

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

IL EST L'HEURE

D'AGIR!

**COMMENT LE PROCESSUS POLITIQUE PEUT RENFORCER LA
NÉGOCIATION COLLECTIVE (DE BRANCHE) EN EUROPE**

Stan De Spiegelaere

UNI Europa – The European Services Workers Union

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brussels | Belgium | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La directive européenne sur le salaire minimum offre au mouvement syndical européen une chance historique de reconstruire son pouvoir en renforçant la négociation collective. Tous les pays européens seront désormais tenus de protéger et de promouvoir la négociation collective et, lorsque la couverture de la négociation collective est inférieure à 80 %, les États membres de l'UE seront tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans d'action nationaux visant à l'accroître.

Basé sur les rapports de 20 experts nationaux, ce rapport vise à soutenir les syndicats en Europe dans leurs efforts pour tirer le meilleur parti de ces plans d'action nationaux en fournissant un aperçu détaillé d'une série d'idées en vue de promouvoir la couverture par la négociation collective. Ce rapport ne prétend pas être exhaustif ni définitif, ni refléter la position d'UNI Europa, des experts ou des affiliés d'UNI Europa. Il s'agit simplement d'une liste d'idées qui pourraient éventuellement être souhaitables ou efficaces dans différents contextes de relations sociales.

Les idées sont structurées autour de 5 domaines d'intervention principaux :

Premièrement, de nombreuses idées renvoient à la nécessité de **renforcer la capacité de négociation des syndicats**. Cela pourrait passer par la levée des obstacles existants au recrutement syndical et par la protection des travailleur-euse-s contre les pratiques antisyndicales. Ensuite, l'adhésion aux syndicats pourrait être

encouragée en limitant le coût de l'adhésion par le biais d'exonérations fiscales ou de remboursements, en introduisant des structures similaires à celles de Gand, en donnant aux syndicats l'accès aux travailleur-euse-s, aux installations et aux ressources pour la représentation syndicale, ou en appuyant directement le renforcement des capacités des syndicats (sectoriels). D'autres propositions portent sur l'introduction d'avantages réservés aux syndicats, l'introduction de cotisations de solidarité, voire de systèmes d'affiliation syndicale obligatoire, et la nécessité générale de régler à nouveau le marché du travail contre le travail précaire.

La deuxième section porte sur les **employeurs** et met en exergue l'importance de leur volonté et de leur capacité à prendre part à une négociation collective réelle, ainsi que le rôle de la politique publique à cet égard. Les politiques habilitantes s'attaquent à l'absence fréquente de mandats de négociation pour les organisations d'employeurs et au problème de la fragmentation des négociations dans les systèmes multi-employeurs en raison des définitions sectorielles. D'autres politiques, plus favorables, subordonnent certains avantages accordés aux entreprises (crédits d'impôt, formation, accès à des emplois subventionnés) à la négociation collective. Des propositions politiques plus coercitives sont l'adhésion obligatoire à des organisations d'employeurs dotées de mandats de négociation.

Troisièmement, les politiques publiques ont

un rôle important à jouer dans la promotion de **processus de négociation collective efficaces**. Ces politiques peuvent viser à garantir la disponibilité de données sûres et complètes, à proposer des obligations d'information à l'égard des employeurs et à mettre l'accent sur des règles de négociation de bonne foi, en recommandant l'élaboration de chartes décrivant les pratiques de négociation équitables. La législation sur la grève est considérée comme essentielle à la réussite des négociations, et des appels sont lancés en faveur d'une réforme de la réglementation en la matière. Les politiques incitatives comprennent la conception d'infrastructures de négociation, le soutien financier à la négociation et le soutien à la médiation. Là encore, la politique peut conditionner certains avantages à des conventions collectives, de même que la pression politique pour encourager la négociation sectorielle. Parmi les mesures plus coercitives, citons les systèmes de négociation obligatoire, la médiation obligatoire, l'arbitrage et l'établissement de normes sectorielles par la réglementation en cas d'échec des négociations. Ces politiques visent à faciliter, à encourager et, le cas échéant, à renforcer le processus de négociation collective afin de garantir des résultats équitables et fructueux.

Quatrièmement, la négociation collective peut être encouragée en veillant à ce que **les conventions collectives** soient des **instruments réglementaires efficaces**. À cette fin, les politiques publiques peuvent recourir à plusieurs stratégies pour renforcer leur importance. Elles pourraient ainsi clarifier le statut juridique et les exigences des accords sectoriels, garantir un principe de favorabilité et établir une hiérarchie claire des normes. Les politiques d'extension sont identifiées comme un facteur très important d'augmentation de la couverture par les conventions collectives. Il est notamment suggéré de limiter le pouvoir discrétionnaire administratif et politique, de rendre les

prolongations automatiques et de prendre en compte des critères qualitatifs. Parmi les autres mesures, citons la limitation de l'utilisation des clauses de non-participation, la création de chartes volontaires dans les régions dépourvues d'une législation claire sur les accords multi-employeurs et le fait de prendre appui sur les marchés publics pour encourager la négociation sectorielle. Les mesures plus contraignantes consistent à rendre les accords plus exécutoires par le biais de tribunaux du travail spécialisés, à améliorer l'application générale et à mobiliser les services d'inspection sociale pour contrôler le respect des règles.

Dans la dernière partie, l'accent est mis sur l'importance de la **culture**, car l'acceptation culturelle de la négociation collective, multi-employeurs notamment, joue un rôle crucial dans sa diffusion. Les décideurs politiques peuvent influencer sur cette perspective culturelle par divers moyens, dont la mise en place de mécanismes de suivi de l'étendue et du contenu des négociations collectives, la création de structures bipartites ou tripartites pour les organes de supervision et le financement de la recherche sur le dialogue social et la négociation collective. L'information contribue également à façonner les attitudes culturelles, le dialogue social pouvant être rendu plus accessible par le biais du système d'éducation publique et des cours de gestion d'entreprise. Des campagnes publiques sur les avantages de la négociation collective, impliquant des acteurs non traditionnels tels que les ONG, les journalistes et les activistes, peuvent également aider à promouvoir une culture positive autour de bonnes conditions de travail et des droits de négociation collective.



UAI global
union
europa



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them