce document est encore valable et a opéré un transfert très clair à la CES. Les négociations au niveau des entreprises européennes ne peuvent se tenir qu'en coopération avec les syndicats. Cela ne renie en rien le rôle joué par les CEE, mais le danger existe que la Commission décide que la signature des membres du CEE seuls puisse suffire à un accord européen. Cela n'est pas acceptable ; nous voulons un engagement clair en faveur de la reconnaissance du rôle des syndicats.

Nous ne recherchons pas l'unification ni l'harmonisation, bien que nous ayons toujours cherché à coordonner nos stratégies. Cependant, il est indispensable de prendre des mesures complémentaires pour montrer au monde extérieur nos nouvelles idées créatives. Il est aussi possible d'avoir des normes minimales européennes à l'intérieur des conventions collectives européennes, qui permettraient de sauvegarder un certain nombre d'avantages partout en Europe. Je devais m'exprimer là-dessus car c'est un problème sur lequel nous avons débattu pour la première fois à la troisième conférence en 1996 et il ne faut pas oublier que nos normes minimales et nos lignes directrices doivent devenir les normes européennes minimales.

Session de l'après-midi : **les emplois précaires et la flexibilisation des contrats**

Peter Scherrer, Président de session
Secrétaire général de la FEM

Jeremy Waddington
UMIST (University of Manchester Institute of Science and
Technology)

I. Evolution du marché du travail européen

Il faut souligner deux changements majeurs. Le premier est l'évolution des emplois de la production vers les services. En 1960, 39,7 % de la main-d'œuvre dans les 15 Etats membres de l'UE travaillait dans le secteur secondaire et 39 % dans le secteur tertiaire. Fin 2003, 19,4 % de la main-d'œuvre travaillait dans le secteur secondaire, un déclin de plus de 20 %. L'emploi dans les services est en revanche passé à 67,9 %. Il existe des différences selon les

pays : en Allemagne, 3 fois plus de salariés sont employés dans le tertiaire que dans le secondaire ; c'est la même chose en Italie. En France et en Suède, 4,5 fois plus de salariés sont employés dans le tertiaire que dans le secondaire. Au Royaume-Uni, 5,5 fois plus de salariés sont employés dans le tertiaire que dans le secondaire.

1. Nécessité d'adaptation des syndicats

Les prévisions indiquent que le nombre d'emplois dans la production va continuer à diminuer. Un certain nombre de défis pour les syndicats sont associés à cette évolution vers le secteur tertiaire. Il est évident que la majorité des emplois non standard se trouve dans le secteur tertiaire. Une énorme augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail est également associée à ce changement. Nous avons désormais plus de foyers à deux revenus que jamais dans l'UE. Les foyers où l'homme est le soutien de famille sont désormais la minorité et vont continuer à diminuer. Les syndicats n'ont pas suivi cette tendance et le nombre de syndiqués a diminué. Au sein de l'UE, le nombre de syndiqués est désormais à son plus bas niveau depuis le milieu des années 1950. La croissance de l'emploi dans le tertiaire est également associée à une croissance de l'emploi dans les petites structures. Traditionnellement, les syndicats n'ont pas été très forts pour organiser et représenter les adhérents travaillant dans les petites structures. Pour nous adapter, nous devons apporter notre soutien à ces adhérents particuliers.

II. Deux groupes professionnels émergents

Nous constatons l'émergence de deux groupes professionnels qui, en nombres, domineront le marché du travail européen à court et moyen termes. Il y a une croissance du nombre de salariés très qualifiés, bénéficiant de la sécurité de l'emploi, souvent bien payés et bénéficiant de bonnes conditions d'emploi. Il s'agit essentiellement d'emplois à temps plein, mais une minorité croissante dans ce groupe est employée à temps partiel, essentiellement masculine, mais comportant une minorité croissante de femmes.

Un nombre considérable de travailleurs sont peu qualifiés ou n'ont aucune qualification. C'est un groupe très précaire, puisqu'un grand nombre d'entre eux sont employés avec des contrats non standard et sont très peu payés. Beaucoup sont employés dans les services du secteur privé. La grande majorité de ces salariés sont des femmes, mais il y a une minorité croissante d'hommes. Le taux de syndicalisation est plus faible parmi les travailleurs précaires et non qualifiés que parmi le groupe des cadres relativement bien payés.

Nous devons reconnaître que le développement de ces deux grands groupes professionnels est également associé au déclin des artisans traditionnels, qui étaient à la base du syndicalisme dans le secteur de l'ingénierie au 20ème siècle. Si l'organisation syndicale dans le secteur de l'ingénierie veut se maintenir, elle doit accepter le changement professionnel au niveau de la composition des syndicats.

1. Evolution des emplois non standard

Les emplois non standard augmentent dans presque tous les Etats membres. Les récentes données Eurostat indiquent qu'environ 21 % de la main-d'œuvre européenne est employée à temps partiel et que 11 % supplémentaires ont des emplois intérimaires. Il y a des variations énormes selon les pays : Eurostat suggère qu'environ 40 % de la main-d'œuvre hollandaise est employée à temps partiel, mais seulement 5 % de la main-d'œuvre grecque. Ce phénomène n'est donc pas identique dans tous les pays. Le taux de croissance des emplois non standard n'est pas le même non plus. Dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, le taux de croissance du travail à temps partiel était beaucoup plus élevé dans les années 1960, 1970 et au début des années 1980 qu'il ne l'est maintenant. Au contraire, en Belgique, en Italie, en Grèce et dans la plupart des nouveaux Etats membres, le taux de croissance des emplois à temps partiel est supérieur à ce qu'il était auparavant. Dans les emplois non standard, on trouve un nombre disproportionné de femmes, de jeunes et de minorités ethniques. Environ

80 % des salariés à temps partiel de l'UE sont des femmes ; le travail à temps partiel peut donc être relié à la disparité hommes/femmes.

III. Travail à temps partiel

Le schéma de développement est ici très clair : ce sont presque toujours les employeurs qui poussent au travail à temps partiel, pour permettre d'augmenter la période sur laquelle ils mettent leurs services à disposition du public. A ce moment-là, les travailleurs à temps partiel sont dans une situation professionnelle parfois précaire. Dans la phase suivante, les syndicats doivent répondre à cette croissance initiale et faire campagne pour une certaine forme de réglementation, grâce à des conventions collectives ou à la législation. Dans plusieurs pays, les droits, les règles et les réglementations liés au travail à temps partiel sont très similaires à ceux liés au travail à temps plein. Lorsque ce statut est obtenu, de nombreux travailleurs choisissent de travailler à temps partiel, comme les femmes qui souhaitent trouver un équilibre entre leur carrière et leur vie de famille. Ainsi, le travail à temps partiel, dans sa phase initiale de croissance, est précaire. Une fois réglementé, il devient un choix positif pour bon nombre de salariés.

IV. Travail intérimaire

L'évolution n'est pas la même pour les travailleurs intérimaires. L'OCDE (Organisation de Développement et de Coopération économiques) publie un indice de protection de l'emploi où les travailleurs intérimaires arrivent toujours bons derniers. Il y a aussi très peu de possibilités pour les travailleurs intérimaires de bénéficier d'une quelconque forme de formation ou de reconversion. Les opportunités les plus restreintes concernent les travailleurs qui ont les contrats les plus courts, de trois mois ou moins, qui constituent le groupe qui se développe le plus vite. Aucune preuve cohérente nulle part dans l'UE ne montre que le travail intérimaire est un tremplin pour un contrat à plus long terme ; ce n'est pas un moyen de transition. Il est également évident que la plupart des travailleurs avec un contrat intérimaire les acceptent car ils n'ont pas d'autre solution. Etant donné que les travailleurs sont obligés d'accepter les contrats intérimaires, la rotation du personnel est extrêmement forte, ce qui signifie de faibles taux de syndicalisation, et les syndicats sont d'ailleurs très mauvais pour recruter parmi les travailleurs intérimaires. La couverture des conventions collectives est également inférieure parmi les travailleurs intérimaires par rapport à tout autre type de salarié. Ainsi, les conditions de nombreux travailleurs à temps partiel sont différentes de celles des travailleurs intérimaires et peuvent être considérablement améliorées.

V. Evolutions récentes

Deux évolutions récentes dans l'Union Européenne ne vont pas améliorer la situation des travailleurs intérimaires ou à temps partiel. Premièrement, la Commission a indiqué qu'elle réviserait le projet de Directive sur les travailleurs des agences d'intérim, dans le cadre de la "législation inutile". Etant donné la composition politique de la Commission et du Parlement européen, il est improbable que cette révision renforce une directive déjà faible.

La seconde évolution est la proposition de Directive sur les services. Le principe de pays d'origine défini dans cette Directive soulève des défis considérables pour les syndicats en Europe. Les mouvements sociaux au niveau national entrepris par un syndicat seront insuffisants pour contrer son effet et la seule manière d'avancer sera de développer une activité syndicale internationale cohérente et coordonnée.

VI. Implications pour les métallurgistes

Le déclin de l'emploi dans le secteur secondaire, en particulier dans la métallurgie, signifie que les syndicats actifs diminuent à la fois en nombre absolu et relatif d'adhérents. Dans de nombreux pays, les syndicats du secteur public sont les plus grands syndicats affiliés à la confédération nationale, alors que par le passé, les plus importants étaient les syndicats de la

métallurgie et de l'ingénierie. Etant donné que le nombre d'adhérents et l'influence politique sont liés, de nombreux syndicats de métallurgistes ont fusionné avec d'autres syndicats du secteur industriel afin de garder une taille relative. Certains syndicats ont essayé de devenir des syndicats du secteur privé. Les adhérents des syndicats se diversifient de plus en plus.

Les syndicats de métallurgistes ont aussi relativement peu de métallurgistes traditionnels à recruter. Il est possible que le plus grand nombre d'adhérents potentiels soient des salariés de sous-traitants employés dans des entreprises d'ingénierie, comme celles qui travaillent dans la restauration, le nettoyage ou la blanchisserie, ou même l'informatique et la R&D. Si un syndicat recrute parmi ces groupes, sa composition sera plus hétérogène. C'est un point essentiel pour l'avenir. Il y aura aussi plus de femmes et plus de travailleurs dans les emplois non standard au sein des syndicats. Si tel est le cas, il faudra des amendements de politique pour répondre aux nouvelles exigences. Une réforme des systèmes de participation et d'administration pourrait aussi être nécessaire ; le modèle de l'homme soutien de famille n'est plus le modèle dominant. Nous avons besoin de nouvelles formes de participation pour que les nouveaux membres qui ne sont pas issus des domaines de l'ingénierie traditionnels puissent participer aux activités syndicales.

Les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs intérimaires adhèrent à un syndicat parce qu'ils s'attendent à recevoir un soutien lorsqu'ils rencontrent des problèmes. Cela n'est pas révolutionnaire ; c'est pourquoi les travailleurs à temps plein, en particulier les ouvriers métallurgistes à temps plein, ont toujours adhéré aux syndicats. Ces difficultés ne sont pas insurmontables. Le problème est de savoir comment apporter un soutien à ces nouveaux adhérents sur leur lieu de travail.

VII. Les pressions exercées sur les syndicats

La décentralisation est inévitable ; le problème est donc de savoir comment nous y adapter. Cependant, l'internationalisation est aussi très importante. Les syndicats en Europe doivent s'étendre, s'internationaliser et proposer leurs services aux adhérents sur leur lieu de travail, alors même que le nombre d'adhérents décline et que les ressources sont limitées. La manière dont nous articulons les structures syndicales entre le lieu de travail et le niveau international fait partie du défi consistant à représenter et à recruter les salariés dans les emplois non standard.

Discussion sur les sujets soulevés

Peter Scherrer

Vous avez identifié les différents groupes cibles que nous devons intégrer parmi nos adhérents. Comment pouvons-nous trouver ces nouveaux groupes cibles ? Quel est le devoir des syndicats envers eux et comment pouvons-nous leur rendre les syndicats attractifs ?

Participant

Il est intéressant de connaître l'évolution des différents types d'emplois et les types d'emplois très peu structurés apparus ces dernières années. C'est une question de compétitivité ; celle-ci repose-t-elle sur l'idéologie politique ou uniquement sur les facteurs de marché ?

Daniel Sanchez

Nous devons débattre du déclin de l'industrie. Nous avons organisé récemment une réunion de tous les types d'emplois dans l'industrie en France et il semble que l'intention de tous les employeurs soit de délocaliser une partie de leurs activités et d'introduire plus d'activités orientées vers les services dans les emplois de l'industrie. L'idée est donc de repositionner et de réidentifier ces catégories professionnelles. Nous devons aussi discuter du problème de la

précarisation du travail, à la lumière des nouveaux types de contrats adoptés en France, qui ont mis en grève des millions de personnes. Dans le secteur de la métallurgie, les emplois précaires sont très fréquents et représentent parfois jusqu'à 50 % de tous les emplois. Quels droits garantissons-nous à ces travailleurs et comment pouvons-nous nous assurer que leurs droits sont défendus ? Notre point de vue à la CGT est que tous les salariés d'une entreprise doivent avoir les mêmes droits, même pour les contrats à court terme, afin que les employeurs changent de comportement.

Berthold Huber

Sans aucun doute, nous connaissons aujourd'hui une augmentation du nombre d'emplois non standard. Il est difficile d'offrir des services à des salariés dans des emplois atypiques. J'ai entendu qu'en Italie, les syndicats avaient réussi à légaliser un certain nombre de travailleurs illégaux ; contrairement à l'expérience allemande, les syndicats italiens augmentent leur nombre d'adhérents. Votre stratégie est-elle donc la bonne partout ? Les travailleurs atypiques changent d'emploi et d'entreprise. Comme les syndicats ne sont pas les mêmes dans les différentes entreprises, comment nous assurer que ces adhérents restent affiliés ? Les syndicats se sont développés en défendant les droits des ouvriers qualifiés et nous avons vu pourtant une nette augmentation du nombre de d'employés dans l'industrie également, à laquelle nous ne nous sommes pas encore adaptés en Allemagne. Nous n'avons pas pu affilier ces employés dans les industries où nous avons toujours été présents. Nous devons adopter une stratégie. Par exemple, le Groupe Siemens en Allemagne compte désormais 164 000 salariés, dont 146 000 en Allemagne. En 1995, parmi ces 164 000 salariés, 68 % étaient des ouvriers et le reste des employés. Dix ans plus tard, c'est exactement l'inverse, avec 68 % d'employés et 32 % d'ouvriers. C'est une question de stratégie syndicale.

Participant, FNV Bondgenoten (syndicat néerlandais)

Aux Pays-Bas, nous avons 600 000 travailleurs intérimaires par an, dont 50 % ont entre 15 et 24 ans. 80 % ont moins de 35 ans, 45 % sont des femmes, 20 % font partie des minorités ethniques et 70 % sont des travailleurs à temps partiel. En outre, 40 % des travailleurs intérimaires trouvent un emploi permanent dans l'entreprise qui fait appel à l'agence d'intérim dans un délai d'un an. Nous avons négocié sur deux niveaux pour améliorer la situation des travailleurs intérimaires. Premièrement, à un niveau sectoriel, nous avons négocié des tarifs et des programmes de formation. Deuxièmement, nous avons négocié avec les agences de travail intérimaire une convention collective nationale sur les salaires pour les contrats à court terme, les programmes de formation, les retraites et les conditions d'obtention d'un contrat fixe après une période déterminée. Nous ne pouvons ignorer les intérêts de ces groupes qui sont des nouveaux venus sur le marché du travail ; nous ne devons pas uniquement protéger les intérêts des travailleurs à temps plein à contrat à durée indéterminée. C'est le grand défi pour les syndicalistes en Europe, car il est très important de syndiquer les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Participant (Espagne)

Les données présentées par l'intervenant montrent une diminution des emplois dans la production et une augmentation dans les services. Nous devons insister sur le fait que les travailleurs du secteur tertiaire travaillent aussi pour la production, quoique indirectement. Ils travaillent dans un secteur où les retombées technologiques sont importantes ; ils se sont déplacés vers les services tout en effectuant des tâches de production. Nous devons intégrer ces personnes dans nos revendications, dans nos demandes et dans les procédures de négociations collectives. Il faudra un énorme effort et nous devons donc réexaminer nos idéologies et clarifier nos moyens organisationnels dans les entreprises. C'est la seule manière de passer à l'égalité des chances et des conditions de travail pour un même emploi, en luttant contre la précarisation et en évitant une dégradation complémentaire des conditions de négociations collectives.

Le principal défi consiste à décentraliser nos organisations et à revenir à la réalité du terrain. Il est donc essentiel que nous revenions aux provinces, aux villages, aux villes et aux quartiers,

pour combler l'écart entre le niveau européen et le niveau local. Cela risque d'être difficile pour l'industrie de la métallurgie mais ce n'est pas juste une question de solidarité avec les travailleurs précaires de ce secteur ; c'est une question de survie de nos procédures de négociations collectives et de nos conditions de travail.

I. Réaction au débat

Jeremy Waddington

L'auteur de la première question a demandé si le développement de formes d'emplois non standard était le résultat des forces du marché ou d'une idéologie. Les travailleurs intérimaires représentent 2 % de la main-d'œuvre aux Etats-Unis, ce qui est moins que dans tout autre Etat de l'UE. Cette déréglementation ne signifie pas nécessairement une croissance de l'emploi intérimaire, bien qu'il soit question à la fois des facteurs de marché et de l'idéologie.

L'identification des catégories d'emplois est cruciale, tout comme la décision des syndicats de qui doit recruter quels travailleurs. Certaines personnes ont opté pour des contrats de sphère d'influence. Si par exemple un établissement de restauration qui travaille en sous-traitance est basé dans une entreprise d'ingénierie, les contrats de sphère d'influence indiquent que le syndicat dans l'ingénierie a la compétence pour recruter dans ce groupe de travailleurs de la restauration. D'autres pensent que le seul moyen de syndiquer ces personnes est de fusionner avec un syndicat qui a déjà le droit de les syndiquer. Comment décider quel syndicat a le droit de syndiquer et dans quel domaine ? Tant que nous ne parviendrons pas à un accord sur les droits de syndiquer dans chaque Etat membre, la concurrence à l'adhésion entre les syndicats risque d'être destructrice.

Berthold et moi-même sommes d'accord sur le fait que la part de l'emploi précaire sur le marché du travail dans l'ingénierie en Allemagne augmente ; il y a aussi une augmentation des employés, des travailleurs plus qualifiés dans le secteur de l'ingénierie en Allemagne. Le défi pour IG Metall consiste à représenter deux groupes très différents de nouveaux adhérents.

Je participe à une très vaste enquête sur les idées des syndiqués. Les résultats sont provisoires et je serais ravi de la participation d'IG Metall. Cela dit, lorsque les syndicats mettent en place des groupes internes permettant aux nouveaux adhérents de participer, les adhérents semblent être plus satisfaits. Par exemple, s'il y avait une section ouverte exclusivement aux employés, des études indiquent que les employés seraient plus satisfaits que s'ils étaient mélangés à d'autres catégories professionnelles. De même, que se passe-t-il lorsque des travailleurs non standard passent d'un employeur à un autre ? La réponse des syndicats la plus efficace consiste à former un « groupe de travailleurs du secteur des services » dans le syndicat afin que les adhérents restent adhérents quel que soit leur employeur. J'ai vu appliquer une série d'autres réformes.

FNV Bondgenoten a mis en place une section pour les travailleurs intérimaires et a répondu à leurs revendications spécifiques, qui divergent de celles des autres adhérents. C'est un pas en avant essentiel. Cependant, les syndicats ont du mal à tirer les leçons de leurs homologues. Nous devons trouver les meilleures pratiques et essayer de les appliquer ailleurs. Un autre intervenant a souligné le fait que nous devons satisfaire les revendications de ces nouveaux travailleurs, mais que leurs revendications ne sont pas extraordinaires : ils veulent voir un représentant syndical sur leur lieu de travail afin de savoir où s'adresser en cas de problème. Ils veulent que le syndicat communique avec eux. Certaines personnes sondées syndiquées depuis 15 ans ont déclaré n'avoir jamais vu un seul représentant syndical à temps complet pendant toutes ces années. Pourquoi restent-ils dans ce syndicat ? Nous devons améliorer les performances.

II. Les perspectives italiennes

Gianni Rinaldini, Secrétaire général, FIOM CGIL (syndicat italien)

L'origine du processus de précarisation est un choix précis et volontaire du système, des entreprises et du gouvernement, qui cherchent à confirmer la gestion unilatérale de tous les aspects des conditions de travail, comme les heures de travail, les contrats et les salaires. C'est pourquoi les conventions collectives, en tant qu'expression démocratique autonome des intérêts, sont remises en cause. En fait, elles sont ignorées et subordonnées au point de vue de l'entreprise. Il y a derrière tout cela l'idée que l'Europe est un marché où les entreprises, où les secteurs se font concurrence dans une lutte acharnée. Dans ce modèle, un syndicat serait un syndicat de marché, avec un rôle subordonné aux besoins des entreprises. L'essence même du travail risque d'être dénigrée et le travail risque d'être considéré comme un simple produit.

1. Le défi pour les négociations collectives

C'est la logique actuelle et c'est le rôle que jouent les nouveaux capitaux et les nouvelles techniques de l'information. C'est une nouvelle manière d'exprimer des bénéfices à court terme et les transferts d'entreprises et d'actions, qui gêne encore plus le développement de conventions collectives industrielles, car elles sont remises en question quelques mois à peine après avoir été signées. Il y a de nombreux exemples de conventions collectives remises en question après leur signature. Les délocalisations et les travailleurs forcés d'accepter des conditions de travail dégradées sont une réalité quotidienne. C'est un immense défi pour la FEM. Notre organisation veut défendre les travailleurs dans le secteur mais il y a un risque de démantèlement de cette participation en raison de l'évolution du système. Le gouvernement Berlusconi est le type même de cette évolution, mais la précarisation, l'augmentation du nombre de contrats à court terme, et même la limitation du droit de grève doivent être considérés comme faisant partie d'un grand projet : ils essaient d'écarter la nature collective des négociations. Les contrats constituent une part essentielle de notre travail. La location de main-d'oeuvre a été introduite récemment : vous louez de la main-d'oeuvre pour une période donnée, avec des contrats reposant sur des projets donnés. En Italie, plus de 40 types de contrats de travail différents ont été créés, mais ils ne représentent que la partie visible de l'iceberg. Cela introduit une division claire de la main-d'oeuvre, créant des difficultés pour les pourparlers et la négociation de conventions collectives.

2. La nécessité de réévaluer les objectifs

Dans notre pays, nous avons souvent accepté l'idée selon laquelle les travailleurs les plus défavorisés ne pouvaient pas être défendus et que les conditions de travail pouvaient être plus souples ; nous avons aussi accepté des salaires différenciés. Nous avons accepté ces idées trop vite ; le coût de la restructuration des entreprises a été payé par les plus faibles. Afin que les travailleurs précaires adhèrent à un syndicat sectoriel, nous nous sommes fixé un objectif premier, notamment la réunification du monde du travail. Cependant, pour y arriver, il est absolument nécessaire d'éviter une dérive très dangereuse. Nous devons donc réévaluer nos objectifs communs vis-à-vis de la Commission européenne, mais aussi à l'intérieur de nos procédures de négociation collective.

a. Les conventions collectives nationales

Le premier élément consiste à défendre nos conventions collectives nationales. Nos objectifs communs consistent à réévaluer les voies de formation importantes, transformer les contrats à court terme en contrats à durée indéterminée et supprimer la précarisation. Il est essentiel de supprimer le principe de pays d'origine de la Directive Bolkenstein, quelle que soit la profession. Nous aimerions aussi garantir que les dispositions de la législation du travail soient correctement appliquées, comme défini dans le pays hôte. Nous aimerions également que la Directive sur les heures de travail soit révisée et que le principe du mandat soit supprimé jusqu'à 65 heures par semaine. C'est dans cette optique que le conflit social doit être recentré.

3. Le conflit social

Nous comprenons ce conflit social. L'organisation des employeurs a proposé un échange de flexibilité, géré unilatéralement par les entreprises, ainsi qu'une augmentation de salaire éventuelle. Nous voulons refuser l'application de certains types de contrats de travail définis par le gouvernement Berlusconi, comme le prêt de main-d'oeuvre. Nous voulons insister sur la valeur de l'apprentissage, avec la formation et l'éducation continues, et nous aimerions que les voies de formation soient développées dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Les conventions collectives sont au cœur du conflit social, tout comme la question de la représentation syndicale. Le gouvernement a proposé un budget pour 2006 qui affectera à nouveau le pouvoir d'achat des travailleurs. Les syndicats de l'industrie de la métallurgie en Italie ont défini un certain nombre d'initiatives prises récemment et les confédérations syndicales ont décidé d'organiser une prochaine grève générale.

J'espère que cette conférence nous permettra d'identifier des initiatives communes reposant sur notre expérience, qui devraient être adoptées pour surmonter ces difficultés. La situation est très grave, d'où la nécessité de réagir. Je ferai une recommandation : les options et le temps sont limités et nous devons réagir vite. Les contraintes de temps sont imposées par les changements sociaux, politiques et économiques en Europe et dans le reste du monde. Si nous n'agissons pas, nous courons le risque de renforcer nos différences ; nous devons donc être unis dans nos revendications pour des pratiques communes de négociations collectives, qui n'existent pas actuellement.

La résolution de la FEM sur les emplois précaires

Bart Samyn

Nous allons maintenant vous présenter la résolution de la FEM sur les emplois précaires et pour la promotion du travail décent. Cette résolution a fait l'objet de longues discussions parmi le groupe de travail restreint et nos collègues du Comité « Politique de négociations collectives ». C'est le résultat d'un débat ouvert ; toutes les organisations pouvaient envoyer des amendements écrits si elles le souhaitaient. Nous avons reçu un certain nombre d'amendements, qui ont été discutés lors d'une réunion extraordinaire du groupe de travail restreint à Bruxelles il y a deux semaines et nous avons fait un certain nombre de propositions à partir de ces amendements.

Toute résolution dont nous conviendrons aujourd'hui doit être acceptée en principe par le Comité exécutif. Cependant, c'est le moment de faire connaître votre opinion ; le vote d'aujourd'hui peut être considéré comme consultatif.

I. Le contexte de la résolution

Le débat a commencé lors des préparatifs du Congrès de Prague en 2003. En discutant des effets du programme d'action pour les négociations collectives, un élément a immédiatement été soulevé ; il s'agissait de notre charte sur le temps de travail de 1996, qui traitait un certain nombre de problèmes, y compris la flexibilité. Cette charte devait être intégrée dans le nouveau programme d'action du Congrès ; elle ne peut être envisagée séparément. Nous avons déjà débattu de la règle de coordination salariale et de la pression que nous ressentons aujourd'hui en raison des conditions de travail actuelles. Toutes ces questions sont liées car elles font partie d'une stratégie globale de la part du patronat qui consiste à diminuer le coût de la main d'œuvre pour les entreprises et à augmenter la flexibilité en général.

La FEM et ses organisations affiliées continuent à négocier sur la flexibilité. Cette question n'est pas un problème, tant qu'elle n'est pas imposée aux travailleurs. Cet aspect était au cœur de notre charte sur le temps de travail de 1996. A cette époque, nous avons dit que la

flexibilité ne pouvait être unilatéralement imposée par les employeurs aux travailleurs. Dans cette résolution, nous avons encore travaillé sur la question. Nous voulons négocier certaines formes de flexibilité, mais nous indiquons clairement et fermement que nous ne souhaitons subir aucune forme de flexibilisation, en particulier celle des contrats non standard. Nous ne pouvons accepter ces contrats s'ils ne sont pas protégés par des éléments de sécurité sociale suffisants, si les travailleurs ne sont pas traités de manière équitable dans l'entreprise, si le niveau de salaire n'est pas suffisamment élevé et si les travailleurs ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi.

La précarité est le problème principal ; c'est pourquoi nous rejetons toute forme de flexibilité contractuelle qui risquerait de mettre les travailleurs dans une situation précaire, concernant la société en général, la sécurité sociale, les conditions salariales et de travail. La société en général a été intégrée car nous avons constaté que la flexibilité contractuelle menait souvent à des situations précaires, comme l'incapacité à contracter un prêt auprès d'une banque. Nous devons assurer la sécurité de nos travailleurs. C'est pourquoi nous avons choisi cette résolution, dans laquelle nous avons clairement déterminé ce que nous voulions obtenir. Nous souhaitons être très spécifiques dans notre proposition de sauvegarde des droits des travailleurs et créer un système dans lequel ceux-ci bénéficient de la sécurité, d'un traitement et de conditions équitables.

Un autre élément majeur est la révision de la Directive sur le temps de travail et de la proposition de Directive sur les services, à laquelle nous devons veiller à l'avenir. La révision de la Directive sur le temps de travail n'est pas traitée comme nous le souhaiterions. Nous avons toujours défendu le fait que la révision de la Directive sur le temps de travail ne pouvait être envisagée que si elle améliorait la Directive actuelle, ce qui n'est pas le cas des propositions actuelles. Nous devons dire clairement que la Directive sur les services n'est pas une avancée. Ces deux Directives, telles qu'elles existent actuellement, nous mèneront à une société plus compétitive, où nous ne pourrions garantir les droits à la sécurité des travailleurs.

Cette proposition de résolution montre la voie. Nous sommes ouverts à la négociation, mais l'autre partie doit aussi être ouverte à nos revendications pour des conditions de travail décentes. Je souhaite de tout cœur que cette résolution soit approuvée.

II. Amendements à la résolution sur l'emploi précaire

Anna-Lena Börgö Etaat, Rapporteur, groupe de travail restreint "Négociations collectives" de la FEM

Tous les syndicats avaient la possibilité de faire des propositions d'amendements de cette résolution et le groupe de travail restreint a débattu de ces propositions. La plupart ont été acceptées, parfois avec de légères clarifications. Cependant, certaines doivent encore être clarifiées :

1. Page 1, paragraphe 2

La CFDT a suggéré que le terme 'capacité' ('ability') soit remplacé par le terme 'désir' ('desire'). Si vous lisez cette page, vous trouverez en fait le terme 'pratique' ('practice'). Ce terme a été accepté après discussion ; cet amendement est donc accepté avec une légère modification. La CFDT a également suggéré une modification de la dernière partie, que nous avons acceptée, avec une légère modification dans la formulation.

2. Page 1, Paragraphe 3

IG Metall a suggéré de supprimer une partie de phrase, ce qui a été accepté car nous la jugeons trop limitative. OS KOVO a suggéré d'ajouter une phrase à la fin. La phrase était : 'Les résultats d'une plus grande flexibilité ne sont pas investis dans la création d'emplois à un niveau suffisant.' ('The effects brought about by greater flexibility are not invested in job-creation to a sufficient degree.') Nous avons accepté cette suggestion dans le principe,

mais nous l'avons reformulée. Vous pouvez trouver cet amendement dans les deux dernières phrases du troisième paragraphe. Il a été suggéré d'ajouter les termes 'où les inégalités se développent' ('where inequalities develop'), ce que nous avons accepté.

3. Page 2, Paragraphe 1

Trois projets d'amendement concernaient le texte sur la flexibilisation. Pour le premier paragraphe, IG Metall a fait une suggestion, que nous avons acceptée dans le principe, mais reformulée. Par conséquent, les deux autres projets d'amendement, de CO-Industri et de la CFDT, ont été retirés.

4. Page 2, Paragraphe 2

La première suggestion a été faite par IG Metall et a été reformulée, mais acceptée sur le principe. La suggestion de la CFDT concernant la seconde ligne a donc été retirée. La troisième suggestion concernant ce même paragraphe, venant de la CGT, a été acceptée.

5. Page 2, Paragraphe 3

L'amendement de la CGT concernant la première ligne a été rejeté. Ils voulaient remplacer 'le modèle social européen' ('the European social model') par 'le haut niveau d'avantages sociaux' ('the high level of social benefits'), mais nous avons pensé que l'expression originale était préférable.

6. Page 2, Paragraphe 4

La CGT voulait ajouter, dans le troisième point 'pour le travailleur individuel', le texte suivant : 'qui doit pouvoir vivre des fruits de son travail' ('who must be able to live off the fruits of his/her labour'). Cette proposition a été rejetée.

7. Page 3, Paragraphe 2

Six modifications ont été suggérées à la page 3, paragraphe 1. La première, venant de la CGT et de la CFDT, concernait le second point et a été acceptée. Deux suggestions de la CFDT ont toutes deux été acceptées. Celle concernant le quatrième point était très importante pour nous car elle soulignait le fait que nous devons être plus directs sur la formation et le droit au reclassement. La seconde, consistant à remplacer le dernier point par 'et promouvoir des garanties collectives pour tous les travailleurs européens' ('and the promotion of collective guarantees for all European workers'), a été acceptée. OS KOVO voulait ajouter un point à la fin, le cinquième, ce qui a été également accepté.

8. Page 3, Paragraphe 3

IG Metall voulait supprimer les deux phrases de ce paragraphe. Nous avons rejeté cette demande, mais nous les avons modifiées selon la suggestion de la CFDT, qui consistait à remplacer l'expression 'est un défi majeur' ('is a major challenge') par 'est une menace pour' ('is a threat to').

9. Page 3, Paragraphe intitulé 'tous ses affiliés' ('All Affiliates')

Dans le second point, la CGT voulait que le terme 'politiques' ('policies') soit remplacé par 'revendications' ('demands') ; nous avons jugé que 'revendications' était trop limitatif et l'avons donc rejeté. La CGT voulait aussi amender le troisième point, ce qui a été partiellement accepté, mais reformulé, puisque nous n'avons pas approuvé l'expression 'exercer une pression énergique' ('vigorously lobby'). La CFDT souhaitait aussi amender le troisième point et remplacer 'politiques existantes' ('existing policies') par 'normes sociales élevées' ('high social standards'), mais cela a été refusé. La CFDT souhaitait aussi amender le quatrième

point. Cela a été accepté. L'UNIA a fait une suggestion, qui a été légèrement reformulée, acceptée et intégrée en cinquième point.

10. Page 4, Paragraphe intitulé 'la Commission européenne/le Conseil européen' ('EU Commission /EU Council')

La CFDT a suggéré un amendement du premier point, qui a été accepté mais reformulé. La CFDT a également fait une suggestion concernant 'la clause d'opt-out' ('48th hour opt-out'). Nous voulions que cela soit aussi clair que possible et nous l'avons légèrement reformulée. IG Metall voulait ajouter les termes 'conformément aux revendications de la CES' ('in accordance with ETUC demands'). Cela aurait provoqué des débats, risquant de limiter notre travail, car certains syndicats ne sont pas tout à fait satisfaits des revendications de la CES ; nous avons donc rejeté cette proposition. IG Metall a suggéré une modification du cinquième point, qui a été acceptée avec une légère modification au niveau de la terminologie. Ils avaient proposé que nous utilisions 'des lieux respectifs' ('of the respective locations'), et nous avons utilisé le terme 'pays hôte' ('country of posting'), soit la terminologie utilisée dans la directive sur les services. L'UNIA voulait mentionner la Directive sur les travailleurs des agences d'intérim. Nous avons rejeté cette suggestion car ce point était déjà couvert par d'autres amendements déjà intégrés.

11. Page 4, Paragraphe 'les gouvernements nationaux des Etats membres de l'UE' ('National governments of the EU Member States')

OS KOVO a fait une suggestion, qui a été acceptée avec une légère modification.

12. Page 4, dernier paragraphe

La CGT voulait ajouter du texte à la fin, ce que nous avons accepté avec une légère reformulation.

III. Discussion sur les amendements

Arne Sorensen, CO-Industri (syndicat danois)

Nous sommes heureux que la FEM ait décidé de traiter le problème des emplois précaires car il s'agit d'un problème grave qui prend de l'ampleur sur le marché du travail. Depuis le début, notre mouvement syndical tente de combattre les emplois précaires. Au cours du siècle écoulé, nous avons essayé de faire le maximum pour améliorer les conditions de travail de chacun, à la fois individuellement et collectivement. Nous avons tenté de garantir des retraites, des conditions de travail, des avantages et des congés maladie décents pour tout le monde. Le défi d'origine reste le même ; nous devons maintenir ce que nous avons obtenu et progresser à partir de là. Nos adhérents ne travaillent jamais 7,5 heures par jour uniquement en journée ; certains ont toujours eu des horaires particuliers ou des postes de nuit et nous connaissons bien le travail à temps partiel depuis longtemps. Cependant, il semblerait qu'un plus grand nombre de nos adhérents soient embauchés avec des contrats de travail non standard. Cela n'est pas un problème tant que nous pouvons garantir que les contrats atypiques ne donnent pas lieu à des emplois précaires.

Les travailleurs à temps partiel doivent avoir les mêmes droits que les travailleurs à temps plein et personne ne peut être forcé à travailler à temps partiel. Les travailleurs qui font des remplacements doivent bénéficier des mêmes conditions que celles accordées par les services de placement. Les travailleurs intérimaires doivent avoir les mêmes avantages sociaux que les salariés à temps plein. C'est un défi considérable. Ceux qui ont un contrat non standard sont aussi nos adhérents et nous nous engageons à négocier pour eux des conditions correctes. L'industrie au Danemark offre des conditions relativement bonnes. Les conventions collectives couvrent la plupart des contrats atypiques, même si nous rencontrons quelques problèmes, comme par exemple le cas des travailleurs intérimaires qui effectuent le travail des fonctionnaires. Nous devons examiner d'autres secteurs au Danemark, par exemple le secteur

hôtelier et celui de la restauration, où la situation n'est pas très bonne ; nous devons faire tout ce que nous pouvons. La flexibilité est aujourd'hui une nécessité, mais nous ne pouvons accepter un seul contrat précaire ; c'est pourquoi nous souhaitons approuver la résolution d'aujourd'hui. Nous sommes heureux de pouvoir prendre une décision à ce sujet à la réunion du Comité exécutif en novembre.

La FEM doit refuser de permettre à nos adhérents d'accepter ou de se voir proposer un emploi précaire. Un paragraphe de la résolution déclare que 'la sécurité sociale et les conditions de travail décentes sont fondamentales pour une société en pleine évolution.' Les gouvernements et les employeurs européens aimeraient augmenter la flexibilité ; le nouveau mot à la mode est 'flexsecurity' (flexibilité dans la sécurité). Nous devons faire preuve d'autorité ; si nous devons accepter la flexibilité, nous devons avoir une sécurité sociale décente, avec des règles efficaces, et nous assurer que personne n'est exclu du système de sécurité sociale. Nous devons travailler en faveur de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage car c'est uniquement grâce à la formation continue que nos adhérents obtiendront de nouveaux emplois et resteront au fait des évolutions technologiques. Les organisations affiliées doivent aussi utiliser les conventions collectives pour combattre la précarité et s'assurer que tous les affiliés jouissent des mêmes conditions de travail. CO-Industri souhaite prendre cet engagement, comme la base de tout notre travail.

Daniel Pellet-Robert, FTM-CGT

En ce qui concerne les deux amendements de la CGT, nous sommes tout à fait d'accord avec les commentaires de Bart au cours de la présentation. C'est une question de traduction. Par exemple, l'expression 'the European social model' ('le modèle social européen') n'existe pas en français. Vos explications étaient très claires. C'est la même chose lorsque nous parlons de *revendication* en français, ce qui correspond pour nous au terme 'claims'. C'est un problème qui concerne la version française du texte plutôt que la résolution elle-même.

Rudy Welzmüller, IG Metall

Le Comité a pris une décision concernant deux des amendements proposés, qui ont été refusés. Nous avons examiné à nouveau le texte et nous n'avons aucune objection à ce sujet ; nous aimerions donc retirer nos amendements.

Peter Scherrer

S'agissait-il plus de problèmes de sémantique dans la traduction écrite française que de problèmes de fonds ?

Bart Samyn

Nous ne devons pas oublier que le texte original est rédigé en anglais et que nous utilisons donc l'anglais comme référence et l'adaptions pour obtenir la terminologie appropriée. L'expression 'The European social model' est très courante. On s'y réfère également lorsqu'on parle du 'haut niveau d'avantages sociaux' ('the high level of social benefits'), mais pour nous, c'est bien plus que cela. Il s'agit d'un mode de dialogue entre les employeurs et les syndicats et aussi d'un modèle de relations. C'est pourquoi nous pensons que, si nous remplaçons cette expression par 'the high level of benefits' ('haut niveau d'avantages'), la définition serait limitative. Nous avons utilisé l'expression 'the European social model' délibérément, afin de garder un sens large. Le sens n'est pas mis en doute. En ce qui concerne les termes 'demands' et 'policies', il se peut qu'il y ait plus qu'un simple problème de traduction. En anglais, nous pensons que le terme 'policies' était plus fort que le terme 'demands', puisqu'il s'agissait d'une revendication prioritaire. En français, la situation est inversée, et nous n'avons pas de problème avec ça. Je pense qu'il n'y a rien de contradictoire ici. Notre intention était simplement d'utiliser une terminologie un peu plus forte.

Daniel Pellet-Robert

Nous retirons nos amendements.

Peter Scherrer

Seuls deux amendements, proposés par IG Metall et la CGT, ont été rejetés puis retirés. Cela signifie que le reste des amendements ont été acceptés. J'aimerais donc nous féliciter tous pour notre efficacité et en particulier le comité pour le bon travail effectué dans cette tâche difficile.

IV. Vote de la résolution

Cette conférence n'est pas statutaire et ce vote doit donc être adopté par le Comité exécutif les 22 et 23 novembre. Au plus d'adhérents voteront en faveur de cette résolution, au plus le signal que nous envoyons au Comité exécutif sera fort et, comme toutes les autres résolutions approuvées lors de nos précédentes conférences, elle deviendra la politique de la FEM. Procédons donc sans plus attendre à ce vote.

Qui est favorable à la résolution ?

[vote à main levée]

Qui est contre ?

[vote à main levée]

Qui s'abstient ?

[vote à main levée]

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Mercredi 12 octobre : Le droit individuel à la formation garanti par les conventions collectives

**Manfred Anderle, Président
GMT, Président du groupe de travail restreint « Négociations collectives » de la FEM**

**Professeur Brian Bercusson
Université King's College, Londres**

I. La Stratégie de Lisbonne révisée

1. Les problèmes de la Stratégie

Lancée en mars 2000, la Stratégie de Lisbonne avait pour objectif de parvenir à l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, avec une croissance durable et des emplois plus nombreux et meilleurs. Elle comptait y arriver par une « méthode ouverte de coordination » d'ici à 2010. Nous sommes maintenant à mi-parcours, mais, de l'opinion de tous, cette Stratégie de Lisbonne rencontre des difficultés. Le 2 février 2005, le Président de la Commission de l'UE a publié une communication intitulée « Un nouveau départ pour la Stratégie de Lisbonne » dans laquelle il indiquait que « Lisbonne avait déraillé ». De graves problèmes ont été constatés. Ceci n'a pas surpris les observateurs extérieurs à la Commission. En effet, en novembre 2004, le rapport de Wim Koch décrivait Lisbonne comme un « synonyme d'objectifs manqués et de promesses non tenues ». Ce rapport indiquait également : « La méthode ouverte de coordination n'a pas répondu aux attentes. Si les Etats membres ne participent pas de bon cœur, il ne se passera pas grand-chose, voire rien du tout ». Ce jugement est accablant.

Néanmoins, le rapport approuvait les objectifs ainsi que les méthodes, et ne niait pas l'ambition en jeu. Il évoquait également la méthode ouverte de coordination, en indiquant que cette idée, si elle était bonne, ne fonctionnait pas. Barroso a accepté cette évaluation, mais il a déclaré qu'il fallait relancer la stratégie, et la « recentrer à nouveau sur les emplois et la croissance ». La communication de Barroso du 2 février 2005 indiquait qu'il devait y avoir « un nouveau partenariat entre les Etats membres et l'Union européenne, avec une implication pleine et entière des partenaires sociaux ». Cette promesse pourrait avoir amené les partenaires sociaux, dans une déclaration conjointe du 15 mars 2005, à soutenir la proposition de relance du processus de Lisbonne. Ils ont indiqué qu'ils soutenaient la proposition « pour préparer des programmes de Lisbonne nationaux », mais ils ont « insisté sur l'importance de l'implication des partenaires sociaux » que sont l'UNICE (Syndicat des industries de la Communauté Européenne), l'UEAPME (Association Européenne des Artisans et des PME), la CEP (Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations et Fondations) et la CES, « au niveau national pour le développement des programmes de Lisbonne, et au niveau européen ».

2. Le Programme de Lisbonne de la Communauté

Le 20 juillet, une autre communication était publiée : « Le Programme de Lisbonne de la Communauté ». La Commission confirmait la stratégie, mais apportait des changements qui

n'avaient pas été envisagés en février. Un ensemble de priorités radicalement différentes ressortait de cette nouvelle publication. La croissance et l'emploi étaient les priorités principales, mais « la Communauté donnera la priorité maximum à l'achèvement du marché intérieur (Directive sur les Services) et à l'amélioration de l'environnement réglementaire (meilleure réglementation) », en d'autres termes, la « déréglementation ». En juillet, il s'agissait des principales priorités, alors que la Commission relançait le processus de Lisbonne. Cette communication comprend 10 pages. En page deux, la Commission reconnaît le soutien des partenaires sociaux, mais ils ne sont plus ensuite mentionnés qu'une seule fois. La communication indique que ce sont les autorités publiques nationales qui ont la responsabilité principale en matière de politique de l'emploi, de protection sociale et de formation, et que la Communauté complètera leurs efforts. Puis, elle spécifie que les partenaires sociaux européens seront « invités » à jouer un rôle social.

Il s'agit d'un changement de priorités et d'une modification de l'importance accordée aux partenaires sociaux dans l'application du programme de Lisbonne, y compris la formation. Ils sont simplement « invités » à jouer un rôle majeur. La responsabilité principale est donnée aux Etats membres et à l'Union. Nous devons comprendre la nature de la stratégie de la Commission. Le rapport Koch de novembre 2004 parlait du « dialogue social au cœur du marché du travail européen », indiquant le souhait de maintenir le rôle des partenaires sociaux. Lorsque le rapport Koch a été présenté, le Président du Conseil, alors néerlandais, conjointement avec le Président de la Commission d'alors, Romano Prodi, a déclaré, dans le discours de bienvenue de leur conférence de presse que « le dialogue social était au cœur du modèle social européen. Les partenaires sociaux étaient essentiels ». La Commission précédente avait insisté très fortement sur l'importance des partenaires sociaux ; la nouvelle approche revient sur cet engagement du rôle que doivent jouer les partenaires sociaux. Plus important encore, les principales priorités deviennent l'achèvement du marché intérieur et l'amélioration du programme de réglementation. J'ai bien peur qu'il s'agisse là du programme idéologique de la Commission actuelle.

II. Le nouvel agenda social

L'agenda social a été lancé le 9 février 2005. Il définit les priorités sociales de l'Union européenne pour les cinq années à venir. Il est frappant de constater qu'il ne contient pas une seule proposition de nouvelle législation en matière sociale. Il y a des dizaines de slogans, bourrés d'initiatives, mais de peu de substance. Où se trouve la proposition établissant des normes sociales et des normes relatives au travail ? Elle n'existe pas. Il n'y a qu'une seule proposition concrète, mais sinon aucune proposition de nouvelle législation pour la totalité de la période quinquennale. On pourrait dire que le dialogue social est abordé : « Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission continuera à promouvoir le dialogue social européen, renforcera sa logistique et son soutien technique. » Ceci signifie qu'elle ne légifèrera pas, mais encouragera le dialogue social. Il y a toutefois une proposition spécifique : « La Commission prévoit d'adopter une proposition permettant aux partenaires sociaux de formaliser la nature et les résultats des négociations collectives transnationales ». Cette initiative est importante, mais le texte continue en disant : « l'existence de cette ressource est essentielle, mais son utilisation est optionnelle et dépendra entièrement de la volonté des partenaires sociaux. » S'il s'agit de la seule promesse concrète pour les 5 ans à venir, nous devons l'étudier de plus près et essayer de la comprendre dans le contexte des négociations collectives transnationales, ou du dialogue social européen, qui s'est développé au cours des 20 dernières années, depuis sa mise en oeuvre par Jacques Delors en 1985.

1. Dialogue social européen

a. Problème de l'ouverture du dialogue

Comment entamer le dialogue social européen, et comment le clore ? Pour ce qui est de son ouverture, les Articles 138 et 139 du Traité de Rome spécifient que lorsque la Commission fait une proposition, les partenaires sociaux doivent être consultés. Il y a là un grave problème. On

peut dire que la Commission n'applique pas correctement le traité. Elle ne procède pas à des consultations correctes. Il y a eu récemment des consultations sur le temps de travail, les restructurations et la révision des Directives sur les CEE, mais aucune de ces consultations n'a été convenablement menée par la Commission. Il s'agit de clauses du traité. Le dialogue social européen débute avec ce que j'appelle des « négociations sous la crainte de la promulgation d'une loi ». Il dépend de l'équilibre politique des pouvoirs dans les institutions communautaires.

Si la Commission prend des initiatives et que les Etats membres se mobilisent à l'intérieur du Conseil, et si le Parlement apporte son soutien, il est vraisemblable qu'on aboutira à une législation. Dans ce cas, les partenaires sociaux ont une motivation à s'autoréguler grâce au dialogue social, plutôt que de se voir imposer les règles d'une législation soutenue par la Commission, le Parlement et le Conseil. Ils préféreraient s'autoréguler, et cela serait bien mieux que ce qui pourrait émaner des institutions. Si le patronat savait qu'une législation allait entrer en vigueur, il serait plus enclin à entamer le dialogue social. C'est une dynamique très fragile qui dépend de l'équilibre des forces dans les institutions. Si la Commission ne prend pas d'initiatives, ou si une minorité d'Etats membre décide de bloquer les initiatives du Conseil, ou si le Parlement ne les soutient pas, il est beaucoup moins vraisemblable qu'une législation verra le jour. Dans ce cas, pourquoi le patronat devrait-il s'ouvrir au dialogue social et négocier des accords ? Il est très difficile de faire démarrer le dialogue social, sans soutien politique des institutions.

C'est là la grande différence entre le dialogue social européen et le dialogue social à l'intérieur des Etats membres. Contrairement aux Etats Membres, la CES n'a pas les pouvoirs de forcer le patronat à venir à la table des négociations. Si les employeurs ne sont pas d'accord pour le dialogue social, ou seulement sur des problèmes marginaux qui n'ont pas force de loi, il en résulte une absence de soutien politique, aboutissant à un dialogue social minime. Comment engager le patronat au dialogue social ?

b. Le « problème de la clôture »

Des succès ont été constatés. Des accords ont été finalisés concernant le congé parental, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée, le télétravail et le stress lié à l'activité professionnelle. Un grand nombre de ces accords sont étroitement liés à la stratégie européenne de l'emploi. Les préambules de ces accords indiquent que ce sont des contributions à la stratégie de l'emploi, l'objectif de Lisbonne concernant une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ceci est important, car le lien avec les objectifs de la Stratégie de Lisbonne encourage le dialogue social, et stimule la bonne volonté du patronat à y participer.

Sur les différents accords auxquels on est parvenu, on constate une différence critique entre leurs effets respectifs. Certains ont des effets qui ont force de loi, comme les accords sur le travail à temps partiel et le congé parental. Toutefois, certains autres résultats du dialogue social ont des conséquences beaucoup moins efficaces du point de vue légal, ce qui soulève un grave problème. Les clauses du traité, à l'Article 139, indiquent qu'un accord peut devenir une décision exécutoire du Conseil, mais qu'il peut également être appliqué par ce que le traité appelle « les procédures et usages des partenaires sociaux dans les Etats membres » : les négociations collectives. Je dois insister ici sur les termes du traité. Il ne dit pas qu'ils *pourront*, mais qu'ils *devront* être appliqués par négociations collectives. Ce lien entre les accords au niveau européen et les négociations collectives nationales est reconnu par le traité comme obligatoire.

Le problème de l'application est bien connu. En 2002, la Commission a indiqué que « le dialogue social avait produit 230 textes conjoints au niveau sectoriel, et 40 textes au niveau intersectoriel ». Cependant, la Commission a également déclaré que « ceux-ci n'étaient pas bien connus, leur diffusion au niveau national était très limitée et que leur efficacité pouvait être mise en doute ». En 2002, la Commission avait déjà reconnu le problème de l'application

de ces textes, malgré les accords obtenus. Ce que la Commission a proposé en 2002 et répété en 2004, c'est que les partenaires sociaux envisagent l'utilisation de la méthode ouverte de coordination ; « les partenaires sociaux doivent adapter la méthode ouverte de coordination à leurs relations ». Le lien avec la Stratégie de Lisbonne est basé sur la méthode ouverte de coordination. Il y a des articles dans le traité sur l'emploi, et les différentes directives, plans d'action et recommandations indiquant comment mettre en oeuvre la Stratégie de Lisbonne. Le problème est que la méthode ouverte a déjà été sévèrement critiquée pour son incapacité à réaliser une Stratégie de Lisbonne. Voulons-nous adopter une stratégie qui a échoué ? Comment la Commission justifie-t-elle sa proposition d'une stratégie qui a échoué au niveau du dialogue social ?

III. L'alternative de la Commission

La dernière communication de la Commission concernant le dialogue social date d'août 2004. Elle est intitulée : « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Améliorer la contribution du dialogue social européen ». Malgré son titre, elle comporte très peu de points relatifs à la stratégie. La proposition de la Commission pour améliorer le dialogue social consiste simplement à encourager les partenaires sociaux à améliorer leur propre dialogue social. La Commission a appliqué une stratégie de *laisser-faire*. La seule proposition de soutien concret se trouve au paragraphe 4.3 de la Communication, où elle suggère d'organiser des séminaires nationaux de sensibilisation. Ceci est un échec total. Le dialogue social n'atteindra pas ses objectifs si la Commission se limite à organiser quelques séminaires. Cette approche détachée est en contradiction avec les propositions de la Commission de groupes de haut niveau que le groupe de Koch a constitués.

1. Le rôle de la Commission

Un autre groupe de haut niveau n'a pas eu autant de publicité, mais il est néanmoins encore plus important. En mai 2004, un rapport a été publié par un groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union Européenne élargie. Ce groupe était composé d'éminents experts en sciences sociales et de fonctionnaires très expérimentés, mais il n'a pas reçu la publicité du rapport Koch, bien qu'ayant la même importance. Ce groupe a insisté fortement sur le rôle de la Commission pour la promotion du dialogue social. Le rapport de mai 2004 indique qu'« une première priorité en faveur du dialogue social consiste à garantir son efficacité. Tous les efforts doivent être faits pour construire des liens forts entre le niveau européen et le niveau national ». La Commission parle de ce rapport comme étant la base de ses propres recommandations, mais le contenu de ses communications n'a aucune relation avec le contenu de ce rapport. Le groupe dit également que « La Commission doit privilégier le dialogue social par des accords exécutoires, » et que « la Commission doit continuer à jouer un rôle clé avec son droit d'initiative pour de nouvelles lois, offrant ainsi aux partenaires sociaux une bonne raison de choisir le chemin de la négociation. » Là encore, il s'agit de négociations dans la crainte d'une législation. Il faut donner des motivations aux partenaires sociaux en prenant des initiatives de nouvelles législations, mais on ne trouve pas trace de ces recommandations du groupe de haut niveau dans les communications de la Commission en 2005.

IV. Proposition de négociations collectives transnationales

Cette proposition est apparue en août 2004, dans la communication sur le dialogue social. La Commission a indiqué qu'il fallait créer une structure pour le dialogue social. Il n'y a que deux articles dans le traité, et il n'existe pas de structure juridique substantielle pour l'avenir des lois et de la législation en matière d'emploi. Une structure légale solide est nécessaire, et une invitation n'est pas suffisante. Comme ils le disent : « La Commission préférerait que les partenaires sociaux négocient leur propre structure ». Personne ne s'opposerait à ce que les partenaires sociaux négocient une structure, mais ceci veut dire que les deux parties doivent s'asseoir à la même table, et le principal problème est que le patronat ne veut pas venir s'asseoir à cette table pour négocier ces accords, et encore moins une structure exécutoire. La

Commission dit qu'elle « consultera les partenaires sociaux au sujet du développement d'une structure communautaire pour les négociations collectives transnationales ». On constate ici un changement subtil, mais important. En tant que juriste je pense qu'il y a là une différence importante, entre le dialogue social européen et la Commission qui le modifie pour en faire une structure de négociations collectives transnationales. Je ne suis pas contre, mais ceci n'est pas un hasard.

Dans le nouvel agenda social de février 2005, la Commission « prévoit d'adopter un projet conçu pour permettre aux partenaires sociaux de formaliser la nature et les résultats des négociations collectives transnationales ». C'est le seul engagement à adopter un projet. Ils disent également que « son existence est essentielle, mais que son utilisation restera facultative, en fonction de la volonté des partenaires sociaux ». Ceci est contradictoire ; un projet ne peut pas être essentiel et facultatif. Il y a ici un problème d'autonomie, et la question inévitable est la suivante : combien vaut cette autonomie si on ne peut pas faire démarrer le dialogue social ? S'il n'y a pas de négociations collectives transnationales, votre autonomie ne vaut alors pas très cher. Par ailleurs, il y a des risques si on a une structure qui n'est pas facultative, et qui pourrait pousser les partenaires sociaux, y compris les syndicats, à un dialogue qu'ils ne souhaitent pas. C'est à ce dilemme que nous devons faire face. Nous devons imaginer une solution meilleure. Est-ce qu'une structure légale exécutoire serait si mauvaise ? Jusqu'à présent, il ne s'agit que de promesses, mais ce nouvel agenda social indique que le seul engagement concret est cette structure de négociations collectives transnationales.

1. Influence sur la demande commune de la FEM

Comment la revendication commune de la FEM à un droit individuel à la formation, garanti par des accords collectifs, s'intègre-t-elle dans ce projet unique de négociations collectives transnationales ? Auparavant, il y avait un soutien très fort de l'activité des partenaires sociaux dans le domaine de la formation, mais la Stratégie de Lisbonne révisée est beaucoup moins favorable. La Commission déclare que les partenaires sociaux sont « invités » à définir leurs programmes de formation. Dans la communication du 20 juillet, il n'y a qu'une seule référence aux partenaires sociaux. « Ce sont les autorités publiques nationales qui ont la principale responsabilité de l'emploi ». La Communauté agira en complément, et les partenaires sociaux seront invités à jouer un rôle, ce qui est très bizarre. Pourquoi la nouvelle Stratégie de Lisbonne marginalise-t-elle les partenaires sociaux ? Parce qu'il est bien connu que les partenaires sociaux ont pris un rôle majeur dans la formation. Le site Web de la Commission comporte un lien vers un site Web spécifique de dialogue social, où l'on trouve, sous le chapitre « Formation », une liste de 38 textes de dialogue social concernant uniquement le sujet de la formation, dans de nombreux secteurs différents, comme les mines, l'électricité, l'agriculture, les chemins de fer, la banque, la coiffure, l'assurance, la pêche, le sucre et les produits chimiques.

Plus important encore, en mars 2002, les partenaires sociaux européens, l'UNICE, l'UEAPME, le CEP et la CES, ont adopté un cadre d'actions « pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » comme contribution à l'agenda de Lisbonne. Chaque année depuis 2002, trois rapports de suivi ont été rédigés pour résumer les progrès dans ce cadre d'actions, et faire référence aux différentes initiatives prises par les partenaires sociaux, y compris la FEM. Si vous examinez les rapports de suivi, ils se rapportent aux activités de la FEM dans ce domaine, comme le dialogue informel, une conférence tenue en septembre et octobre 2003, et le rapport sur une conférence conjointe entre ce qui s'appelait à l'origine le WEM, et s'appelle maintenant le CEEMET, le Conseil Européen des Employeurs de l'Industrie Métallurgique. Il y a eu des activités communes concernant la formation à des niveaux sectoriels et intersectoriels. Par conséquent, il existe un ensemble substantiel de documents sur la formation, qui ont fait l'objet d'accords dans le cadre du dialogue social européen.

Le rôle des partenaires sociaux en matière de formation a été souligné par ces groupes de haut niveau. Le rapport Koch en a fait l'une de ses recommandations clés. En page 33, il indique que « les Etats membres, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, doivent

adopter des stratégies nationales pour la formation continue d'ici 2005 ». L'autre groupe de haut niveau est encore plus important : il étudie l'avenir de la politique sociale dans une Europe élargie. Ce groupe s'est montré très critique par rapport à la Commission, indiquant qu' « il y avait des attentes très fortes pour des actions, pas seulement pour des discours ». Au niveau de la formation, ils insistent sur le fait qu' « il y a une différence entre les grandes entreprises et les PME », et que dans ces dernières, il y a beaucoup moins de formation. De plus, « le partenariat social joue un rôle important car les PME, qui sont couvertes par des conventions collectives ont tendance à être bien meilleures. » Le groupe dit que lorsqu'il y a des accords nationaux sur la formation, ce ne sont pas seulement les grandes entreprises qui en font bénéficier leurs salariés, mais aussi les PME. En mai 2004, le groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dit, en page 48 : « Comment promouvoir une formation continue ? Cela dépend de nombreux facteurs déterminants ». Egalement « Les négociations collectives et les contrats de travail individuels devraient intégrer des droits plus explicites concernant la formation continue ». A la page 49 du rapport, une recommandation politique indique que « les stratégies nationales d'enseignement doivent inclure l'accès aux activités de formations comme partie intégrante standard du contrat de travail et des accords collectifs. » Il approuve de façon explicite la demande commune de la FEM. La Commission dit que c'est ce sur quoi reposent ses propres recommandations, mais je n'en vois pas trace.

Ce rapport parle également de législation, et est d'accord avec la Commission, en indiquant que « l'action législative est derrière nous... On ne peut plus tellement se baser sur la législation ». Mais pourquoi ? « Les nouvelles directives devraient, à l'avenir, résulter d'accords entre les partenaires sociaux, mais pas par négociation entre les 25 Etats membres. » La législation n'est pas abandonnée parce qu'elle est mauvaise, mais parce qu'il va devenir très difficile de légiférer avec 25 Etats membres. Ceci rend le dialogue social encore plus important, comme méthode de réglementation du marché du travail.

V. Conclusion

La Commission a modifié les priorités de la Stratégie de Lisbonne. La croissance et l'emploi en sont toujours les objectifs, mais les moyens permettant de les favoriser sont maintenant principalement l'ouverture des marchés et la déréglementation. Cette mutation est majeure et dangereuse. Il semble que la Commission ait adopté cette politique à partir de ce qui s'est passé dans certains Etats membres dans lesquels le dialogue social est soumis à de plus en plus de pression, voire déjà marginal, même sur les questions de formation. Même si cette vision n'est pas partagée par la plupart des Etats membres, la Commission suit clairement un agenda idéologique dicté par quelques Etats membres. Elle ignore le soutien du dialogue social dans d'autres pays, tout particulièrement leur soutien du dialogue social sur la formation, qui a été le sujet de rapports par les groupes de haut niveau qu'elle a elle-même instaurés pour étudier l'avenir de la politique sociale. Cette Commission est très idéologique, mais elle n'est pas là pour toujours.

J'ai quatre conclusions à proposer concernant la question de la mutation.

- 1) Il va y avoir un sommet social les 27 et 28 octobre. Auparavant, comme d'habitude, un certain nombre de déclarations ont été faites par la Commission. Le 29 septembre, le Président Barroso a fait une déclaration indiquant que « nous devons faire de gros efforts avec nos partenaires sociaux pour renouveler et renforcer le modèle social européen ». Vladimir Spidla, le Commissaire aux Affaires Sociales, aurait déclaré que le rôle « des partenaires sociaux » était encore plus important. « Ils devraient apporter leur contribution au débat sur le modèle social européen qui sera discuté en octobre ». Nous avons des rapports de deux groupes de haut niveau instaurés par la Commission, qui, d'après la Commission, devraient servir de base à la future politique sociale ; il est important que le sommet social écoute ces groupes de haut niveau et ne se limite pas uniquement à faire des discours, mais prenne des mesures. Que va faire la Commission pour promouvoir le dialogue social, qu'ils affirment être si important ?

- 2) Ils peuvent le faire dans le cadre de leur engagement exécutoire de février 2005, par une structure de négociations collectives transnationales qui a été promise. La demande commune de la FEM devrait stimuler cette action sur la promesse faite. Si cette demande commune est adoptée par les organisations affiliées à la Fédération Européenne des Métallurgistes sur la formation, intégrée dans une politique nationale de négociations collectives, et accompagnée par une campagne européenne pour étendre cette bonne pratique, ce sera alors compatible avec la promotion de la formation de la Stratégie de Lisbonne. C'est ce que la FEM peut faire pour la Stratégie de Lisbonne. Mais, que peut faire Lisbonne pour la FEM ? L'approche idéologique de la Commission actuelle n'est pas très encourageante, mais elle s'est engagée par rapport à cette structure transnationale. Par conséquent, il faut déterminer comment passer de la demande de la FEM à la structure transnationale. Nous devons nous tourner vers le sommet social qui aura lieu à la fin de ce mois, et pousser la Commission à tenir sa promesse, dans l'agenda social, de fournir une structure qui soutiendra la demande de la FEM.
- 3) J'ai mentionné la dynamique des négociations dans la crainte de l'élaboration d'une loi. Le dialogue social ne fonctionne que si on menace de légiférer. La Commission actuelle ne semble pas très dynamique pour faire passer des lois, et cela va s'avérer problématique. Le patronat ne négociera que s'il voit qu'il risque d'y avoir élaboration d'une loi. On peut alors envisager un autre type de loi, qui émane de la Cour Européenne de Justice. La cour pourrait-elle stimuler le dialogue social ? La charte des droits fondamentaux, la Charte de l'UE de Nice en décembre 2000 – à laquelle toutes les institutions de l'UE ont accepté de se soumettre – comprend l'Article 14, paragraphe 1 qui dit que « Chacun a le droit à l'éducation et doit avoir accès à des formations professionnelles ». Par conséquent, il s'agit là d'un droit fondamental. La question se pose de savoir si on peut utiliser cette menace de la charte, à laquelle s'est engagée la Cour européenne, comme élément de la demande commune de la FEM.
- 4) Une campagne réussie de la FEM pour établir le droit individuel à la formation dans autant d'Etats membres que possible conforterait le consensus général sur le droit fondamental à la formation, qui est promis dans la charte. Si, dans certains Etats membres, la demande de la FEM est rejetée par le patronat qui refuse de participer à des négociations collectives et de reconnaître les droits individuels, il sera possible de porter plainte auprès de la Cour européenne. On peut argumenter qu'il s'agit d'un droit fondamental à l'intérieur de la charte, et que les tribunaux nationaux renverront la question à la cour européenne qui pourra alors se retourner et se reporter à l'Article 14, selon lequel les employeurs sont obligés d'assurer une formation. Ceci n'est qu'une possibilité, mais la négociation se déroule dans la crainte de ces menaces. Dans les Etats membres où la demande commune de la FEM ne sera pas acceptée, la perspective d'avoir à affronter la Cour européenne avec une demande de ce type peut persuader le patronat qu'il serait dans son intérêt de négocier. Vous avez le soutien de la charte et d'un certain nombre de groupes de haut niveau. Si certains Etats membres adoptaient la demande de la FEM, ce pourrait être un argument convaincant pour forcer le patronat des autres Etats membres à l'accepter.

Manfred Anderle

Si les négociations collectives tendent à se renforcer, elles ne peuvent se limiter au niveau national. Il y a des implications avec les prises de décisions européennes dans les négociations collectives en général ; il est évident qu'il y a des changements de politique que nous devons étudier avec attention. Il est extrêmement important d'y réfléchir, en termes de Stratégie de Lisbonne, mais également sur un plan plus général. Nous devons comprendre l'importance, pour notre avenir, du dialogue social à un niveau européen, et relativiser. La Commission va peut-être financer certains des séminaires que nous pourrions organiser, mais le problème est

que lorsque la Commission finance ces séminaires, nous ne pouvons pas faire tout ce que nous voulons. Toutefois, nous avons certainement besoin d'assurer un suivi des prises de décisions.

Mutations dans la production

Piergiorgio Caprioli
Secrétaire général de la FIM-CISL (Syndicat italien)

Il n'est pas nécessaire que je consacre beaucoup de temps à défendre et à justifier le droit à la formation. Toutefois, nous sommes confrontés à de profonds changements dans les processus de production. L'industrie est en pleine mutation et par conséquent, la composante « production » recule alors que l'industrie des services se développe. Le nombre d'ouvriers spécialisés est en augmentation, tandis que les ouvriers non spécialisés sont de moins en moins utiles. Ces mutations sur le marché du travail sont en fait des tendances mondiales, et la possibilité pour un(e) salarié(e) de changer d'emploi plusieurs fois dans sa carrière est devenue une réalité de sa vie professionnelle. Pour que cette mobilité et ce parcours professionnel en évolution constante ne deviennent pas un obstacle ou un danger pour le style de vie du salarié, nous devons donner aux salariés la possibilité de bénéficier de la formation continue, et même d'acquérir de nouvelles compétences. Ceci est absolument stratégique, non seulement pour le patronat, mais même encore plus pour les salariés

I. La situation en Italie

La formation et l'éducation sont devenues un droit fondamental, afin que les salariés trouvent des emplois décents ou de nouveaux emplois, s'ils perdent leur travail actuel. C'est une conclusion que nous pouvons tirer de notre expérience des négociations collectives. Je dois toutefois faire deux commentaires concernant la situation en Italie. Tout d'abord, notre système d'enseignement et de formation professionnels est très en retard par rapport à d'autres pays. Il y a eu des réformes importantes au cours des dernières années, mais comme vous allez le voir, la formation est un problème difficile. Il ne s'agit pas simplement de fournir de nouveaux types de formations, ou de nouveaux programmes dans les écoles, ou encore de s'assurer que la formation correspond à ce que veulent les employeurs. Nous avons maintenant un système de formation qui est en train de se créer, et les programmes existants doivent être grandement améliorés. Ceci est dû au fait que, du point de vue de la qualité, rien n'est au niveau, et que du point de vue de la quantité, il n'y en a pas assez. Les hommes et les femmes se spécialisent dans certaines compétences, mais celles-ci ne correspondent pas aux besoins de la société ou de l'industrie, et ne correspondent pas aux types d'emplois recherchés par le patronat.

II. Le problème de la formation

Nous sommes par conséquent sous pression, en raison de l'attitude de nombreuses entreprises, parce que certaines d'entre elles ne comprennent pas toujours ce que formation stratégique veut dire. Elles ne fournissent pas de formation dans l'entreprise, ni de stages de recyclage ni de formations permettant des promotions. Elles n'utilisent la formation que pour créer une discrimination entre les salariés. De nombreuses entreprises offrent des formations à une partie de leur personnel en utilisant le système des bonus. Vous gagnez ainsi le droit à la formation si vous obéissez à votre employeur, et cela peut être refusé à un syndicaliste. Une autre faiblesse du système réside dans l'attitude des salariés, qui sont souvent réticents à participer à une formation, à l'exception notable des jeunes, qui pensent que c'est très important. De nombreux salariés pensent qu'il n'est pas vraiment nécessaire d'avoir une formation continue ; l'Italie n'a pas fait ses preuves dans ce domaine. Nous n'avons pas

énormément de diplômés de l'université, et nous sommes en retard en termes d'enseignement à temps plein qui est considéré par beaucoup plus comme un fardeau que comme un atout. Ce qui importe en Italie, c'est de trouver un emploi, quel que soit son niveau de compétence. C'est cet état d'esprit que nous devons changer.

1. Contrats d'apprentissage et négociation

Nous avons participé récemment à deux cycles de négociations collectives. Une négociation est en cours concernant le statut des apprentis. Vous savez que le système de l'apprentissage est en fait un contrat de travail dans lequel la formation et l'éducation sont des droits pour l'entreprise et pour les salariés, et que ceux-ci font partie intégrante du contrat de travail. Demain va se dérouler une rencontre avec le patronat, parce que la législation, promulguée par le gouvernement de centre droit, a modifié les relations patronat-syndicats, et que nous cherchons un meilleur contrat d'apprentissage. Si nous réussissons à en négocier un, il y aura obligation à négocier sur tous les aspects des contrats de travail. L'un des facteurs concerne l'âge maximum auquel on peut avoir accès à un contrat d'apprentissage, qui a été repoussé à 29 ans. La durée minimum de ces contrats est fixée par la loi à 24 mois, avec un maximum de 72 mois. Nous essayons de réduire la durée maximum, parce que nous pensons qu'elle est probablement trop longue, et nous essayons d'établir un lien avec le type de compétences et de diplômes proposés. Le troisième problème concerne la divergence entre les niveaux de rémunération des apprentis, et les contrats à court terme, les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée. De plus, la loi établit que 120 heures de formation doivent être assurées. Nous réclamons 200 heures, et nous devons renégocier cette revendication. Ceci dépendra du type de formation, et de la manière dont la formation est dispensée : en une seule fois, avec des cours dans des écoles extérieures ou des formations en entreprise pour les salariés plus âgés.

Le cinquième problème concerne la façon de sortir du contrat d'apprentissage. Nous sommes en plein cycle de négociation, et tous les problèmes qui ont déjà été traités dans d'autres pays par conventions collectives sont en train d'être renégociés en Italie. Il y a un certain nombre de dispositions légales, mais la loi dit également que les négociations collectives permettront d'adapter ces règles générales à des situations particulières dans un secteur ou une entreprise donnée. Pour les autres types de contrats, comme les contrats à durée déterminée ou les contrats intérimaires, nous voulons nous assurer qu'un minimum de formation sera exigé, même si elle est moindre que dans le cadre de l'apprentissage.

III. Financement de la formation

Notre expérience montre qu'il y a deux types particuliers de formation accessibles aux jeunes, pour les adapter au marché du travail et les préparer à l'emploi. En Italie, les jeunes ont accès à la formation par les contrats d'apprentissage ou par des formations « sur le tas » minimum. L'éducation et la formation professionnelle ont permis au gouvernement italien d'élaborer un certain nombre de solutions spécifiques, et d'accorder aux salariés le droit à la formation. Le premier aspect concerne le financement de cette formation.

1. Fonds pour la formation professionnelle

Le précédent gouvernement de centre gauche a fait passer une loi décrétant que toutes les entreprises devaient verser 0,3 % de la masse salariale dans un fonds destiné à l'éducation et à la formation professionnelles dans l'industrie. Ceci se fait de façon bilatérale ; l'argent est collecté par un fonds géré par le patronat et par les syndicats pour financer l'éducation et la formation. La seconde caractéristique principale de ce fonds est qu'il attribue aux entreprises des moyens financiers pour la formation assurée par l'entreprise, à condition que les syndicats aient donné leur accord pour la formation fournie. Pour obtenir l'argent nécessaire à cette formation, l'entreprise doit avoir obtenu au préalable l'autorisation des syndicats. Ceci est également valable pour tous les types de formations assurées par les organisations sectorielles. Ce système est très important, et nous devons en tirer le meilleur parti. Ce type

de financement est nouveau pour nous, et nous sommes en train d'identifier les compétences dont nous avons besoin pour gérer au mieux ces fonds et le système de formation. Ceci prendra quelques années. Les conventions collectives fournissent un certain nombre d'éléments permettant de gérer la formation et l'éducation, au-delà du simple fait de participer financièrement au système et de l'obligation d'avoir l'accord des syndicats pour ces cours.

2. Commissions mixtes

Dans une centaine de provinces italiennes, il y a des commissions mixtes, auxquelles nous participons, chargées de plusieurs tâches. L'une d'entre elles consiste à définir les modules de formation nécessaires à l'industrie métallurgique, et ces commissions mixtes sont régulièrement en contact avec les différentes entreprises du secteur pour obtenir les bons profils. Il est également nécessaire de procéder à une validation des systèmes d'éducation et de formation professionnelles. Les partenaires sociaux ne reconnaissent pas tous les instituts de formation et d'éducation, et ceux-ci doivent être validés, et la qualité de leur enseignement contrôlée. Tout cela se fait par conventions collectives ; nous essayons par conséquent de gérer tout ce qui existe sur le marché de la formation. En tant que syndicat, nous avons également le droit d'examiner le contenu la formation, et nous en discutons actuellement. Les salariés qui se disent disposés à participer à une formation obtiennent des avantages en termes d'horaires (durée et planning). Un salarié qui demande une formation aura des avantages dans l'atelier. Il est également possible d'obtenir des heures de disponibilité pour sa formation, pour laquelle 104 heures par an sont accordées comme congés payés qui peuvent être utilisées comme droit à formation. Il existe également une composante pour le congé parental, qui permet aux salariés d'interrompre provisoirement leur travail pour suivre des cours.

IV. Adaptation de la règle des 150 heures

Ce dont je viens de vous parler jusqu'à présent, ce sont des cas particuliers, mais il existe d'autres dispositions dans les conventions collectives que nous appelons « la règle des 150 heures ». Ceci remonte à près de 30 ans en arrière, lorsque, pour améliorer les faibles niveaux de formation des ouvriers italiens, nous avons demandé que leur soit accordé le droit à des cours de recyclage. Nous avons beaucoup d'ouvriers qui n'avaient même pas de diplôme de l'enseignement secondaire, et dont le niveau d'éducation était minime. Nous avons obtenu ce droit à des cours de recyclage, et plusieurs milliers d'ouvriers métallurgistes italiens ont obtenu leur certificat de fin d'études secondaires. Une fois ce rattrapage effectué, le système a été remanié, et nous avons demandé que ces 150 heures soient utilisées à d'autres fins. La convention collective dit que sur une période de trois ans, chaque salarié italien a droit à 150 heures de congés payés à des fins de formation professionnelle. Toutefois, il y a des limites, et ces heures ne peuvent pas être utilisées totalement librement, car l'entreprise peut avoir ses propres exigences concernant le type de formation suivie.

Ces 150 heures sur une période de trois ans sont un maximum, et elles sont autorisées à condition que la moitié du temps passé à la formation soit pris en charge par le salarié lui-même, afin que le coût de ce type de formation et d'éducation soit réparti à 50/50. Sur la période de trois ans, l'entreprise paiera jusqu'à 21 heures multipliées par le nombre de salariés de l'entreprise, ce qui signifie que dans l'industrie métallurgique il y a moins d'heures disponibles pour chaque ouvrier. La quatrième contrainte réside dans le fait que les ouvriers ne peuvent assister qu'aux formations autorisées par leurs employeurs, en d'autres termes, les cours qui sont considérés utiles par l'entreprise et qui ont été négociés comme tels. Nous sommes actuellement en train de travailler pour rendre le système un peu plus flexible qu'il ne l'est actuellement. Ces 150 heures sur une période triennale ont été utiles au cours des 30 dernières années, pour que les salariés puissent obtenir leurs diplômes du secondaire, mais nous sommes toujours en train d'essayer de négocier l'utilisation de ces 150 heures pour d'autres objectifs, pour l'éducation et la formation professionnelles. C'est un défi pour nous tous. La renégociation a commencé il y a deux ans, et nous essayons de nous assurer que les

solutions de formation que nous proposons sont mieux gérées et que leur utilité est correctement évaluée.

Un autre type de formation professionnelle est à l'étude. Le journal des Associations de Chefs d'Entreprises parle du système danois, dans lequel les salariés qui perdent leur emploi ont accès à une formation pour favoriser leur retour à l'emploi. Toutefois, nous sommes extrêmement en retard dans ce domaine en Italie. Nous pensons néanmoins que ce troisième pilier est absolument fondamental, car la mobilité de l'emploi sera le problème majeur du marché du travail de demain.

Demande commune de la FEM et campagne de soutien

Bart Samyn

Nous savons tous que la formation est très importante pour la FEM et ses organisations affiliées, tout comme le sujet du dialogue social en Europe, et nous avons déjà un groupe de travail chargé de ce problème majeur. Toutefois, un autre sujet doit également être pris en considération.

I. Base de la stratégie de coordination

La stratégie de coordination de la FEM comprend trois éléments principaux : premièrement, le système EUCOBA et l'importance de la collecte de données pertinentes ; deuxièmement l'importance des réseaux régionaux, et troisièmement, l'effet des Directives et des normes minimales sur lesquelles nous nous sommes mis d'accord. Ces trois éléments restent la base des négociations collectives et de la stratégie de coordination de la FEM.

La stratégie reflète trop notre situation actuelle, et ne se tourne pas assez vers l'avenir. Nous devons élargir et renforcer notre stratégie de coordination, ce qui signifie que nous devons être plus proactifs, cesser de faire des comparaisons avec le passé, être plus volontaristes dans nos actions, et préférer une approche plus directe et plus coordonnée afin de rendre nos stratégies plus visibles au niveau européen. Au Congrès de Prague, nous avons décidé de formuler les premières demandes communes de la FEM, qui devaient être incluses dans les cycles de négociations collectives, de chaque syndicat en Europe. Il était essentiel d'amener nos demandes à un niveau européen, et d'apparaître comme européens au niveau national. Cette demande commune, par conséquent, n'est pas simplement une stratégie importante pour la formation, mais elle nous aidera à renforcer notre propre coordination en tant qu'organisation, et à améliorer notre image.

II. Première demande commune

Il n'est pas étonnant que notre première demande commune ait pour objet la formation, qui a déjà été approuvée par le Comité exécutif. Cette question n'est pas isolée. Elle repose sur un très grand nombre d'éléments déjà intégrés dans les activités de la FEM. Lors de notre quatrième conférence, à Oslo, nous nous étions déjà mis d'accord sur un document traitant de la politique en matière de formation professionnelle, sur lequel nous nous basons maintenant pour la résolution actuelle. Deuxièmement, personne ne sera étonné que des mesures aient été prises depuis lors, pour intégrer cette demande dans tous les cycles de négociations collectives en Europe, et que nous ayons déjà rencontré de nombreux succès. Ceci est également un signe manifeste que nous devons maintenir cette demande comme un des éléments clés de la prochaine ronde de négociations collectives. Troisièmement, nous avons étudié la stratégie de dialogue social et la Stratégie de Lisbonne ; il est apparu évident que nous voulions y jouer un rôle actif, et indiquer clairement à la Commission que nous prenions notre rôle au sérieux. En tant que partenaires sociaux, nous savons que la Stratégie de Lisbonne est importante, mais en tant que partenaires sociaux, nous ne pouvons pas et ne

devons pas dépendre de la seule initiative de la Commission. Il s'agit là d'une façon très responsable pour les syndicats de revendiquer leur contribution à la Stratégie de Lisbonne pour des emplois plus nombreux et plus qualifiés. Ce problème est extrêmement important pour nous.

III. Comment traiter les demandes communes

Il est évident pour nous que la formation en tant que telle ne doit pas être étudiée uniquement au niveau européen. Les Etats membres de l'UE ont tous des systèmes différents et des méthodes établies depuis longtemps, par conséquent, de par sa nature, notre demande commune doit être flexible. Pour intégrer ces facteurs dans nos systèmes nationaux de négociations collectives, nous avons un certain nombre de propositions. En ce qui concerne la formation en particulier, cette liste ne peut pas être exhaustive. Nous avons établi un calendrier sur quatre ans pour cette campagne, et examiné les bonnes pratiques des différents pays afin de pouvoir les adapter aux besoins particuliers de chacun. Toutefois, cette demande commune nécessite une réflexion sérieuse pour sa mise en oeuvre ; et, si nous sommes sérieux, nous devons montrer que nous sommes bien coordonnés. C'est pourquoi nous avons rédigé une proposition concrète.

- 1) Cette conférence se mettra d'accord sur la demande commune et sur l'aspect formation qu'elle contient. Nous savons que ceci doit encore être confirmé par notre Comité exécutif. Toutefois, nous savons également que s'il ressort de cette conférence un signal fort, le Comité sera d'accord avec nos suggestions.
- 2) Cette conférence a lancé une campagne très claire, dont la durée prévue est de quatre ans. Nous savons tous que les cycles de négociations collectives ont des durées différentes dans chaque pays, et commencent à des dates différentes. C'est pourquoi nous avons estimé qu'une période de quatre ans, qui nous amène à la prochaine conférence « Négociations collectives » de la FEM, nous donnera assez de temps pour travailler sur la première mise en oeuvre de nos demandes.
- 3) Pour avoir un suivi suffisant, et pour montrer au monde extérieur le sérieux de cette demande commune, nous demandons à tous les syndicats concernés de définir ce que nous appellerons une « feuille de route », en d'autres termes un plan de référence indiquant quand et comment vous prévoyez d'intégrer la demande commune dans vos cycles de négociations collectives. Nous aimerions que vous puissiez nous les communiquer, si possible, d'ici la fin janvier. Nous avons pensé qu'il serait bon de le faire dès que possible après la conférence, afin de montrer au monde extérieur, que notre campagne a été lancée, et qu'elle dispose d'un calendrier bien établi. Ces feuilles de routes ne seront pas définitives, car chaque fois que vous aurez de nouvelles idées, vous pourrez les ajouter à votre plan et nous les envoyer pour que nous les mettions à jour sur le site Web de la FEM. Ceci a pour but de les rendre visibles au grand public, et pour donner à cette campagne européenne une portée européenne.
- 4) Ceci n'est pas limité aux membres du Comité « Politique de négociations collectives ». Au cours des sessions préparatoires à cette conférence, nous avons travaillé avec d'autres comités de la FEM, notamment le comité horizontal « Egalité des chances » de la FEM et le comité horizontal « Formation et Education » de la FEM, pour nous assurer qu'ils peuvent également soutenir notre campagne. Ceci peut se faire par des suggestions, des questions au niveau national, ou par tout ce qui peut contribuer à la mise en oeuvre de nos demandes dans les cycles de négociations collectives.
- 5) Vous avez reçu des documents publicitaires comprenant des posters, des autocollants, une brochure ainsi qu'un CD-ROM multilingue contenant toute notre documentation de campagne, que vous pourrez imprimer soit chez vous, soit au bureau.

Table ronde : la formation comme demande commune de la FEM

Thorkild Jensen, CO-Industri

La formation professionnelle a toujours été très importante pour les syndicats danois. Depuis le début du 20^{ème} siècle, un grand nombre de syndicats danois, fondés à l'origine sur un métier donné, ont toujours joué un rôle important dans le développement et la gestion de la formation professionnelle. Au Danemark, la plupart des formations professionnelles durent quatre ans. L'enseignement de base est acquis au collège technique, et il est complété par une formation pratique et par une formation en entreprise. Nous estimons que l'enseignement de base et la formation continue sont un service fondamental pour nos affiliés. Par conséquent, il est naturel que l'éducation soit intégrée dans nos conventions collectives. Nous avons pris la décision de recommander aux partenaires sociaux une planification systématique de la formation dans chaque entreprise individuelle, et les travailleurs peuvent prendre l'initiative de démarrer cette formation eux-mêmes. Nous bénéficions de notre salaire complet lorsque nous sommes en formation, et cela fait partie d'un programme éducatif. Nous avons le droit de prendre deux semaines de congés pour une formation professionnelle, dans la mesure où cette formation est applicable dans l'entreprise. Nous avons également droit à la formation sans solde, et recevons à la place un financement des autorités publiques, qui correspond à environ 30 % de notre salaire total. Dans nos conventions collectives, nous avons spécifié que lorsqu'un salarié a trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, il a droit à deux semaines de formation pendant la période de chômage, au cours desquelles il percevra l'intégralité de son salaire.

Cette formation doit nous aider à trouver un nouvel emploi. Il existe plusieurs types de financements publics lorsqu'un salarié est en formation continue. Ces cours sont financés par les autorités publiques et divers systèmes fiscaux, et nous recevons un soutien financier soit directement, soit par l'intermédiaire de l'employeur, qui s'élève à 75 % du salaire à temps plein. Il arrive fréquemment que l'employeur complète cette somme pour l'amener à 100 % du salaire. Environ 80 % des frais de formation sont payés par l'employeur, et cela peut varier de 65 à 90 € par semaine.

Voici d'autres chiffres. Aujourd'hui, environ 63 % des salariés participent une fois par an à une action de formation. De plus, 81 % de ces cours sont dispensés pendant les heures de travail (en d'autres termes, vous vous absentez du travail pour assister aux cours) et 83 % des personnes en formation touchent l'intégralité de leur salaire. En 2001, 60 500 étudiants à temps plein ont suivi des cours de formation. Au Danemark, nous constatons avec inquiétude que la participation à la formation continue est en train de diminuer. En 2003, il y avait 6 000 participants de moins qu'en 2001, ce qui représente une baisse considérable d'effectifs. En 2003, les frais de participation étaient de 375 €, ce qui était 375 € de moins qu'en 2001. Ceci correspond à 85m DKK en 2003. Il faudrait qu'il y ait plus de participants issus de PME, car seulement 56 % des salariés de PME suivent des formations professionnelles.

Les adhérents du syndicat danois des métallurgistes suivent en moyenne une semaine de formation par an ; cette formation est applicable dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Pour les chômeurs, il est possible de suivre jusqu'à six semaines de formation par an, qui devrait être applicable à toute opportunité de carrière qui se présenterait, et qui serait également nécessaire au Danemark.

Nous pensons que la sécurité de l'emploi est garantie par la possibilité de se former tout au long de la vie dans les domaines qui correspondent à l'industrie et au marché du travail. Il nous semble que ceci assure une meilleure sécurité de l'emploi que les possibilités d'emplois stables, et nous souhaiterions introduire l'éducation comme première demande européenne. Au cours des dernières années, nous avons tenté d'intensifier la coordination de notre politique de négociation avec la FEM, et nous pensons que nous envoyons le signal fort que nos

démarches ont été suffisamment loin pour nous permettre de présenter une demande commune.

Nous pensons que la formation doit être un aspect central des objectifs de la Stratégie de Lisbonne. Ceci est nécessaire si nous voulons maintenir la production en Europe. Il est essentiel que la FEM insiste sur l'importance de la formation, et que celle-ci soit gratuite pour le salarié. Nous pensons que cette demande doit être incluse dans notre prochain cycle de négociations collectives. La mondialisation rend la formation de plus en plus nécessaire, et le Premier ministre danois a mis en place un conseil de la mondialisation, qui va conseiller le gouvernement dans le but que le Danemark devienne un acteur mondial de l'éducation. Je représente CO-Industri au sein de ce conseil. Nos membres partagent leurs connaissances afin que nous puissions donner la plus grande valeur possible à nos travaux. Nous espérons que toutes ces exigences en matière d'éducation seront intégrées dans l'organisation d'ici 2007. La formation est primordiale pour assurer l'avenir de la production, du plein emploi et de l'action sociale en Europe, et elle est absolument nécessaire à notre campagne actuelle.

Brian Bercusson, Président

Nous pouvons déjà constater combien la demande commune de la FEM se fait l'écho des évolutions au niveau national.

Jaroslav Soucek

Le gouvernement tchèque commence juste à réaliser l'importance de la formation et de l'éducation, mais je ne suis pas sûr que le Parlement y soit sensibilisé. La négociation ne permet que ce que la loi autorise. Pour ce qui est de la formation et de l'éducation, nous basons nos actions sur les principes établis par le régime communiste d'avant 1989, qui place les négociations collectives dans les attributions du gouvernement. Au cours des 15 dernières années, un certain nombre d'écoles privées ont vu le jour, dont les diplômes délivrés ne permettent pas aux étudiants qui en sortent de trouver facilement du travail. Chaque année, des centaines de diplômés finissaient par travailler comme employés de bureau, et tous devaient s'inscrire au chômage pour obtenir des allocations, car personne ne voulait d'eux. Ils n'étaient pas « employables » avec le type de formation qu'ils avaient reçue. Par conséquent, nous avons décidé d'améliorer leurs compétences, et de les adapter aux besoins du marché du travail. Ceci a nécessité la modification de la loi.

Nous avons également décidé d'approfondir les programmes, de façon à ce que le secteur de la formation corresponde à ce dont le patronat avait vraiment besoin, et que les diplômés puissent mettre en pratique le contenu de leur formation. Le problème est que pour obtenir cette formation supplémentaire, les salariés ne sont autorisés qu'à utiliser des congés sans solde ou des congés payés. Les accords sur les congés payés ne peuvent être conclus que par des conventions collectives sectorielles. Toutefois, la formation est toujours considérée comme faisant partie de l'activité salariée, ce qui crée un fossé entre la formation que les travailleurs doivent suivre parce qu'elle est obligatoire dans le cadre de leur contrat, et le fait qu'ils doivent prendre des congés sans solde pour pouvoir en bénéficier.

Il existe néanmoins un fonds gouvernemental consacré à la formation professionnelle. Il est géré par le Ministère de l'enseignement, et par conséquent par le gouvernement, et il fournit des financements pour une série d'écoles spéciales où étudiants et travailleurs peuvent acquérir des compétences supplémentaires. Au sein de l'entreprise automobile Skoda, par exemple, les travailleurs doivent demander, individuellement, l'autorisation de bénéficier d'une formation complémentaire, et soit l'employeur sera d'accord pour que cet ouvrier prenne un congé sans solde, soit celui-ci devra suivre la formation pendant son temps libre. Les syndicats sont en train d'essayer d'améliorer cette situation, et au niveau des entreprises, il est possible de signer un accord d'entreprise qui élargit le champ, très limité, de ce qui est prévu par la loi.

Tout cela repose sur les règles du droit du travail, et il est très important que les syndicats identifient les demandes communes, car c'est un travail qui reste à faire. Les syndicats ne se

sont pas encore mis d'accord sur des demandes communes en matière d'éducation. Le problème de notre système de formation actuel est qu'il n'y a pas de demandes fondamentales de base de la part de la fédération des syndicats de la République Tchèque, et que les accords se font toujours plus sur une base individuelle que collective.

Le gouvernement a récemment accepté une recommandation dont le but était de soutenir la formation des ressources humaines pour le bien de l'entreprise, qui devrait permettre des réductions d'impôts entraînant des augmentations de salaires, de façon à ce que les travailleurs puissent utiliser une partie de leur salaire pour obtenir des formations. Nous sommes en train d'essayer de tirer le meilleur parti de la législation actuelle, mais le problème est que, si l'on veut amender une loi de la République Tchèque, il faut passer par un processus très complexe de renégociation pour qu'une modification de la loi soit adoptée par le Parlement. A l'occasion d'une négociation collective sectorielle, nous avons réussi à faire passer de nouvelles revendications, mais malheureusement, les accords sectoriels ne couvrent que 8 % de toutes les entreprises métallurgiques, et seulement 7 % de tous les syndicats qui nous sont affiliés, ce qui ne répond pas à nos attentes. Nous avons réalisé que nous devons négocier avec beaucoup plus de vigueur sur les questions de formation et d'éducation, car elles sont extrêmement importantes. Nous allons commencer à une petite échelle, au niveau de l'entreprise, et nous devons nous assurer que nous défendons bien ce projet, sinon nous décevrons les travailleurs.

L'étape suivante consiste à modifier le code du travail en matière d'éducation et de formation, et à forcer le patronat à agir en faveur de la formation de leurs salariés. Nous devons exercer la pression en étant présent au niveau du gouvernement, et dans tous les comités bipartites où le patronat et les salariés peuvent être représentés. Dans ce but, nous utilisons la confédération des syndicats de la République tchèque, et nous essayons de les impliquer dans le projet de plan d'action pour l'emploi pour 2006 et les années suivantes. Nous exerçons également une pression sur les membres du Parlement qui pensent comme nous, qu'ils peuvent mettre l'accent sur le problème de la négociation collective en matière de formation. Pour intégrer ce problème, il nous faut convaincre le patronat que c'est dans leur intérêt comme dans celui de leurs salariés. Le patronat pense que les travailleurs n'ont pas vraiment besoin de formation, et qu'il n'est pas de leur responsabilité de les former, tout particulièrement parce que les employeurs pensent que s'ils forment leurs salariés, ceux-ci donneront leur démission pour aller travailler dans une autre entreprise. Par conséquent, il est de la responsabilité de chacun de s'assurer que la formation reste partie intégrante des négociations collectives.

Brian Bercusson

Le problème de la faible couverture des accords sectoriels signifie que nous risquons de devoir aller au-delà du droit individuel garanti par les conventions collectives, vers une forme d'extension de ces accords à faible couverture.

Detlef Wetzel, IG Metall

Nous avons entendu que le salaire, les conditions de travail et les possibilités d'emploi dépendaient fortement des compétences de la main-d'oeuvre. Par conséquent, la participation à une formation continue est devenue un problème social pour l'ensemble de la société, et les perspectives de carrière sont intimement liées aux notions de formation et d'éducation. Au cours des derniers mois, notre syndicat a fait l'analyse de la situation, et a essayé de prendre une position nouvelle sur la formation en Allemagne, qui fait face à une baisse de la participation à la formation continue. Le nombre de personnes en formation a diminué de 2 000, ce qui signifie qu'il y a une tendance sur le marché du travail à une perte d'intérêt pour les formations complémentaires. Par contre, les travailleurs ont augmenté leurs compétences entre 1975 et 2004, période au cours de laquelle il y a eu une augmentation de 200 % du nombre d'ouvriers spécialisés en Allemagne. Néanmoins, 22 % des chômeurs n'ont aucun diplôme. Un problème supplémentaire concerne l'accès sélectif à cette formation continue. Elle est accordée à ceux qui y ont droit, mais refusée aux autres. Ceux qui sont déjà très

compétents et occupent de bons postes reçoivent plus de formation, mais les autres, qu'ils soient non qualifiés ou chômeurs, n'en bénéficient pas.

L'accès à de nouvelles compétences devrait être offert à tous, afin de leur permettre d'entrer sur le marché de l'emploi. Cette discussion n'est pas nouvelle en Allemagne ; elle date de plusieurs années, mais la nécessité sous-jacente est de garantir le droit à la formation continue dans les conventions collectives. Un pas a été franchi, dans la région de Bade Württemberg, où une convention collective locale a été signée pour garantir la formation continue pour tous les salariés des industries textiles et métallurgiques. Nous avons négocié cet accord global sur la formation professionnelle à l'intérieur de la convention collective, et nous avons ainsi pu donner aux salariés de nouvelles possibilités de formation. Dans le cadre de la CES, nous devrions en faire de même. Si nous essayons d'accroître la compétitivité des industries grâce à la formation continue, nous pouvons également nous battre contre le dumping social. Nous devons aussi nous concentrer sur le type de programmes proposés. Tout cela est important pour assurer une hausse de la productivité et du bien-être des salariés. Nous devons toutefois reconnaître qu'il n'y a pas de droit à la formation continue qui soit actuellement obligatoire pour tous les travailleurs. Ceci doit encore passer par le processus des négociations collectives, car ce droit ne fait pas encore partie de la loi. C'est donc encore un problème vital. Nous pouvons agir, dans une certaine mesure, au niveau national. Nous pouvons insister pour que les règles soient améliorées, mais nous ne pouvons accepter les très grandes disparités au niveau européen. Nous devons avoir une vision commune pour la promotion de la formation en Europe, parce que les besoins en formation ne sont pas seulement nationaux, mais ils sont d'envergure européenne. Nous devons être proactifs dans cette promotion, mais ceci est également dans l'intérêt des entreprises, parce qu'il est tout aussi important pour elles d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée.

Enfin, nous devons exercer une pression supplémentaire sur les employeurs pour ne plus avoir à les menacer de demander au gouvernement de les contrôler systématiquement. Nous ne pouvons pas nous en remettre totalement à la Commission européenne. Même si la Stratégie de Lisbonne a été modifiée de façon négative, nous ne nous sommes pas encore écartés d'un modèle social européen, où la formation est une question vitale. Des qualifications et des emplois compétitifs sont la clé du succès global de l'Europe. La Commission européenne et le Parlement européen ne font peut-être pas tout ce que nous attendons d'eux, mais nous devons nous assurer qu'ils ne vont pas abandonner le modèle social européen. Par conséquent, nous devons nous assurer que la formation est au coeur de nos actions concrètes au niveau national et au niveau européen. Nous devons nous assurer tout d'abord que nous avons la force politique nécessaire, mais également faire en sorte que l'Europe tienne sa promesse, et pousser les autorités européennes à se concentrer sur ce sujet. Nous continuerons à le faire au cours des nombreuses années à venir.

Brian Bercusson

Il est évident que la demande concernant la formation est impérative en Europe. Nous ne pouvons pas insister sur le besoin de compétitivité et de mondialisation, et ne prendre aucune initiative pour la promotion de la formation au niveau de la loi.

Simon Dubbins, Amicus (Syndicat du Royaume-Uni)

Depuis de nombreuses années, les entreprises britanniques ont négligé leur devoir de formation vis-à-vis de leurs salariés. Les résultats sont évidents. Le Royaume-Uni a une économie caractérisée par une faible qualification et une faible productivité, dans laquelle les individus n'ont pas les compétences pour trouver des emplois décents et la sécurité pour eux-mêmes et leurs familles. Ceci a des implications énormes. Le Royaume-Uni se place derrière beaucoup de ses concurrents en termes de productivité et de compétitivité, ce qui est largement imputable au manque de qualifications.

Notre gouvernement l'admet maintenant, de même que la Confédération de l'Industrie Britannique. Avec des pays comme l'Inde et la Chine, qui fournissent un flot continu de main-

d'oeuvre à bas coût, et avec les nouveaux membres de l'UE qui ont des coûts salariaux inférieurs à ceux du Royaume-Uni, la concurrence doit se placer au niveau de la qualité plutôt que simplement au niveau de la quantité. Le gouvernement britannique actuel a fortement insisté auprès des employeurs pour qu'ils s'améliorent. Nous avons constaté un grand nombre d'initiatives, y compris un forfait compensatoire pour rembourser le patronat des coûts engendrés pour libérer les salariés qui suivent une formation pour atteindre le niveau 2 du NVQ (Qualifications Professionnelles Nationales), qui va être étendu pour inclure le niveau 3 du NVQ. Nous avons également vu l'introduction du fonds d'éducation des syndicats, qui est une très grosse cagnotte mise en réserve pour donner aux syndicats des ressources supplémentaires pour ouvrir des portes aux citoyens, et les aider à améliorer leurs compétences tant au travail que dans leur vie privée.

En 2003, nous avons assisté à l'introduction d'un « représentant syndical conseiller en formation », l'équivalent d'un délégué syndical, institué par la loi au Royaume-Uni. Le but de ce représentant est d'aider à guider les individus, à l'intérieur de l'entreprise, pour les orienter vers les organismes qui leur permettront de suivre la formation dont ils ont besoin. Il y a actuellement plus de 12 000 représentants syndicaux conseillers en formation au sein des syndicats britanniques, qui ont aidé, au cours des 12 derniers mois, plus de 67 000 salariés à accéder à des qualifications supplémentaires, et à acquérir des connaissances. Notre but est de disposer de 22 000 conseillers de ce type d'ici 2010, ce qui devrait aider 250 000 personnes à améliorer leurs qualifications et leurs connaissances chaque année. Ces résultats ont été obtenus grâce au rôle assez exceptionnel joué par les syndicats. Cette année, le gouvernement a également accordé au Congrès des Syndicats Britanniques une somme de 4,5 millions de livres sterling pour ouvrir une académie chargée de favoriser l'acquisition des connaissances et compétences techniques, qui est là pour faciliter l'accès à la formation aux syndicats et à ses membres. Globalement, cette académie devrait changer beaucoup de choses. Elle ne dispensera pas elle-même les formations, mais elle aidera les syndicats et les individus à accéder à ces formations.

Comme la plupart d'entre vous le savent, le secteur privé au Royaume-Uni n'a pas conclu beaucoup d'accords sectoriels nationaux. Il n'y a pas eu d'accord sectoriel national dans la métallurgie depuis de nombreuses années. Au congrès de politique générale d'Amicus, en mai de cette année, une décision très claire a été prise pour tenter de restaurer un accord sectoriel national. Je pense que la formation est l'un des facteurs importants de motivation en la matière. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que ce ne sont pas tous les secteurs d'Amicus qui n'ont pas d'accords nationaux. Dans les secteurs de la papeterie et de l'industrie graphique, il y en a toujours eu. Nous avons récemment discuté et conclu un nouvel accord sectoriel pour le secteur papetier. Une part importante de cette négociation a été nécessaire pour faire face au manque criant de qualifications dans l'industrie graphique, ce à quoi s'ajoutait le problème du profil d'âge des salariés, parce que le patronat ne forme pas d'apprentis dans ce secteur, préférant « récupérer » du personnel d'autres entreprises. Nous avons réussi à obtenir cet accord parce qu'il y avait une réelle menace de la part des syndicats et du gouvernement, qu'en l'absence de mesures du patronat pour régler le problème du manque de qualification, un prélèvement obligatoire sur les salaires serait introduit, pour percevoir automatiquement l'argent consacré à la formation. Cet accord garantit que 0,5 % de la masse salariale de toutes les entreprises de l'industrie graphique serait consacré à la formation. Le syndicat, avec l'employeur, déterminera, tant localement que sur le plan national, le type de formation à assurer. Nous avons également établi une procédure de contrôle, sur le plan local et national. Si les problèmes ne peuvent être résolus, ils seront traités conformément à la procédure de règlement de litige du secteur.

Cet accord sera révisé au bout de deux ans d'application. Nous avons bien expliqué que si nous ne réussissions pas à persuader le patronat d'améliorer les qualifications et l'intégration de salariés dans cette industrie par l'intermédiaire de négociations collectives, nous demanderions à nouveau l'introduction d'un prélèvement obligatoire, et le gouvernement a approuvé cette démarche. Dans l'industrie papetière, les négociations viennent juste de

s'ouvrir pour un arrangement très similaire, et nous pensons aboutir à un accord d'ici quelques mois.

Enfin, nous avons négocié avec le gouvernement, juste avant les dernières élections législatives, et il a de nouveau accepté d'accorder des investissements significatifs aux forums sectoriels, pour remplacer en partie les accords sectoriels dans de nombreux compartiments du secteur privé. Ces forums commenceront dans les domaines de l'économie où les salaires sont bas et les conditions de travail médiocres. Ils aborderont les problèmes des salaires, des conditions de travail et des calendriers de formation. Je pense qu'il s'agit d'une avancée significative. Nous devons également continuer à insister pour obtenir une loi, parce que nous avons appris par expérience que la menace d'une loi force le patronat à faire des compromis par le biais de négociations collectives. En ce qui concerne l'agenda de Lisbonne, il faut avouer que la concurrence mondiale est le moteur de la plupart des gouvernements européens, en ce qui concerne l'aspect formation de l'agenda. Nous devrions exploiter leur vulnérabilité, et c'est la raison pour laquelle Amicus donnera tout le soutien possible aux demandes en matière de formation de la FEM.

Brian Bercusson

Là encore, nous voyons comment les négociations dans la crainte d'une loi peuvent être efficaces, tant au niveau national qu'au niveau européen.

Dominique Gillier, FGMM-CFDT

J'aimerais souligner l'importance qu'il y a à présenter des revendications communes. Nous devons exercer une pression sur le patronat et au niveau européen sur les décideurs politiques, parce qu'il y a des mesures à prendre au niveau européen. En raison de ce qui est en jeu, nous devons insister sur le droit individuel à la formation, pour le développement de notre industrie. Indirectement, ce droit individuel à la formation a un impact sur la préservation de notre modèle social européen. Nous avons une assez bonne chance de réussir, au vu de tout ce qui a été dit à propos de la Stratégie de Lisbonne, mais nous avons encore du travail dans ce domaine.

Nous devons notre cadre juridique pour la formation à Jacques Delors. Il a défini les règles qui devraient être appliquées par les entreprises pour la formation de leur travailleurs. Soit ils contribuent à un fonds, et accordent à leurs salariés des congés payés, soit le fisc prélève une charge sociale consacrée à la formation et à l'éducation. Après analyse, le système s'avère moins efficace que prévu, car d'importantes disparités existent, selon la catégorie d'emploi. Plus un salarié est qualifié, plus il a accès à la formation et à l'éducation. Pour un salarié d'une grande entreprise, il existe de nombreuses possibilités de formation. Pour un travailleur de PME, les possibilités sont beaucoup plus restreintes. Nous nous sommes également rendu compte que la formation était principalement temporaire dans l'acquisition des compétences, et qu'elle ne permettait pas un accès aux connaissances tout au long de la vie. Ceci est évidemment en désaccord avec le grand agenda européen. Nous avons donc demandé à négocier avec le gouvernement, et nous avons obtenu un accord en 2003, suivi par une négociation limitée au secteur de la métallurgie, qui a également abouti à la signature d'un accord. Ces deux accords ont été signés par tous les syndicats français.

Le nouveau système confirme qu'une entreprise doit disposer d'un programme de formation ; il rallonge la période d'absence pour formation et élargit sa portée, parce que par le passé, seuls environ 30 000 travailleurs avaient droit à ce type de programme de formation. Il augmente également la durée des stages de formation en alternance pour les jeunes apprentis avec des contrats passant de six à douze mois, tout en ajoutant de nouveaux droits : tout d'abord, le droit individuel à la formation, et ce que nous appelons une « période de personnalisation professionnelle » ; également le droit pour chaque travailleur d'avoir des heures de disponibilité, à raison de 20 heures par an, qui peuvent être cumulées sur une période de six ans pour atteindre un maximum de 120 heures, qui doivent être totalement payées par l'entreprise. Le financement est géré conjointement et les prélèvements se font sur

les contributions patronales. La formation peut concerner l'acquisition de nouvelles qualifications ou l'actualisation d'anciennes compétences. La négociation a eu lieu lors de la mise en place de la loi sur la réduction du temps de travail. La « Loi sur les 35 heures » comprend une extension du droit à la formation, et l'accord indique que la formation doit se dérouler en dehors des heures de travail, mais que les travailleurs reçoivent 50 % de leur salaire pour la période passée en formation. Il y a toutefois une restriction. Pour bénéficier de ce droit, il faut qu'il existe un accord entre l'employeur et les travailleurs. Toutefois, si l'employeur refuse une fois une formation à un salarié, celui-ci peut s'adresser au fonds gérant les formations, et suivre cette formation qui sera quand même payée par l'employeur.

Un autre problème concerne le développement des compétences, dans le cadre du contrat de travail, afin de favoriser l'adaptation des travailleurs au marché du travail. La période de professionnalisation est orientée vers des groupes ciblés, spécialement identifiés, comme les salariés confrontés à des évolutions technologiques importantes dans leur emploi actuel, les salariés qui travaillent depuis plus de 20 ans et qui sont âgés de plus de 45 ans, les travailleurs qui veulent reprendre une entreprise ou en créer une, et les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une longue interruption, due à la maladie, à un accident ou à une maternité. La formation est totalement prise en charge par l'entreprise et doit être diplômante. Ces nouvelles réglementations sont entrées en vigueur en 2005. Les premiers chiffres que nous avons reçus, couvrant la période allant de janvier à août 2005 pour 1,7 million de salariés du secteur de la métallurgie, ont montré que 130 000 salariés seulement ont bénéficié de leur droit à la formation, ce qui n'est pas énorme. Les salariés ont utilisé environ 18 heures de disponibilité pour la formation, alors que la plupart des formations durent 40 heures. Ceci doit être payé par l'entreprise, mais cela pousse également l'entreprise à accroître les droits des salariés, pour qu'ils obtiennent la totalité de ce qui est offert. Soixante et onze mille demandes de périodes de professionnalisation ont été accordées. Toutefois, nous avons constaté que seulement 1 % de ces cours déboucheraient à un diplôme reconnu ; par conséquent, nous sommes loin du compte.

Comment pouvons-nous passer de l'acquisition de compétences et de formations non formelles à la reconnaissance de ces compétences par la délivrance d'un diplôme ? Nous devons fournir aux salariés des mesures d'accompagnement pour qu'ils puissent construire leurs plans de carrière. Ceci se réalise par la formation, par des entretiens tous les deux ans, et par des conseils et des consultations avec les travailleurs afin de définir leurs souhaits. L'idée est de constituer des programmes de formation d'adaptation personnalisés. Des solutions « sur mesure » sont nécessaires, et ce type de formation doit aboutir à un diplôme. Toutefois, comme il s'agit d'un droit individuel, ce type de droit doit faire partie d'un programme global de formation ayant fait l'objet d'un accord collectif. Nous voulons que les entreprises prennent une position ferme sur ce qu'elles veulent obtenir et qu'elles accordent une priorité à la formation. Nous voulons également créer un observatoire sectoriel pour l'industrie métallurgique, pour contrôler la façon dont évoluent les métiers et déterminer les compétences nécessaires pour s'y adapter. Nous voulons également intégrer ces nouveaux types d'enseignement pour que les salariés venant de suivre une formation se voient attribuer des postes correspondant à leurs nouvelles compétences. Nous avons un peu d'avance pour essayer de faire aboutir les demandes présentées par la FEM, mais nous avons encore du chemin à parcourir. Nous serons totalement impliqués lorsque cette conférence sera terminée et que la campagne aura commencé.

Leif Dyrmoose, IDA (syndicat danois)

La formation est un bon sujet de demande commune ; elle est nécessaire à tous les niveaux de l'enseignement. IDA a fait une enquête auprès de ses membres, et nous avons été déçus de constater que seulement un tiers d'entre eux avaient suivi une formation au cours des deux années précédentes, et qu'un tiers avait bénéficié de moins de cinq jours de formation par an. Nous considérons insuffisant le fait que seulement un tiers de nos membres aient bénéficié que de cinq jours de formation. Ayant exprimé ma satisfaction concernant la demande de la FEM, j'aimerais ajouter qu'il est extrêmement important que ce projet réussisse et que nous

arrivions à convaincre le patronat qu'il faut plus de formation. La meilleure façon d'y arriver, c'est que la formation et l'éducation soient efficaces, afin que le patronat réalise qu'il a un bon retour sur investissement.

Quand on revient de formation, il n'est pas facile de trouver le temps d'absorber toutes les nouvelles informations et de les mettre en oeuvre dans la routine quotidienne. Les nouvelles informations sont mises de côté ; si vous ne les mettez pas en pratique, vous ne serez plus capable de les utiliser six mois plus tard. Nous avons démarré un projet, avec les organisations patronales, destiné à tenter de régler ce problème, et de trouver la façon dont le patronat puisse avoir un retour sur son investissement en matière de formation professionnelle. Tout le monde doit comprendre qu'il faut un temps de réflexion lorsqu'on revient d'une formation. Trop souvent, on reprend la routine habituelle, et la formation seule n'est pas suffisante. Nous avons besoin de temps pour mettre en oeuvre ce que nous avons appris, et l'utiliser dans notre travail quotidien, car sinon, la formation n'est qu'une perte de temps et d'argent.

Conclusions de la cinquième conférence de la FEM sur les négociations collectives

Bart Samyn

Cette conférence a lieu à un moment crucial ; nous sommes confrontés à une situation économique grave en Europe, qui soumet très nettement tous nos pays à une forte pression, tout spécialement en matière de rondes de négociations. Les circonstances sont bien connues, et sont également de nature politique. L'épreuve que nous devons affronter est sérieuse. Toutefois, nous n'avons pas été pessimistes ; la plupart des orateurs ont souligné des points positifs, ce qui est à la fois porteur d'espoir et nécessaire. Nous ne pouvons pas nous laisser aller au défaitisme. Nous devons regarder vers l'avenir et prendre les dispositions qui nous permettront d'y faire face avec détermination et avec une idée claire de ce à quoi nous voulons que notre monde, notre lieu de travail et notre industrie ressemblent.

I. Cinq mesures principales

1. Nécessité de renforcer la stratégie de coordination de la FEM

Ceci est très important, en raison de la pression à laquelle nous sommes soumis dans tous les pays. Nous devons nous opposer à la décentralisation des négociations collectives au niveau de l'entreprise et contrôler ce phénomène. Nous devons accentuer la coordination de nos politiques nationales et trouver des solutions communes pour éviter toute pression supplémentaire.

2. Règle de la coordination salariale

La règle de la coordination salariale est l'outil central de notre stratégie de coordination, sur laquelle nous avons conclu un accord au congrès de Francfort en 1998. Depuis lors, nous avons maintenu la règle de la coordination salariale comme point central de notre stratégie. Elle reste également notre principal outil politique. Elle ne constitue pas un outil mathématique pour comparer des résultats ; c'est un outil politique destiné à démontrer au patronat que nous agissons de façon coordonnée et que nous n'accepterons pas un dumping salarial ou un dumping social, et que nous défendrons nos droits dans le cadre d'une démarche extrêmement coordonnée.

3. Stratégies de négociations collectives

Nous devons défendre ces stratégies, non seulement en termes de pressions auxquelles nous sommes soumis dans nos négociations collectives, mais en termes de structures mêmes. Ce sont les points centraux de notre force dans les différents pays. Le rôle central d'une

négociation collective nationale est essentiel. J'ai été heureux d'apprendre qu'Amicus organisait une campagne pour revenir aux rondes de négociations collectives nationales au Royaume-Uni. Il est essentiel que nous défendions ces stratégies.

4. Adaptation aux mutations mondiales

Nous devons rester ouverts aux mutations et nous y préparer, tout spécialement parce que nous n'aurons aucun contrôle sur certaines de ces mutations. La mondialisation, par exemple, a fait l'objet de discussions. Elle est inévitable, car la vie est ainsi faite, et en tant que syndicats, nous devons clairement faire preuve de notre capacité à nous adapter.

5. Conventions collectives transnationales

Nous devons nous préparer à un débat avec la Commission sur la mise en place d'un système de conventions collectives transnationales. Il s'agit là d'un problème majeur. La FEM est prête pour ce débat ; nous pouvons démontrer à la Commission européenne notre détermination à poursuivre cette discussion. Nous devons rester à l'intérieur du débat et définir ce à quoi devra ressembler le système dans le futur. Nous ne pouvons pas laisser la décision à la Commission ; nous devons jouer un rôle actif dans cette définition.

II. Propositions de Stefan Lofven

1. Amélioration d'EUCOBA

Nous sommes conscients qu'il faut travailler pour améliorer EUCOBA, mais il a été dit que le système était actuellement trop limité aux rondes de négociations collectives nationales. En 2004, notre Comité exécutif a déclaré que nous devions l'étendre aux négociations au niveau des entreprises multinationales situées en Europe, qui sont très sensibles. Dans un avenir proche, ces cas majeurs de restructurations seront inclus dans le système de réseau EUCOBA.

2. Restructurations au sein des grandes entreprises

Ce débat a déjà été entamé. En parallèle avec le Comité « Politique de négociations collectives », le Comité « Politique d'entreprise » a entamé le débat et a également préparé une déclaration de principe à ce sujet, qui sera mise à l'ordre du jour du prochain Comité exécutif. Dans ce domaine, les activités de la FEM seront clairement démontrées.

3. Pacte de solidarité de la FEM

Bien qu'il existe toujours, le pacte a été très peu mentionné au cours de ces dernières années. Il est très utile, et crée des liens concrets entre tous les affiliés de la FEM en Europe. Il est maintenant à l'ordre du jour du prochain Comité exécutif de novembre, afin que nous puissions débattre du meilleur moyen de renforcer cette stratégie.

III. Sujets principaux de la conférence

1. Les emplois précaires

Le patronat continue à user et à abuser de contrats non standard, ce qui accroît l'importance de ce problème dans toute l'Europe. Jusqu'à récemment, nous pensions que ce problème était assez limité parce que, dans de nombreux pays, des conventions collectives avaient déjà été signées et négociées pour défendre un certain nombre de droits. Toutefois, nous avons remarqué que l'utilisation abusive de contrats non standard avait empiré. Actuellement, les contrats non standard aboutissent trop souvent à des situations précaires dans lesquelles les travailleurs n'ont pas les mêmes droits que les travailleurs bénéficiant de contrats standard. C'est le point de départ de la FEM pour son action constante dans ce domaine. Hier, nous avons accepté une résolution rejetant clairement toute flexibilité entraînant la précarité. Nous

sommes ouverts à la négociation, mais la flexibilité ne peut être acceptée que lorsqu'elle n'est pas imposée. Nous sommes maintenant passés à l'étape suivante et avons présenté des directives sur la façon dont nous envisageons le travail décent, et sur ce qui devait être établi pour s'assurer que la flexibilité des contrats et les contrats non standard ne mènent pas les travailleurs à des situations précaires. Je suis très satisfait que cette résolution ait été adoptée à l'unanimité, parce que cela démontre que nous pensons tous qu'il s'agit là d'un problème grave, et que nous voulons tous promouvoir le travail décent.

2. Demande commune

Le débat de ce matin a clarifié la nécessité de la formation dans une industrie en perpétuelle mutation. La société évolue toujours plus rapidement. Le fait que la plupart des syndicats aient déjà travaillé sur ce sujet démontre une fois de plus que nous n'attendons pas l'initiative de la Commission européenne pour entamer ce débat. Dominique Gillier a mentionné que la politique de formation avait débuté en France dans les années 1960, et dans d'autres pays il existe également des expériences à long terme ; ce n'est donc pas un sujet nouveau ; les syndicats sont convaincus depuis très longtemps du besoin de formation. Nous avons toujours défendu ce thème, et nous continuerons à le faire. Aujourd'hui, nous pouvons dire clairement que nous voulons avoir une approche conjointe et coordonnée au niveau européen. Notre but commun est que le droit individuel à la formation soit garanti par des conventions collectives. Il n'y a aucun désaccord dans ce domaine ; par conséquent, nous pouvons clairement affirmer que la campagne pour la première demande commune de la FEM est maintenant lancée. Il ne s'agit pas simplement de la formation en tant que telle qui est importante, mais c'est également une avancée significative pour nous, qui rendra l'aspect européen de notre travail bien plus visible. Je vous remercie du soutien que vous apportez à cette stratégie. Avec ces mots, je déclare lancer la première demande commune de la FEM, et espère que dans quatre ans, nous serons en mesure d'en faire une évaluation très positive.

Rapport révisé produit par Ubiquis Reporting (+44 (0) 207 749 9100)